

**FACULTAD DE HUMANIDADES**

Escuela Académico Profesional de Psicología

Tesis

**Factores psicosociales en el trabajo y compromiso  
organizacional en los trabajadores de una empresa  
privada, Surquillo, 2023**

Ada Paulina Huamancayo Cardenas de Goicochea  
Mariana Pinedo Panduro

Para optar el Título Profesional de  
Licenciada en Psicología

Lima, 2024

Repositorio Institucional Continental  
Tesis digital



Esta obra está bajo una Licencia "Creative Commons Atribución 4.0 Internacional" .

**INFORME DE CONFORMIDAD DE ORIGINALIDAD DE TESIS**

**A** : Eliana Carmen Mory Arciniega  
Decano de la Facultad de Humanidades

**DE** : Gonzalo Nicolás Ezeta Muñoz  
Asesor de tesis

**ASUNTO** : Remito resultado de evaluación de originalidad de tesis

**FECHA** : 23 de Marzo de 2024

---

Con sumo agrado me dirijo a vuestro despacho para saludarlo y en vista de haber sido designado asesor de la tesis titulada: "Factores psicosociales en el trabajo y compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa privada, Surquillo 2023", perteneciente al/la/los/las estudiante(s) Ada Paulina Huamancayo Cardenas de Goicochea y Mariana Pinedo Panduro, de la E.A.P. de Psicología; se procedió con la carga del documento a la plataforma "Turnitin" y se realizó la verificación completa de las coincidencias resaltadas por el software dando por resultado 19 % de similitud (informe adjunto) sin encontrarse hallazgos relacionados a plagio. Se utilizaron los siguientes filtros:

- Filtro de exclusión de bibliografía SI  NO
- Filtro de exclusión de grupos de palabras menores (Nº de palabras excluidas: 25) SI  NO
- Exclusión de fuente por trabajo anterior del mismo estudiante SI  NO

En consecuencia, se determina que la tesis constituye un documento original al presentar similitud de otros autores (citas) por debajo del porcentaje establecido por la Universidad.

Recae toda responsabilidad del contenido de la tesis sobre el autor y asesor, en concordancia a los principios de legalidad, presunción de veracidad y simplicidad, expresados en el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI y en la Directiva 003-2016-R/UC.

Esperando la atención a la presente, me despido sin otro particular y sea propicia la ocasión para renovar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,

---

Asesor de tesis

Cc.  
Facultad  
Oficina de Grados y Títulos  
Interesado(a)

## **DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD**

Yo, ADA PAULINA HUAMANCAYO CARDENAS DE GOICOCHEA, identificado(a) con Documento Nacional de Identidad No. 21576449, de la E.A.P. de Psicología de la Facultad de Humanidades la Universidad Continental, declaro bajo juramento lo siguiente:

1. La tesis titulada: “Factores psicosociales en el trabajo y compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa privada, Surquillo 2023,” es de mi autoría, la misma que presento para optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología.
2. La tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, por lo que no atenta contra derechos de terceros.
3. La tesis es original e inédita, y no ha sido realizado, desarrollado o publicado, parcial ni totalmente, por terceras personas naturales o jurídicas. No incurre en autoplagio; es decir, no fue publicado ni presentado de manera previa para conseguir algún grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, pues no son falsos, duplicados, ni copiados, por consiguiente, constituyen un aporte significativo para la realidad estudiada.

De identificarse fraude, falsificación de datos, plagio, información sin cita de autores, uso ilegal de información ajena, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a las acciones legales pertinentes.

20 de enero de 2024.

---

Ada Paulina Huamancayo Cardenas de Goicochea

DNI. No. 21576449

## **DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD**

Yo, MARIANA PINEDO PANDURO, identificado(a) con Documento Nacional de Identidad No. 42280071, de la E.A.P. de Psicología de la Facultad de Humanidades la Universidad Continental, declaro bajo juramento lo siguiente:

1. La tesis titulada: “Factores psicosociales en el trabajo y compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa privada, Surquillo 2023,” es de mi autoría, la misma que presento para optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología.
2. La tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, por lo que no atenta contra derechos de terceros.
3. La tesis es original e inédita, y no ha sido realizado, desarrollado o publicado, parcial ni totalmente, por terceras personas naturales o jurídicas. No incurre en autoplagio; es decir, no fue publicado ni presentado de manera previa para conseguir algún grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, pues no son falsos, duplicados, ni copiados, por consiguiente, constituyen un aporte significativo para la realidad estudiada.

De identificarse fraude, falsificación de datos, plagio, información sin cita de autores, uso ilegal de información ajena, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a las acciones legales pertinentes.

20 de enero de 2024.

---

Mariana Pinedo Panduro

DNI. No. 42280071

ORIGINALITY REPORT

---

19%

SIMILARITY INDEX

22%

INTERNET SOURCES

7%

PUBLICATIONS

11%

STUDENT PAPERS

---

PRIMARY SOURCES

---

1	<a href="http://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Internet Source	3%
2	<a href="http://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Internet Source	3%
3	<a href="http://repositorio.upch.edu.pe">repositorio.upch.edu.pe</a> Internet Source	2%
4	Submitted to Instituto Superior de Artes, Ciencias y Comunicación IACC Student Paper	1%
5	Submitted to Universidad Continental Student Paper	1%
6	<a href="http://cybertesis.unmsm.edu.pe">cybertesis.unmsm.edu.pe</a> Internet Source	1%
7	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Student Paper	1%
8	<a href="http://repositorio.unheval.edu.pe">repositorio.unheval.edu.pe</a> Internet Source	1%
9	<a href="http://www.ricea.org.mx">www.ricea.org.mx</a>	

Internet Source

<1 %

10

Submitted to Universidad del Norte, Colombia

Student Paper

<1 %

11

[dspace.unitru.edu.pe](https://dspace.unitru.edu.pe)

Internet Source

<1 %

12

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Student Paper

<1 %

13

[www.ti.autonomadeica.edu.pe](http://www.ti.autonomadeica.edu.pe)

Internet Source

<1 %

14

[repositorio.continental.edu.pe](https://repositorio.continental.edu.pe)

Internet Source

<1 %

15

Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion

Student Paper

<1 %

16

Submitted to Universidad Alas Peruanas

Student Paper

<1 %

17

[es.scribd.com](https://es.scribd.com)

Internet Source

<1 %

18

[qartuppi.com](https://qartuppi.com)

Internet Source

<1 %

19

[core.ac.uk](https://core.ac.uk)

Internet Source

<1 %

20

[repositorio.uigv.edu.pe](https://repositorio.uigv.edu.pe)

Internet Source

<1 %

---

21 [repositorio.upeu.edu.pe](https://repositorio.upeu.edu.pe)  
Internet Source

<1 %

---

22 [saber.ucv.ve](https://saber.ucv.ve)  
Internet Source

<1 %

---

23 Submitted to Universidad Católica San Pablo  
Student Paper

<1 %

---

24 [www.dspace.uce.edu.ec](http://www.dspace.uce.edu.ec)  
Internet Source

<1 %

---

25 Submitted to Universidad Ricardo Palma  
Student Paper

<1 %

---

26 [s3.amazonaws.com](https://s3.amazonaws.com)  
Internet Source

<1 %

---

27 [repositorio.une.edu.pe](https://repositorio.une.edu.pe)  
Internet Source

<1 %

---

28 [repositorio.unac.edu.pe](https://repositorio.unac.edu.pe)  
Internet Source

<1 %

---

29 [www.equiposytalento.com](http://www.equiposytalento.com)  
Internet Source

<1 %

---

30 Submitted to Universidad Tecnica De Ambato-  
Direccion de Investigacion y Desarrollo , DIDE  
Student Paper

<1 %

---

31 [revistas.usil.edu.pe](https://revistas.usil.edu.pe)  
Internet Source

<1 %

32

[www.colpsic.org.co](http://www.colpsic.org.co)

Internet Source

<1 %

33

[repositorio.ucp.edu.pe](http://repositorio.ucp.edu.pe)

Internet Source

<1 %

34

[repositorio.utc.edu.ec](http://repositorio.utc.edu.ec)

Internet Source

<1 %

35

[repositorio.upao.edu.pe](http://repositorio.upao.edu.pe)

Internet Source

<1 %

36

[repositorio.urp.edu.pe](http://repositorio.urp.edu.pe)

Internet Source

<1 %

37

Submitted to Corporación Universitaria  
Minuto de Dios, UNIMINUTO

Student Paper

<1 %

38

[repositorio.unsch.edu.pe](http://repositorio.unsch.edu.pe)

Internet Source

<1 %

39

Submitted to Pontificia Universidad Católica  
del Ecuador - PUCE

Student Paper

<1 %

40

[repositorio.uncp.edu.pe](http://repositorio.uncp.edu.pe)

Internet Source

<1 %

41

[repositorio.unjfsc.edu.pe](http://repositorio.unjfsc.edu.pe)

Internet Source

<1 %

---

Exclude quotes      Off

Exclude matches      < 25 words

Exclude bibliography      On

## DEDICATORIA

Dedico este trabajo en primer lugar a mi Dios, por concederme esta vida y permitirme el haber logrado escalar en mi formación profesional. A mi esposo e hijos, por ser los pilares más importantes, demostrando siempre su comprensión, cariño y apoyo incondicional a pesar de nuestras diferencias. A mi padre y hermanos, a pesar de nuestra distancia, han estado conmigo permanentemente. A mi prima Elizabeth, a quien quiero y admiro como imagen de madre, por compartir momentos significativos conmigo y por siempre estar atenta a escucharme y apoyarme. A Angelito, mi hermanito que me brinda su cariño incondicional, el tenerlos a ustedes en mi vida me ayudó a lograr esta meta.

Ada Huamancayo

Dios es nuestro dador alegre, gracias por enseñarme y darme tu amor infinito, sé que cada paso que daré en este camino como profesional será guiado por ti.

A mi madre Manuela Panduro Pérez , que con su demostración de una madre ejemplar me ha enseñado a no desfallecer ni rendirme ante nada y siempre perseverar a través de sus sabios consejos, también a mi padre Máximo Pinedo Shupingahua, por ser perseverante y darme el ejemplo que para los estudios no hay edad y que podemos alcanzar el éxito con mucha perseverancia.

A cada docente por sus correcciones y sus consejos, compañeros y amigos que estuvieron allí para mi prestándome su tiempo, amistad y apoyo en cada paso de mi formación. Ahora podremos decir: “Lo logramos con alegría”.

Mariana Pinedo

## AGRADECIMIENTOS

Hay tanto que agradecer a todas las personas que se han estado apoyándome en el proceso de la construcción de esta investigación, a ellos, mi reconocimiento especial: mi esposo Tito Goicochea y mis hijos Jeriel y Yosef a quienes amo profundamente, que con su comprensión, cariño y trabajo en equipo logramos culminar esta profesión, no he decaído por la convicción de todos ustedes.

Así también, agradezco de forma infinita a Elizabeth mi prima querida y mi tía Eliza (descansa en el Señor), que con sus orientaciones me mostraron que el camino de esta carrera estaba cerca y tenía que llegar a la meta. Espero con ansias el día donde pueda retribuir todo lo que me dieron.

Ada Huamancayo

El presente trabajo se lo dedico a mi madre doña Manuelita de cariño por todo el amor, la protección y las palabras de aliento para seguir adelante y no amilanarme ante las dificultades que tenemos en la vida, a si también a mis hermosos hijos Dafne y Jorge, porque son el motor de mi vida para seguir esforzando a alcanzar los sueños y metas que me he propuesto, su amor infinito hacia mí me hizo ser valiente y guerrera, ahora llegamos a la meta con un “sí, se puede, mamá”.

Mariana Pinedo

## RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo investigar la relación entre los factores psicosociales del trabajo y el compromiso organizacional en una empresa privada de Surquillo. La investigación utilizó un enfoque sustantivo, descriptivo-correlacional realizada en una muestra censal. Asimismo, las variables fueron evaluadas con el cuestionario denominado Factores Psicosociales en el Trabajo, adaptado al Perú por Ruiz (2021) y el Cuestionario de compromiso organizacional, adaptado en Perú por Saldaña (2017). Los hallazgos revelaron una relación inversa significativa entre los factores psicosociales del trabajo y el compromiso organizacional de los empleados (Clausen & Borg, 2010). Específicamente, dimensiones como las condiciones del lugar de trabajo, la carga de trabajo, las características de la tarea, el desarrollo profesional y la interacción social exhibieron una asociación negativa con el compromiso organizacional (Sharma et al., 2010). Estos resultados se alinean con estudios previos que indican que el compromiso organizacional se asocia positivamente con el apoyo organizacional percibido (Windeler & Riemenschneider, 2014). El estudio concluyó que los factores psicosociales del trabajo en el entorno laboral están relacionados negativamente al compromiso organizacional de los empleados, destacando la necesidad de realizar más investigaciones con muestras más grandes y considerar variables adicionales que puedan influir en el compromiso organizacional (Tsutsumi, 2005).

**Palabras clave:** compromiso organizacional, factores psicosociales, correlación, empresa privada.

## ABSTRACT

The present study aimed to investigate the relationship between psychosocial work factors and organizational commitment in a private company in Surquillo. The research utilized a substantive, descriptive-correlational approach carried out on a sample obtained through non-probabilistic and convenience sampling. The variables were evaluated using a questionnaire named Psychosocial Factors at Work, adapted to Peru by Ruiz (2021), and the Organizational Commitment questionnaire, adapted in Peru by Saldaña (2017). The findings revealed a significant inverse relationship between psychosocial work factors and employees' organizational commitment (Clausen & Borg, 2010). Specifically, dimensions such as workplace conditions, workload, task characteristics, professional development, and social interaction exhibited a negative association with organizational commitment (Sharma et al., 2010). These results align with previous studies indicating that organizational commitment is positively associated with perceived organizational support (Windeler & Riemenschneider, 2014). The study concluded that psychosocial work factors in the work environment are negatively related to employees' organizational commitment, highlighting the need for more research with larger samples and considering additional variables that may influence organizational commitment (Tsutsumi, 2005).

**Keywords:** organizational commitment, psychosocial factors, correlation, private company.

## ÍNDICE

DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTO.....	4
ÍNDICE .....	5
RESUMEN.....	5
ABSTRACT .....	6
INTRODUCCIÓN .....	11
CAPÍTULO I: Planteamiento del problema .....	13
1.1. Planteamiento y formulación del problema.....	13
1.2. Formulación del problema .....	16
1.2.1. Problema general.....	16
1.2.2. Problemas específicos .....	16
1.3. Objetivos .....	17
1.3.1. Objetivo general .....	17
1.3.2. Objetivos específicos.....	17
1.4. Justificación de la investigación.....	18
1.5. Hipótesis.....	19
1.5.1. Hipótesis general .....	19
1.5.2. Hipótesis específicas .....	20
1.6. Variables.....	20
1.6.1. Factores psicosociales en el trabajo.....	20

	8
1.6.2. Compromiso organizacional.....	23
1.7. Operacionalización de las variables.....	25
CAPÍTULO II: Marco teórico.....	28
2.1. Antecedentes del problema.....	28
2.1.1. Internacionales.....	28
2.1.2. Nacionales .....	30
2.1.3. Local.....	32
2.2. Bases teóricas .....	35
2.2.1. Factores Psicosociales .....	35
2.2.2. Factores Psicosociales En El Trabajo.....	36
2.2.3. Factores psicosociales y salud mental .....	37
2.2.4. Dimensiones De Los Factores Psicosociales En El Trabajo.....	40
2.2.5. Definición de compromiso organizacional .....	41
2.2.6. Dimensiones del compromiso organizacional .....	42
2.2.7. Beneficios del compromiso organizacional .....	43
CAPÍTULO III: Metodología.....	45
3.1. Método y alcance de la investigación.....	45
3.2. Diseño de la investigación.....	45
3.3. Población y muestra .....	46
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	46
3.4.1. Cuestionario de Factores Psicosociales en el trabajo.....	47
3.4.2. Cuestionario de compromiso organizacional.....	48

	9
3.5. Técnicas de análisis de datos .....	49
CAPÍTULO, IV: Resultados y discusión .....	51
4.1. Resultados del tratamiento y análisis de la información.....	51
4.2. Prueba de Hipótesis .....	53
4.3. Discusión de los resultados.....	58
CONCLUSIONES.....	66
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	71

**ÍNDICE DE TABLAS**

Tabla 1 <i>Operacionalización de variables factores psicosociales en el trabajo</i> .....	26
Tabla 2. <i>Operacionalización de la variable compromiso organizacional</i> .....	27
Tabla 3. <i>Caracterización de la muestra</i> .....	51
Tabla 4. <i>Descripción univarida de las variables</i> .....	53
Tabla 5. <i>Evaluación de distribución de las variables</i> .....	54
Tabla 6. <i>Relación entre las variables estudiadas</i> .....	55

## INTRODUCCIÓN

El análisis presente se hizo al observar que las compañías vienen atravesando fases de constantes transformaciones debido a la globalización, el incremento de rivales dentro del mercado y, en este contexto, el trabajador de la compañía es el eje fundamental para la producción de un servicio. Los empleados, por su parte, están predispuestos a varias causas psicológicas que pueden afectar su comodidad y su devoción al trabajo, y genera ansiedad en el ambiente laboral cuando los requerimientos del empleo están fuera de lugar (Osorio y Cárdenas, 2017).

Estudios de revisión sistemática anteriores han informado sobre diversas contribuciones en relación con la importancia del compromiso existente entre los empleados y sus organizaciones, lo que puede influir en el crecimiento personal, el desarrollo de habilidades y actitudes para un trabajo óptimo y una mayor productividad, proporcionando así sostenibilidad financiera a las empresas (Rodríguez, 2021).

Así, en una dinámica empresarial donde los servicios son el producto principal, las trampas psicosociales son elementos fundamentales de la empresa y no deben ignorarse, ya que pueden causar muchos problemas a los empleados. De este modo, se recomienda desarrollar programas dirigidos a aumentar la conciencia de los empleados sobre el compromiso organizacional, promover la importancia de la pertenencia y permitir que ambas partes se beneficien de la lealtad (Pérez y Velesmoro, 2021).

Con todo esto, se puede observar que resulta muy importante y esencial conocer la vinculación de ambas variables como son los factores psicosociales y el compromiso organizacional, ya que permitirá que en una empresa privada se pueda encontrar posibles salidas para potenciar el recurso humano y buscar una mejor productividad e identidad con la empresa. Esto será útil para los encargados de gestionar los recursos humanos en las instituciones privadas, en particular a los psicólogos que se desempeñan en el área

organizacional. Estos, al reconocer aquellos factores psicosociales que están relacionados con el estrés en el trabajo, podrán desarrollar e implementar planes de intervención que permita disminuir los riesgos psicosociales y poner en funcionamiento planeamientos adecuados de manejo del estrés.

En el primer capítulo del presente trabajo se encuentran el planteamiento del problema, los objetivos de investigación, la justificación del estudio, las hipótesis del estudio y las variables de estudio. A su vez, en el segundo capítulo se desarrolla el marco teórico, en donde se encuentran los antecedentes internacionales, nacionales y locales de investigación, así como las bases teóricas y la definición de términos básico.

Por su parte, en el tercer capítulo se encuentra el diseño metodológico con el que se ha desarrollado este estudio, así como el procedimiento de recolección de información con los criterios de inclusión, y los siguientes contenidos referente a los análisis estadísticos. Por último, en el capítulo cuatro se reporta el logro de los resultados a nivel inferencial y descriptivo buscando principalmente responder a las hipótesis planteadas. Finalmente, este capítulo reporta también la discusión de los resultados, teniendo en consieración estudios previos y analizando por qué existe dicha relación. A partir de ello, también se muestran las conclusiones encontradas y las recomendaciones que podrán ser de gran importancia y de utilidad para las autoridades respectivas

## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### 1.1. Planteamiento y Formulación del Problema

En la actualidad, el clima organizacional y el compromiso han tomado una relevancia muy importante, debido a que en el transcurso del tiempo han surgido muchas inquietudes sobre el clima organizacional del trabajador y el compromiso hacia sus organizaciones; las mismas, pueden contribuir con el propósito de ser mejores y competitivos (Fuentes et al., 2020). El fin último del compromiso organizacional es el de elevar o afianzar la fidelización de los trabajadores, su nivel de aporte o sus grados afectivos, en pro de una conexión armoniosa con la organización, que sea provechosa, beneficiosa e indiscutiblemente placentera para ambas partes evidenciando un ambiente laboral muy sólido (Salvador, 2019).

Por otra parte, los factores psicosociales fueron definidos por la Organización Internacional del Trabajo como las condiciones actuales en un entorno laboral estrictamente vinculadas con el entorno social y la organización del trabajo con el contenido de labores y la ejecución de las actividades; estas mismas pueden afectar el avance del trabajo y la salud en sus diferentes áreas tanto física, psicológica o social del colaborador (Guerrero et al., 2020).

En un estudio realizado en Ecuador, los investigadores realizaron una revisión exhaustiva de los efectos de la exposición a diversos riesgos psicosociales dentro de las empresas. El estudio reveló un impacto gradual de estos riesgos en la salud mental y la satisfacción laboral de los empleados. Esto destaca la importancia de abordar y gestionar los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo para promover un entorno laboral saludable y productivo (Rojas et al., 2018). Adicionalmente, un estudio de Pozo y Olano (2018) examinó el impacto de los riesgos psicosociales en la productividad y el bienestar de los empleados en una muestra de 26 trabajadores administrativos. El estudio encontró que la presencia de estos riesgos no solo condujo a una disminución de la productividad, sino que también afectó la

moral general y el compromiso del personal colaborador. Esto sugiere que abordar los riesgos psicosociales es crucial no solo para los empleados individuales, sino también para el funcionamiento general de la organización. En general, estos estudios enfatizan la necesidad de que las organizaciones prioricen la gestión de los riesgos psicosociales y creen entornos laborales de apoyo que promuevan el bienestar y la productividad de los empleados. Al abordar demandas laborales específicas e implementar estrategias para mitigar los efectos negativos de los riesgos psicosociales, las organizaciones pueden crear una cultura laboral positiva que beneficie tanto a los empleados como a la organización en su conjunto.

En el Perú, en un estudio realizado a 120 colaboradores de una empresa, se encontró que existe relación positiva moderada en cuanto a los factores psicosociales y el compromiso organizacional que se da en la empresa (Rincón, 2018). En el caso de Arequipa, un estudio realizado a 289 trabajadores encontró que sí existe relación significativa en cuanto al riesgo psicosocial y compromiso organizacional (Huacasi y Ticona, 20216).

En el contexto de la psicología organizacional, es crucial analizar la relación entre los factores psicosociales y el compromiso organizacional, a pesar de las nociones existentes de que tal relación existe. Comprender esta relación es importante por varias razones. En primer lugar, permite a las organizaciones obtener información sobre los factores que influyen en el compromiso de los empleados, lo que en última instancia puede contribuir al desarrollo de estrategias para mejorar el rendimiento y la productividad de la organización. En segundo lugar, al examinar la relación entre los factores psicosociales y el compromiso organizacional, las organizaciones pueden identificar áreas potenciales de mejora en términos de bienestar y satisfacción de los empleados. Este conocimiento puede guiar la implementación de intervenciones y políticas destinadas a crear un ambiente de trabajo positivo y fomentar el compromiso de los empleados. Por último, el estudio de esta relación proporciona una comprensión más profunda de la compleja dinámica entre los individuos y su entorno laboral,

arrojando luz sobre los mecanismos a través de los cuales los factores psicosociales impactan en el compromiso organizacional.

Los estudios antes mencionados y realizados en Perú brindan información valiosa sobre esta relación. Rincón (2018) examinó a 120 empleados de una empresa peruana y encontró una relación positiva moderada entre los factores psicosociales y el compromiso organizacional. Este estudio destaca la importancia de considerar los factores psicosociales para comprender y promover el compromiso organizacional. Similarmente, Huacasi y Ticona (2016) realizaron un estudio en Arequipa con 289 trabajadores y encontraron una relación significativa entre el riesgo psicosocial y el compromiso organizacional. Esta investigación enfatiza la necesidad de abordar los factores de riesgo psicosocial para mejorar el compromiso de los empleados dentro de las organizaciones. Por tanto, los estudios realizados en Perú brindan evidencia empírica que respalda la importancia de esta relación, enfatizando la necesidad de que las organizaciones consideren y aborden los factores psicosociales para mejorar el compromiso de los empleados.

En este contexto se ha observado que la empresa en estudio tiene un personal con tres tipos de regímenes laborales: empleados, contratados a tiempo completo y contratados a tiempo parcial. Generalmente, el personal trabaja más de las horas requeridas en la modalidad de trabajo remoto, ahora que están en la presencialidad llevan trabajo a casa porque los planes de la empresa lo requieren, esto hace que no tengan tiempo para pasar con su familia o un tiempo de descanso. Esto ocasiona un alto grado de incidencia sobre la base de los riesgos psicosociales en los empleados de dicha institución, debido a la gran acumulación de factores estresantes que genera el cumplimiento de las tareas de la empresa y pone en riesgo el compromiso organizacional.

Por lo anterior, el distrito de Surquillo posee un contexto adecuado para desarrollar el proyecto denominado factores psicosociales en el trabajo y compromiso organizacional en los

trabajadores de una empresa privada, Surquillo 2023. Frente a la problemática expuesta se considera pertinente realizar el presente estudio de investigación planteando el siguiente problema:

## **1.2. Formulación del Problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Qué relación, si es que existe alguna, hay entre los factores psicosociales en el trabajo y el compromiso organizacional en el personal de una empresa privada, en el 2023?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- P<sub>E1</sub>: ¿Cómo se relacionan las condiciones del lugar de trabajo con el compromiso organizacional del personal de una empresa privada, durante el 2023?
- P<sub>E2</sub>: ¿Cómo se relacionan la carga de trabajo y el compromiso organizacional del personal de una empresa privada, durante el 2023?
- P<sub>E3</sub>: ¿Cómo se relacionan la dimensión contenido y características de la tarea y el compromiso organizacional del personal de una empresa privada, durante el 2023?
- P<sub>E4</sub>: ¿Cómo se relacionan las exigencias laborales y el compromiso organizacional del personal de una empresa privada, durante el 2023?
- P<sub>E5</sub>: ¿Cómo se relacionan el papel laboral y desarrollo de la carrera y el compromiso organizacional del personal de una empresa privada, durante el 2023?
- P<sub>E6</sub>: ¿Cómo se relacionan la interacción social y aspectos y el compromiso organizacional del personal de una empresa privada, durante el 2023?
- P<sub>E7</sub>: ¿Cómo se relacionan la remuneración del rendimiento y el compromiso organizacional del personal de una empresa privada, durante el 2023?

### **1.3. Objetivos**

#### **1.3.1. Objetivo general**

Investigar la posible relación entre los factores psicosociales en el trabajo y el compromiso organizacional del personal de una empresa privada, durante el 2023.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

- **O<sub>E1</sub>**: Determinar cómo las condiciones del lugar de trabajo podrían relacionarse con el compromiso organizacional del personal de una empresa privada, durante el 2023.
- **O<sub>E2</sub>**: Determinar cómo la carga de trabajo podría relacionarse con el compromiso organizacional del personal de una empresa privada, durante el 2023.
- **O<sub>E3</sub>**: Determinar cómo el contenido y características de la tarea podría relacionarse con el compromiso organizacional del personal de una empresa privada, durante el 2023.
- **O<sub>E4</sub>**: Determinar cómo las exigencias laborales podrían relacionarse con el compromiso organizacional del personal de una empresa privada, durante el 2023.
- **O<sub>E5</sub>**: Determinar cómo el papel laboral y desarrollo de la carrera podría relacionarse con el compromiso organizacional del personal de una empresa privada, durante el 2023.
- **O<sub>E6</sub>**: Determinar cómo la interacción social y aspectos podría relacionarse con el compromiso organizacional del personal de una empresa privada, durante el 2023.

- O<sub>E7</sub>: Determinar cómo la remuneración del rendimiento podría relacionarse con el compromiso organizacional del personal de una empresa privada, durante el 2023.

#### **1.4. Justificación de la Investigación**

Debido a la globalización, el ambiente organizacional es dinámico y en constante cambio, aumentando así el nivel de competencia entre las empresas que se destacan en el mercado. Una de las demandas más grandes y de mayor impacto para los trabajadores es que tienen más necesidades y son susceptibles a diversos factores psicosociales que pueden afectar su bienestar y compromiso con la empresa. El estrés en el lugar de trabajo puede resultar cuando las demandas se salen de control (Osorio & Cárdenas, 2017).

Estudiar los factores del compromiso psicosocial y organizacional es un tema atractivo para la investigación en organizaciones privadas (Windeler & Riemenschneider, 2014). Esta investigación contribuirá al conocimiento al demostrar cómo los problemas psicosociales en el lugar de trabajo afectan el desempeño y la productividad de una empresa, y genera pérdidas importantes. La investigación también permitirá probar instrumentos de medición relacionados con factores psicosociales y compromiso organizacional en una empresa privada, estableciendo una relación entre estas variables (Windeler & Riemenschneider, 2014). Además, el estudio será útil para los gestores de recursos humanos de instituciones privadas, particularmente para los psicólogos que trabajan en el ámbito organizacional, ya que les ayudará a reconocer factores psicosociales relacionados con el estrés laboral y desarrollar planes de intervención para reducir estos riesgos e implementar estrategias efectivas de manejo del estrés (Windeler & Riemenschneider, 2014). Los hallazgos de esta investigación pueden proporcionar una base científica para que los gerentes planifiquen programas anuales para abordar los problemas psicosociales en el lugar de trabajo y, en última instancia, mejorar el bienestar y la calidad de vida de los empleados y sus familias (Windeler &

Riemenschneider, 2014).

Desde la visión metodológica, esta investigación permitirá probar los instrumentos de medición en cuanto a los factores psicosociales y el compromiso organizacional en una empresa privada para encontrar la relación entre esas dos variables. Asimismo, podrá ser un precedente para futuros estudios que busquen profundizar el conocimiento a nivel inferencial.

En cuanto al impacto social, al explorar los factores psicosociales que repercuten en el compromiso organizacional, este estudio será útil para los encargados de gestionar los recursos humanos en las instituciones privadas, en particular a los psicólogos que se desempeñan en el área organizacional, quienes, pues al reconocer aquellos factores psicosociales que están relacionados con el estrés en el trabajo, podrán desarrollar e implementar planes de intervención que permita disminuir los riesgos psicosociales y poner en funcionamiento planeamientos adecuados de manejo del estrés. Mientras que la parte gerencial podrá contar con un argumento científico que muestra el problema a ser atendido y en función a ello podrán planificar programas anuales permanentes para atender los problemas psicosociales laborales. Estos programas pueden transformar el estilo y la calidad de vida de los trabajadores y sus diferentes familias, para promover y beneficiar la salud mental de todas las personas.

En cuanto a las implicancias prácticas, esta investigación estará al alcance de los administradores de organizaciones privadas, quienes podrán encontrar un material de ayuda para su liderazgo que redundará en beneficio de su personal y mayor productividad que beneficiará directamente a la empresa privada.

## **1.5. Hipótesis**

### **1.5.1. Hipótesis general**

Existe relación significativa entre los factores psicosociales en el trabajo y compromiso organizacional en el personal de una empresa privada, durante el 2023.

### **1.5.2. Hipótesis específicas**

- H<sub>1</sub>: Las condiciones del lugar de trabajo y compromiso organizacional se relacionan significativamente en el personal de una empresa privada, durante el 2023.
- H<sub>2</sub>: La carga de trabajo y compromiso organizacional se relacionan de manera significativa en el personal de una empresa privada, durante el 2023.
- H<sub>3</sub>: El contenido y características de la tarea y compromiso organizacional se relacionan de manera significativa en el personal de una empresa privada, durante el 2023.
- H<sub>4</sub>: Las exigencias laborales y compromiso organizacional se relacionan de manera significativa en el personal de una empresa privada, durante el 2023.
- H<sub>5</sub>: El papel laboral y desarrollo de la carrera y compromiso organizacional se relacionan de manera significativa en el personal de una empresa privada, durante el 2023.
- H<sub>6</sub>: La interacción social y aspectos y compromiso organizacional se relacionan de manera significativa en el personal de una empresa privada, durante el 2023.
- H<sub>7</sub>: La remuneración del rendimiento y compromiso organizacional se relacionan de manera significativa en el personal de una empresa privada, durante el 2023.

## **1.6. Variables**

### **1.6.1. Factores psicosociales en el trabajo**

Los factores psicosociales en el trabajo son aspectos que influyen en el entorno laboral y en la experiencia de los trabajadores. Estos factores pueden incluir el ambiente de trabajo, las relaciones interpersonales, la carga de trabajo, la autonomía y el control sobre el trabajo,

la satisfacción laboral y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal (Gökmen, 2007). Estudios han demostrado que los factores psicosociales pueden tener un impacto significativo en la salud y el bienestar de los trabajadores, así como en su desempeño laboral. Por ejemplo, la percepción de sobrecarga laboral puede generar una respuesta emocional negativa en los trabajadores, lo que puede afectar su nivel de estrés y su capacidad para realizar su trabajo de manera eficiente (Gil-Monte, 2002). Además, la falta de apoyo social en el trabajo y la falta de control sobre las tareas pueden contribuir a la insatisfacción laboral y al agotamiento emocional (García et al., 2016).

Estudios recientes sobre factores psicosociales en el trabajo han demostrado que estos factores pueden tener efectos tanto negativos como positivos en los trabajadores, su salud y su desempeño laboral (Gil-Monte, 2002). Cuando las condiciones laborales son apropiadas y facilitan las tareas en el trabajo, se pueden desarrollar habilidades profesionales, experimentar altos índices de satisfacción laboral, aumentar la productividad de la empresa y fomentar la motivación de los empleados para adquirir más experiencia y competencia profesional (Gil-Monte, 2002).

Por otro lado, cuando los factores psicosociales en el trabajo son desfavorables, pueden tener un impacto negativo en los trabajadores. Estos factores pueden incluir una alta carga de trabajo, falta de control sobre las tareas, falta de apoyo social y un desequilibrio entre el esfuerzo y la recompensa (Bakker & Demerouti, 2013). Estas condiciones pueden llevar a un mayor estrés laboral, agotamiento emocional y disminución del bienestar general de los trabajadores (Palomar et al., 2014).

Actualmente, para Silva et al. (2014), los factores psicosociales son aquellas situaciones que existen en el curso del trabajo, al mismo tiempo están asociados con la empresa, el desempeño de las tareas y el contenido del trabajo. Esto puede afectar en cuanto a la salud y al bienestar mental físico y social, así como el desarrollo y el rendimiento. A

continuación, se definen los factores considerados para este estudio:

Según Ruiz (2021), los factores psicosociales expresados tienen una construcción de siete factores que lo pueden explicar, siendo estas: ubicación del trabajo, condiciones de trabajo; contenido y las características de las tareas; los requisitos del trabajo, los roles del trabajo y los planes de carrera; la recompensa por el desempeño y la interacción social y los aspectos organizacionales.

*A) Condiciones del lugar de trabajo*

Son aquellas características que influyen en la ejecución del acto laboral. Pueden estar relacionadas con el entorno laboral como la estructura, iluminación o temperatura o con las áreas que dispone como servicios, equipamiento, aseo, etc. (Ruiz, 2021).

*B) Cargo de trabajo*

Son las demandas psicológicas y físicas que reciben los trabajadores durante la jornada laboral y está relacionada con el exceso de trabajo, las exigencias del trabajo y la cantidad de actividad (Ruiz, 2021).

*C) Contenido y características de la tarea*

Son una serie de actividades que satisfacen los intereses y necesidades de los empleados, desarrollan conocimientos y habilidades que los prepara para lograr un crecimiento personal y psicológico. Esta tendencia puede ser un factor de riesgo si la tarea es corta y repetitiva, la tarea es monótona y frecuente, la carga de trabajo aumenta, la tarea cambia regularmente y la tarea no tiene sentido. Es decir, el conocimiento y las habilidades son inconsistentes (Ruiz, 2021).

*D) Exigencias laborales*

Hacen referencia a las necesidades específicas que el proceso laboral exigen derivadas de las actividades desarrolladas por los colaboradores. Estos requisitos son factores de riesgo si la tarea es compleja y demanda un alto grado de concentración por parte de la propia

empresa y de la división del trabajo. El trabajo se realiza en posiciones incómodas durante horas, lo que provoca un estrés visual prolongado (Ruiz, 2021).

*E) Papel laboral y diseño de la carrera*

Esta no es solo una oportunidad para que los empleados realicen sus actividades diarias, sino también una oportunidad para crecer y desarrollarse dentro de la empresa (Ruiz, 2021).

*F) Interacción social y aspectos organizacionales*

Engloba los componentes axiológicos de la relación, confianza y respeto entre compañeros, participación en grupos de trabajo y relaciones con los supervisores directos. Los aspectos organizacionales, por otro lado, se relacionan con la comunicación, la retroalimentación sobre el proceso de evaluación, los sistemas de recursos humanos, la toma de decisiones y el trabajo realizado (Ruiz, 2021).

*G) Remuneración del rendimiento*

Es el cumplimiento de las recompensas por el trabajo realizado, la satisfacción con las utilidades y los esquemas de recompensas, así como el contentamiento con los incentivos económicos y los bonos de productividad (Ruiz, 2021).

### **1.6.2. Compromiso organizacional**

En este estudio, se optó por utilizar la variable compromiso organizacional en lugar de *Work Engagement*, una elección basada en su relevancia y aplicabilidad específica al contexto de la empresa estudiada. Aunque *Work Engagement* representa una perspectiva más novedosa y podría ofrecer *insights* adicionales, compromiso organizacional es una variable ampliamente reconocida en la psicología organizacional. Su uso facilita la comparación con estudios previos y proporciona un marco más establecido para el análisis en el contexto actual. No obstante, reconocemos el valor de *Work Engagement* y sugerimos su exploración en futuras investigaciones como una extensión valiosa de este trabajo.

El compromiso organizacional es definido por Chiavenato (2004) como la intuición y la comprensión de la historia de la empresa y su presente, y el apego a las metas de todos los colegas, dejar de lado la alienación de los empleados para promover el compromiso con la familia.

Por su parte, Arenas y Andrade (2013) mencionan que el compromiso organizacional es un estado de participación activa, satisfacción, dedicación y absorción que permite a los empleados conectarse con las actividades laborales y sentirse efectivamente satisfechos. Se presenta como un estado cognitivo-emocional más permanente en el tiempo, más que como un estado temporal concreto, sin centrarse en un objeto o comportamiento en particular.

Mientras que Meyer y Allen (1997), citado por Leyva y Salis (2018), definen el compromiso organizacional como el estado psicológico que caracteriza la relación entre los empleados y la empresa. Esta actitud incide en la decisión de continuar siendo parte de la empresa, indica la actitud del empleado hacia la empresa en la que trabaja. Además, las relaciones más fuertes y consistentes surgen de la experiencia laboral, y cada relación se desarrolla producto de diferentes vivencias y con efectos sobre el comportamiento laboral. Proponen el concepto de compromiso organizacional dividido en tres dimensiones: emocional, comunicativa y normativa. Así, la naturaleza del compromiso presenta componentes de deseo, necesidad u obligación de permanecer en la empresa; se medirá con el cuestionario compromiso organizacional de Meyer y Allen (1997), adaptado en Perú por Saldaña (2017).

#### *A) Compromiso afectivo*

Se refiere al vínculo emocional que los empleados establecen con la empresa, y se refleja en la vinculación emocional que perciben cuando son satisfechas sus necesidades (particularmente psicológicas) y expectativas, y el aprecio por su permanencia en la empresa. Este tipo de compromiso hace que los empleados se enorgullezcan de pertenecer a la empresa.

### *B) Compromiso de continuidad*

Muestra la percepción que tiene una persona de los costos (psicológicos, físicos y financieros, físicos) y la rara probabilidad de hallar otro trabajo si la persona decide dejar la empresa. Esto significa que los trabajadores sienten que están perdiendo su tiempo, dinero y esfuerzo comunicándose con una empresa y marcharse significa perderlo todo. Solo cuando se dan cuenta de que tienen menos oportunidades fuera de la empresa, aumentarán su compromiso con esta.

### *C) Compromiso normativo*

Moralmente, es quien encuentra lealtad a una empresa, quizás con algún pago, para obtener algún beneficio. Por ejemplo, si la institución educativa corre con el costo de la capacitación. Cree un sentido de compromiso con su empresa. Este tipo de compromiso crea un sentimiento fuerte y duradero dentro de la empresa como un efecto de gratitud hacia la empresa por brindar oportunidades y recompensas que sus empleados pueden apreciar.

## **1.7. Operacionalización de las Variables**

### **Variable de estudio: factores psicosociales**

*Definición conceptual de la variable:* son características de las condiciones de las organizaciones, que pueden afectar la salud de los colaboradores mediante mecanismos psicológicos y fisiológicos, llamados estrés (Gómez y Llanos, 2014).

*Definición operacional de la variable:* los factores psicosociales ocupacionales estudiadas desde condicionales del lugar de trabajo, carga de trabajo, contenido y características de la tarea, exigencias laborales papel laboral y desarrollo de la carrera, interacción social y aspectos organizacionales y satisfacción con la remuneración del rendimiento; evaluados por un instrumento debidamente adaptado a población de Perú por Ruiz (2021).

**Tabla 1***Operacionalización de variables factores psicosociales en el trabajo*

Dimensiones	Ítems	Escalas de medición
Condiciones de lugar de trabajo	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 y 9	<b>Ordinal</b> Se mide en una escala tipo Likert con cinco alternativas de respuesta: “Nunca (1), casi nunca (2); algunas veces (3); casi siempre (4); y siempre (5)”. La puntuación directa de factores psicosociales, responden a la suma de los ítems, incluyendo una suma global que puede tener tres categorías (alto, medio y bajo).
Carga de trabajo	11, 12, 13, 14, 15,	
Contenido y características de la tarea	16, 17, 18, 19, 20 y 21	
Exigencias laborales	22,23,24,25,26,27 y 28	
Papel laboral y desarrollo de la carrera	29, 30, 31, 32, 33 y 34	
Interacción social y aspectos organizacionales	35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42 y 43	
Satisfacción con la remuneración del rendimiento	44, 45 y 46	

*Nota.* Tabla de elaboración propia

**Variable de estudio: compromiso organizacional**

*Definición conceptual de la variable:* Meyer y Allen (1997) definen el compromiso organizacional como el estado psicológico que caracteriza la relación entre los empleados y la empresa, esta situación influye en la decisión de seguir siendo parte de la empresa, se refiere a la actitud del empleado hacia la empresa en la que trabaja, las relaciones más sólidas y consistentes provienen de la experiencia laboral, cada relación se desarrolla como resultado de estas diferentes experiencias y tienen diferentes impactos en el comportamiento laboral.

*Definición operacional de la variable:* estudiada en tres factores: afectivo, continuidad y normativa; se refiere a la manera en que respectivamente, el deseo, necesidad o el deber de continuar en su trabajo; se medirá con el cuestionario compromiso organizacional de Meyer y Allen (1997); adaptado en Perú por Saldaña (2017).

**Tabla 2***Operacionalización de la variable compromiso organizacional*

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	
Compromiso afectivo	Apego del individuo al grupo de trabajo	Ítem 01. Ítem 07.	<b>Ordinal</b> Se mide en una escala tipo Likert con cinco alternativas de respuesta: “Totalmente en desacuerdo, En desacuerdo, ni de acuerdo, ni en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo” con puntuación de 1 a 5. La puntuación directa de compromiso organizacional se obtiene sumando todos los puntajes de los 26 ítems para obtener el CO global, a partir de ello, se pueden obtener niveles: compromiso alto, compromiso medio y compromiso bajo.	
	Racionalización	Ítem 02. Ítem 12.		
	Vinculación de la identidad del individuo a la empresa	Ítem 14. Ítem 03.		
	Congruencia de metas individuales y organizacionales	Ítem 04. Ítem 08.		
	Cumplir expectativas	Ítem 11. Ítem 05.		
	Atribución	Ítem 06. Ítem 13.		
	Necesidad de satisfacción	Ítem 09. Ítem 10.		
	Trabajo adecuado a la persona	Ítem 15. Ítem 16.		
	Compromiso continuo	Alternativas		Ítem 18. Ítem 20.
		Inversiones		Ítem 19. Ítem 17.
Compromiso normativo		Intercambio social	Ítem 21. Ítem 24.	
	Expectativas	Ítem 25. Ítem 22.		
		Obligaciones	Ítem 23. Ítem 26.	

*Nota.* Tabla de elaboración propia

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### **2.1. Antecedentes del Problema**

##### **2.1.1. Internacionales**

Rodríguez (2021), en su tesis denominada “Una revisión sistemática sobre los aportes del compromiso organizacional al desarrollo empresarial”, hace una revisión sistémica en cuanto a los artículos científicos publicados en Science Direct, tanto nacionales como internacionales de los años 2018 a 2021, además este estudio analizó 9 artículos que constituyeron su unidad de análisis. Estos le permitieron concluir que el compromiso organizacional puede influir en el crecimiento personal, desarrollando las capacidades y actitudes para un trabajo óptimo y una mayor productividad.

Por su parte, Pérez y Velesmoro (2021), en su trabajo titulado “Compromiso organizacional y riesgos psicosociales: una revisión sistémica”, realizó una revisión sistemática y han publicado detalles de distintos artículos de investigación en revistas nacionales y extranjeras. Las búsquedas desarrolladas fueron en bases de datos 1 como Dialnet, Redalyc, Scielo, Elsevier, EBSCO, Wiley Online Lybrary, BMC Public Health, etc. Inicialmente se recolectaron 45 artículos científicos, 20 fueron rechazados y 25 fueron retenidos para revisión sistemática. Concluyen que la misión organizacional y las trampas psicosociales son elementos fundamentales de una empresa que no deben ser ignorados o tomados a la ligera, ya que pueden causar muchos problemas a los empleados. Recomienda desarrollar programas diseñados para concienciar a los empleados sobre el compromiso de la empresa, promoviendo la importancia del sentido de pertenencia para beneficiar a ambas partes con la lealtad.

A su vez, Salvador (2019) realizó una exploración metódica exploratoria lo cual tuvo como objetivo relacionar el compromiso organizacional y factores psicosociales. Hizo una

revisión en distintas fuentes, desde tesis doctorales hasta artículos científicos, que permitieron esclarecer las particularidades del empleado en el tema laboral. Los temas que encontró vinculados al compromiso organizacional fueron el salario, la estabilidad mediante contrato, los mensajes en la comunicación y los tipos de supervisión. Los que además constituyen factores de riesgo psicosocial pues afectan la salud.

A su turno, López et al. (2015), en el estudio con título “Factores psicosociales y compromiso organizacional en trabajadores de un municipio de Jalisco, México”, aplicó dos escalas que son la Escala de Factores Psicosociales en el trabajo adaptado por Silva (2006) y la UWES-9 Utrecht de *Engagement* de Schaufeli y Bakker en su versión corta 2002. La muestra estuvo compuesta por 26 trabajadores rurales y reportó un 42,3 % en la dimensión dedicación del compromiso organizacional, mientras que en las siguientes dimensiones de vigor y mayor compromiso organizacional manifestaron 53,9 % y 73,1 %, respectivamente. Por otro lado, en las correlaciones con los factores psicosociales, el constructo exigencia laboral presentó un impacto negativo con la variable vigor (OR = 1.556,  $p < 0,042$ ). Mediante esto se pudo establecer que el compromiso laboral opera como protector frente a los factores psicosociales.

Mientras que López et al. (2015), en el estudio con título “Factores psicosociales y compromiso organizacional en trabajadores de un municipio de Jalisco, México”, tuvo como objetivo identificar la presencia o ausencia de compromiso organizacional o *engagement* laboral y evaluar su relación con factores psicosociales organizacionales en trabajadores de campo de un pequeño municipio urbano del estado de Jalisco, México. Se encuestó a un total de 26 trabajadores. Se utilizó la versión adaptada de la Escala de Factores Psicosociales en el Lugar de Trabajo (Silva, 2006) y la versión corta internacional de la Escala de Compromiso Laboral de Utrecht (UWES-9) de Schaufeli y Bakker (2002). Los hallazgos revelaron una experiencia de compromiso laboral del 42,3 % en la dimensión dedicación, 53,9 % en vigor y

un mayor nivel de compromiso organizacional evidente en la absorción con 73,1 %. Asimismo, en cuanto a la relación con factores psicosociales, la dimensión de las exigencias laborales tuvo un impacto negativo en el *engagement* laboral en la variable vigor ( $p < 0,042$ ) con un odds ratio de 1,556. Con base en estos hallazgos, se puede concluir que la experiencia de *engagement* laboral funciona como un mecanismo de protección contra factores psicosociales organizacionales.

Por su parte, Salvador (2020), en su investigación denominado: “Compromiso organizacional y riesgos psicosociales del sector marítimo portuario ecuatoriano”, estudió la relación de los riesgos psicosociales y compromiso organizacional, dado que aproximadamente el 80 % de este tipo de problemas psicosociales generan accidentes laborales causados por error humano. Asimismo, el estudio se centró en la actividad marítima, pues es un trabajo de alto riesgo y fue de tipo transversal correlacional. Se emplearon dos instrumentos que son los siguientes: el Cuestionario de Meyer y Allen y el Cuestionario FPSICO para medir compromiso organizacional y riesgo psicosocial respectivamente. Dicha muestra estuvo conformada por 324 trabajadores de los cuatro puertos públicos de Ecuador. Los resultados de la investigación le permitieron establecer, mediante Rho de Spearman, la relación en base al compromiso organizacional y a los riesgos psicosociales. Por lo cual el compromiso organizacional se correlacionó con las siguientes dimensiones que son las siguientes: apoyo social y relaciones: supervisión/participación; variedad de contenido del trabajo; desempeño del rol e interés por el trabajador/compensación.

### **2.1.2. Nacionales**

Copara (2021) realizó su trabajo de investigación denominado: “Factores de riesgo psicosocial y compromiso organizacional en el personal de Autodema, Arequipa, 2021”. Esta investigación cuantitativa, descriptiva y transversal se realiza con una muestra de 102 colaboradores actualmente empleados por la empresa el objeto de investigación, mediante

muestreo censal. El método utilizado es la investigación, y las herramientas son cuestionarios de riesgo psicosocial laboral y cuestionarios de comportamiento organizacional cuya confiabilidad la establecieron los jueces mediante Alfa de Cronbach. Para analizar los datos mediante correlaciones se empleó los estadísticos de Shapiro-Wilk y Rho de Spearman. Concluyó que existía una relación de nivel moderado entre el compromiso organizacional y factores de riesgo psicosocial.

A su vez, García y Jara (2021) investigaron la relación entre el compromiso organizacional y los factores psicosociales. Su investigación fue descriptiva, no experimental con una muestra de 118 colaboradores de la empresa agroindustrial en Castilla, Piura. Como estadístico de prueba se empleó la correlación de Spearman. Se llegó a la conclusión que si existe una relación negativa moderada y estadísticamente significativa en ambas variables de investigación, así como aspectos de requisitos del puesto, liderazgo, control y relaciones en cuanto al trabajo.

A su turno, Saldaña (2017), en su tesis denominada: “Incidencia de los riesgos psicosociales en el compromiso organizacional en los agentes de seguridad de la empresa Seguro de Trujillo, 2015”, aplicó una investigación con diseño relacional. Se abarcó n= 50 agentes de seguridad de una misma unidad y que ya laboraban en la empresa seis meses. Para ello, se usaron dos cuestionarios las cuales son los siguientes: el Cuestionario de Cumplimiento Normativo de Meyer y Allen, adaptado a la realidad de Trujillo, y el Cuestionario de Riesgo Psicosocial (ISTAS 21) que se encontraba disponible en línea. Como conclusiones del estudio se pudo establecer que los causantes fueron la calidad de liderazgo, el apoyo social y los requerimientos psicológicos, que inciden directamente en el nivel de compromiso organizacional en la percepción de los empleados; en cuanto al efecto de no tener un ambiente ideal resulta en niveles bajos (66 % y 90 %) de compromiso organizacional.

Mientras que Casanova (2020), en su investigación “Estrés laboral y compromiso

organizacional de los trabajadores de Chuck E. Chesse's, Trujillo-2019", realizó el tipo de investigación de enfoque mixto; obtuvo como diseño de estudio de triangulación presente (DITRIAC). Asimismo, la metodología que se utilizó incluye investigación, empresa, implementación, evaluación de la información y comunicación. La parte estadística trabajó con 40 factores y una encuesta de 16 ítems. Mientras que en la parte cualitativa, junto con un responsable, se utilizó la entrevista estructurada. En cuanto a los resultados de la investigación se reportó que el 13 % de los trabajadores tenía escaso conocimiento de la ley de seguridad y salud ocupacional. Otros resultados fueron que el 23 % de los obreros conocía investigaciones, de alguna manera sobre estrés laboral y el compromiso organizacional. Por otra parte también, el 73 % sabe que existe compromiso organizacional entre frecuente y frecuente cuando acepta activamente los valores y objetivos de la organización. Mientras que el 100 % de los empleados sabía que el clima de las organizaciones son la causa principal del estrés en el trabajo.

Por su parte, Guerrero (2019), en su tesis titulada "Compromiso organizacional basado en el Modelo de Meyer y Allen en los colaboradores de un banco chiclayano, 2018", realizó su investigación de enfoque cuantitativo, descriptivo y transversal. Asimismo, se aplicaron encuestas y entrevistas en escala tipo Likert, mapeados en tres aspectos del modelo de Allen y Meyer (continuidad, sentimiento y moderación), teniendo como muestra 35 empleados bancarios. Los resultados mostraron que los banqueros, en general, sienten un compromiso medio en términos de eficacia, continuidad y empresa. Lo que permite examinar las razones de su fracaso. Obtuvo una mayor calificación para los empleados y una oportunidad de mejora.

### **2.1.3. Local**

Ruiz (2021), en su tesis titulada "Relación entre factores psicosociales en el trabajo y el estrés laboral en trabajadores administrativos de una municipalidad de Lima Metropolitana-2019", realizó su investigación de diseño descriptivo, transversal. Asimismo, obtuvo como

muestra un total de 132 empleados municipales de ambos géneros y entre los 18 y 60 años. Los trabajadores además procedían de distintas regiones y había suscito distintos tipos de contrato. La investigación empleó el cuestionario denominado: Factores Psicológicos en el Lugar de Trabajo y la Escala de Estrés Laboral OIT-OMS, se encontró correlaciones entre los factores psicológicos y estrés laboral ( $r = 0,57$ ). De esta manera, otras correlaciones se presentaron entre el estrés laboral y el volumen de las condiciones de trabajo fue moderada ( $r = 0,40$ ), rol laboral y desarrollo de carrera ( $r = 0,49$ ), contenido y características de la tarea ( $r = 0,53$ ) y la interacción de las dimensiones sociales y organizacionales. ( $r = 0,58$ ). Las correlaciones bajas se presentaron entre el estrés laboral y volumen de carga de trabajo ( $r = 0,27$ ), salarios efectivos ( $r = 0,23$ ) 0,10) y demanda laboral ( $r = 0,23$ ). Además, el estudio halló que un 65,9 % de los directivos presentaba un riesgo medio al exponerse a factores psicosociales; mientras que el 39,4 % restante, estrés laboral alto.

Por su parte, Flores (2017) desarrolló la investigación titulada “Riesgos psicosociales y compromiso organizacional en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017”. La selección fue por muestreo no probabilística de tipo por conveniencia, la cual estuvo compuesta por 50 enfermeros del Hospital San José del Callao. Se utilizó como método la encuesta la inferencia hipotética, que se utiliza para su finalidad con un diseño no experimental de un tipo básico de descripción y correlación, la recolección de datos se dio durante un lapso. Se utilizó como cuestionario la escala Likert para el recojo de información de las variables de dicha investigación y sus distintas dimensiones. Se llegó a obtener los siguientes resultados que indican que el 24 % de los enfermeros tenían un riesgo psicosocial bajo; otro 22 %, medio y el 54 % restante, alto. Por otro lado, el grado de compromiso de los enfermeros es bajo un 46 %; un nivel intermedio, 36 % y el bajo, un 18 %. El estudio también evidenció una correlación inversa entre el compromiso organizacional y los riesgos psicosociales ( $r = -0.460$ ;  $p = < 0.001$ ).

Mientras que Trinidad (2019), en su tesis denominada: “Relación entre riesgos psicosociales y satisfacción laboral en el personal administrativo de una institución privada de educación universitaria con sede en Lima”, emplearon los siguientes cuestionarios: 1) SUSESO-ISTAS 21, en su versión adaptada y 2) satisfacción laboral S20/23. Asimismo, se seleccionaron a 50 trabajadores mediante muestreo no probabilístico. Los resultados indicaron una relación inversa y significativa en términos estadísticos para satisfacción laboral y riesgos psicológicos. Entre los mayores riesgos para el personal administrativo se encuentran la calidad del liderazgo y el apoyo social en la empresa, seguidos de la doble presencia y la compensación. Por otra parte, también existe una relación negativa entre los riesgos psicosociales (dirección de doble presencia) y los aspectos con si la satisfacción laboral con supervisión y sin supervisión. Tampoco se encontró relación negativa que sea significativa en cuanto a la dimensión de doble presencia de los riesgos psicosociales y la dimensión carrera de la satisfacción laboral, excepto por la satisfacción con la supervisión.

A su vez, Rincón (2018) realizó su trabajo de estudio denominado “Factores Psicosociales y el compromiso organizacional en la Empresa Lear Sport International S.A.C. Puente Piedra, Lima-2018”, en el que buscó establecer la relación sobre la base de los factores psicosociales y compromiso organizacional de esta empresa. El tipo de población para el estudio fue conformado por el personal de la empresa. Asimismo, obtuvo como muestra un total de 120 trabajadores. Además, los datos se recolectaron mediante encuesta con un cuestionario de 18 preguntas. Para dicho procedimiento de los datos obtenidos se emplearon los siguientes *softwares* como es el Excel y el SPSS. Obtuvo como resultado ( $r = 0.653$ ,  $p = 0.00$ ) donde se pudo inferir que existía una relación positiva en cuanto al compromiso organizacional y factores psicosociales en la comunidad LSI de Puente Piedra.

A su turno, Leyva y Salis (2018), en su tesis titulada “Compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Cogorno S.A., Callao, Lima, 2018”, tuvo una población

conformada por 350 colaboradores donde 130 fueron empleados y 220 obreros, además se tomó como muestra un total de 66 colaboradores. Asimismo, la investigación fue de tipo cuantitativa y diseño descriptivo no experimental. Como instrumento se empleó la encuesta de participación en la empresa de Meyer y Allen (1997). Los resultados indican que el compromiso organizacional de los trabajadores era de nivel medio; incluso en el lado del compromiso emocional, el 60,6 % tiene compromiso alto; mientras que la dimensión relacionada con la continuidad representaba el 81,8 % presentaba compromiso medio y en la dimensión organizacional ocurría lo mismo, el 48,48 % tenía compromiso medio. De modo que el compromiso organizacional de esta empresa era de nivel medio.

## **2.2. Bases Teóricas**

### **2.2.1. Factores psicosociales**

Los factores psicosociales son definidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1984) como aquella interacción entre el entorno laboral y el medio ambiente, que está condicionada por la cultura, la empresa y las aptitudes del trabajador. Son las causas que consigan afectar la productividad, la satisfacción laboral y la salud en sus diferentes áreas de los trabajadores.

La definición muestra cuán importante es la situación para el trabajador real. Con las necesidades reales y cuyas consecuencias pueden afectar la salud de los trabajadores de cualquier entidad u compañía.

Otra definición por Leka et al., (2008) manifiesta que los factores psicosociales abarcan el diseño del trabajo en la empresa dentro del contexto organizacional y social que puede provocar daños tanto físicos como psicológicos.

### **2.2.2. Factores psicosociales en el trabajo**

Los factores psicosociales en el trabajo son elementos fundamentales que influyen en la salud y el bienestar de los trabajadores. Estos factores se refieren a hechos sociales de la actividad laboral que en combinación o interacción dinámica con condiciones del individuo y mediante mecanismos biopsicosociales patogénicos o salutogénicos del estrés, influyen en el proceso salud-enfermedad (Martínez, 2020).

Es importante tener en cuenta estos factores para diseñar medidas de gestión y prevención adecuadas, ya que pueden influir en la producción de estrés en el trabajo y tener un impacto significativo en la salud de los trabajadores (Martínez, 2020). La evaluación de los factores psicosociales en el trabajo es fundamental para identificar posibles riesgos y tomar medidas preventivas. Existen cuestionarios y escalas estandarizados que permiten identificar y monitorear estos factores, como el Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo, diseñado para evaluar los factores de riesgo en el ámbito laboral (Cifuentes-Casquete y Escobar-Segovia, 2021). Estas herramientas han demostrado ser eficaces en la detección de estresores en diferentes dimensiones, lo que permite identificar áreas de mejora y corregirlas (Martínez, 2020).

Además, es importante destacar que los factores psicosociales en el trabajo no solo afectan la salud y el bienestar de los trabajadores, sino que también pueden tener un impacto en la calidad de vida y la satisfacción laboral. Estudios han demostrado que la interferencia en la relación trabajo-familia y el reconocimiento del desempeño son factores de riesgo principales que pueden influir en la satisfacción con la vida de los trabajadores (Zavala y Juárez, 2021). Por lo tanto, es fundamental abordar estos factores para promover un entorno laboral saludable y mejorar la calidad de vida de los empleados.

En resumen, los factores psicosociales en el trabajo son elementos que influyen en la salud, el bienestar, la satisfacción laboral y la calidad de vida de los trabajadores. La

evaluación y gestión adecuada de estos factores son fundamentales para prevenir riesgos y promover un entorno laboral saludable. El uso de cuestionarios y escalas estandarizados puede ser útil para identificar y monitorear estos factores, permitiendo tomar medidas preventivas y de mejora.

### **2.2.3. Factores psicosociales y salud mental**

Los factores psicosociales en el trabajo se refieren a los aspectos sociales y psicológicos presentes en el entorno laboral que pueden influir en la salud mental de los trabajadores (Palma-Contreras y Ansoleaga, 2020). Estos factores incluyen elementos como la carga de trabajo, la autonomía laboral, el apoyo social, la calidad de las relaciones laborales y la conciliación entre el trabajo y la vida personal. La interacción entre estos factores puede generar situaciones de estrés y afectar negativamente la salud mental de los trabajadores.

La salud mental es un componente fundamental del bienestar general de los individuos y se ve influenciada por diversos factores, incluidos los factores psicosociales en el trabajo. La exposición a factores psicosociales negativos, como altas demandas laborales, falta de control sobre el trabajo y conflictos interpersonales, puede aumentar el riesgo de desarrollar problemas de salud mental, como el estrés, la ansiedad y la depresión (Martínez, 2020). Por otro lado, los factores psicosociales positivos, como el apoyo social y la satisfacción laboral, pueden promover la salud mental y el bienestar de los trabajadores.

Es importante destacar que la pandemia de COVID-19 ha generado nuevos desafíos en relación con los factores psicosociales en el trabajo y la salud mental de los trabajadores. La incertidumbre, el miedo, la carga de trabajo adicional y la falta de apoyo pueden aumentar el estrés y afectar la salud mental de los trabajadores, especialmente en aquellos que están en la primera línea de atención de la salud (Ramírez et al., 2021). Por lo que es fundamental implementar medidas de prevención y apoyo psicosocial para proteger la salud mental de los trabajadores durante esta crisis.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha destacado la importancia de los factores psicosociales en la salud mental de las personas. Según la OMS, los factores psicosociales en el trabajo pueden tener un impacto significativo en la salud mental de los trabajadores, ya que pueden generar estrés y afectar negativamente el bienestar emocional (Torales et al., 2020). Estos factores incluyen aspectos como la carga de trabajo, la autonomía laboral, el apoyo social y la calidad de las relaciones laborales. La interacción entre estos factores puede influir en la salud mental de los trabajadores y en su capacidad para hacer frente a los desafíos laborales y personales.

La OMS también ha señalado que la pandemia de COVID-19 ha aumentado la importancia de abordar los factores psicosociales en el trabajo y su impacto en la salud mental. El estrés y la ansiedad relacionados con la pandemia, así como los cambios en las condiciones laborales, pueden afectar la salud mental de los trabajadores (Gallegos et al., 2020).

Además, la OMS ha destacado la necesidad de promover entornos laborales saludables que aborden los factores psicosociales y promuevan el bienestar emocional de los trabajadores. Esto implica fomentar la participación y el apoyo social en el trabajo, garantizar la equidad y la justicia en el entorno laboral, y promover un equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida personal (Torales et al., 2020). Estas medidas pueden contribuir a prevenir problemas de salud mental y promover un ambiente laboral positivo y saludable.

La OMS pronostica sobre aquellos desarreglos o trastornos mentales más comunes que probablemente seguirán incrementándose a nivel mundial. Durante los años entre 1990 y 2013, la cantidad de individuos que padecen de depresión y trastornos de ansiedad aumentó en casi un 50 %. Otra estimación de 2019 indicó que a nivel mundial 264 millones de individuos sufren depresión, lo que convierte a esta enfermedad en una de las seis primeras causas de discapacidad. Otro padecimiento común son las afecciones causadas por la ansiedad. Los trastornos mentales en todo el mundo causan discapacidad en hasta el 31 % de

los pacientes. Aunque este porcentaje varía en diferentes partes del mundo, es el más bajo en África con un 18 %, el más alto en Europa y un 43 % en las Américas. Por otro lado, México lidera el mundo con 75 % de personas que sufren de *burnout*, seguido de China (73 %) y en tercer lugar Estados Unidos (59 %) (Etienne, 2018).

Se definen como factores psicosociales a las condiciones que ocurren en los ambientes de trabajo, ligadas con la empresa, el tipo de desempeño, el entorno laboral y las actividades que perjudican en cuanto al crecimiento laboral y la salud de los niños (Gómez del Amo y Guerrero-Barona, 2018).

Los factores de riesgo psicosocial (FRPsocT) son los elementos que rodean el lugar de trabajo que lo componen. Fenómenos sociales, económicos, políticos y sociales, la presencia o la ausencia puede causar daños dimensionales, psicofisiológicos, cognitivos, emocionales y conductuales; impacto global en el rendimiento, la sanidad y las condiciones de vida de los seres humanos. Así que Los FRPsocTs no implican un daño potencial para la salud, incluso pueden hacerlo necesario; dicho de otro modo, tiene los factores de riesgo psicosociales asociados. (Uribe, 2014). Efectos descritos sobre la exposición a factores psicosociales en el trabajo.

Hay efectos descritos sobre la exposición a factores psicosociales en el trabajo. Los factores psicosociales que aparecen en las actividades relacionadas al ambiente de trabajos específicos ocurren como parte de un proceso de internalización que los trabajadores no siempre pueden tener conciencia de este proceso, creando un mecanismo para atender la demanda expuesta en el medio ambiente, podrá evaluarlo o calificarlo como su referencia en cuanto a sus destrezas, habilidades o capacidades. Cuando los atributos físicos y psicológicos están equilibrados, esto se convierte en un mecanismo de apoyo, y un gran referente para su vida y valía personal, en caso contrario, todo el desarrollo se convierte en un desgaste gradual

o una pérdida de habilidades, destrezas psicológicas y físicas, a partir de esos instantes el colaborador o trabajador estaría en un nivel de riesgo psicosocial en la empresa (Uribe, 2014).

#### **2.2.4. Dimensiones de los factores psicosociales en el trabajo**

*Condiciones del lugar de trabajo.* Las condiciones del lugar de trabajo pueden tener un impacto significativo en la salud y el bienestar de los trabajadores. Un estudio encontró que una alta carga de trabajo en el cuidado domiciliario se asoció con una disminución en la calidad de vida relacionada con la salud entre los trabajadores Sjöberg et al. (2020).

*Carga de trabajo.* La carga de trabajo es un factor importante que puede influir en la salud y el bienestar de los trabajadores. Se ha encontrado que una alta carga de trabajo está asociada con un mayor estrés y una mayor probabilidad de desarrollar trastornos musculoesqueléticos en los trabajadores (Tranaeus et al., 2021). Además, la carga de trabajo también puede afectar la percepción de la salud de los trabajadores (López-Goñi et al., 2023).

*Contenido y características de la tarea.* El contenido y las características de la tarea pueden tener un impacto en la salud y el bienestar de los trabajadores. Un estudio encontró que la claridad de las tareas y la cooperación y el apoyo colegial estaban asociados con una menor percepción de estrés entre los terapeutas ocupacionales (Vinstrup et al., 2021). Además, el contenido de la tarea y la orientación a la investigación se han asociado con un mejor rendimiento en la investigación académica (Aboagye et al., 2021).

*Exigencias laborales.* Las exigencias laborales pueden influir en la salud y el bienestar de los trabajadores. Un estudio encontró que las exigencias laborales, como el estrés y el conflicto trabajo-familia, estaban asociadas con un mayor agotamiento emocional entre los enfermeros (Paskarini et al., 2023). Además, las exigencias laborales también pueden afectar la calidad y seguridad de la atención al paciente (Souza et al., 2020).

*Interacción social y aspectos organizacionales.* La interacción social y los aspectos organizacionales pueden tener un impacto en la salud y el bienestar de los trabajadores. Un

estudio encontró que el apoyo social en el trabajo estaba asociado con una menor percepción de estrés y una mejor salud mental entre los trabajadores (Lavarello-Salinas, 2023). Además, los factores organizacionales, como el clima laboral y el liderazgo, también pueden influir en el rendimiento y la satisfacción laboral de los trabajadores (Aboagye et al., 2021).

*Remuneración y rendimiento.* La remuneración y el rendimiento pueden tener un impacto en la salud y el bienestar de los trabajadores. Un estudio encontró que la remuneración y el reconocimiento del desempeño estaban asociados con la satisfacción laboral y la salud mental de los trabajadores (Lavarello-Salinas, 2023). Además, la remuneración también puede influir en la motivación y el compromiso de los trabajadores (Tong et al., 2021).

*Comportamiento organizacional.* El comportamiento organizacional puede tener un impacto en la salud y el bienestar de los trabajadores. Un estudio encontró que el comportamiento organizacional, como el clima laboral y la comunicación, estaba asociado con el rendimiento y la satisfacción laboral de los trabajadores (Aboagye et al., 2021). Además, el comportamiento organizacional también puede influir en la percepción de estrés y la calidad de vida de los trabajadores (Håkansson y Lexén, 2021).

En resumen, los factores psicosociales en el trabajo, como las condiciones del lugar de trabajo, la carga de trabajo, el contenido y las características de la tarea, las exigencias laborales, la interacción social y los aspectos organizacionales, la remuneración y el rendimiento, y el comportamiento organizacional, pueden tener un impacto significativo en la salud y el bienestar de los trabajadores. Es importante abordar estos factores para promover un entorno laboral saludable y mejorar la calidad de vida de los empleados.

### **2.2.5. Definición de compromiso organizacional**

Es la medida en la que los objetivos y valores de un trabajador se alinean con los mismos objetivos y valores de la empresa para la que trabaja, lo que lo motiva a unirse a la institución (Uribe, 2014). El compromiso organizacional se identifica por la participación de

una persona dentro de una empresa. Su fuerza da origen que los individuos creen y acepten las metas, objetivos y valores de la institución, asimismo tienen un alto valor de involucramiento e identificación con su organización (Guerrero, 2019).

Esta variable ha adquirido gran importancia en las organizaciones, porque además de conocer el compromiso con la organización, es importante que las personas conozcan el ambiente en el que se desenvuelven los empleados, donde se sienten cómodos y mejoren cada día. Estos factores pueden ayudar a analizar situaciones provocadas tanto por los trabajadores como por las organizaciones, por ello es muy importante contribuir a mejoras para aumentar la competitividad (Fuentes et al., 2020).

El modelo elegido en este trabajo es el de Meyer y Allen, cuya base es el origen especial de la vinculación entre el empleado y la organización, que también es fundamental para la determinación de quedarse en la empresa. Asimismo, Meyer y Allen propusieron al compromiso organizacional en tres elementos, de los cuales son los siguientes: afectivo, de continuidad y normativo (Montoya, 2014).

#### **2.2.6. Dimensiones del compromiso organizacional**

- Compromiso afectivo. Se fundamenta sobre la base de las buenas relaciones que posee el asalariado con sus compañeros del trabajo, del mismo modo con sus superiores o líderes, esto genera un entorno familiar y de confianza saludable. Este componente es indispensable para que el colaborador mantenga el deseo de permanecer en la empresa (Guerrero, 2019).
- Compromiso normativo. En este sentido, Meyer y Allen expresaron el anhelo de un socio permanecer en la empresa debido a un sentido de lealtad, al mismo tiempo que expresaron un sentido de responsabilidad y obligación de permanecer en la organización para lograr alcanzar dichos objetivos que tiene la empresa (Montoya, 2014).

- Compromiso continuo. Esta variable es fundamental porque permite que el colaborador sienta seguridad en cuanto al trabajo, puesto que la continuidad laboral le dará estabilidad a su vida, permitiéndoles planificar situaciones o actividades a largo, mediano y corto plazo, por lo que es de suma importancia que se sientan satisfechos con el medio económico y las actividades o funciones del cargo.

### **2.2.7. Beneficios del compromiso organizacional.**

El compromiso organizacional conlleva una serie de beneficios tanto para los empleados como para las organizaciones. Estudios recientes han demostrado que el compromiso organizacional está relacionado positivamente con el rendimiento laboral. Por ejemplo, un estudio encontró que el compromiso con el trabajo se asoció positivamente con el rendimiento en los objetivos de las tareas (Guo et al., 2017). Además, el compromiso organizacional puede mejorar el desempeño educativo en instituciones de educación superior (Melo, 2020).

Otro beneficio del compromiso organizacional es su relación con la satisfacción laboral. Se ha encontrado que existe una asociación positiva entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los empleados (Herrera y Torres, 2019). Además, el compromiso organizacional puede actuar como un mecanismo protector ante los factores psicosociales negativos en la organización (Herrera y Torres, 2019; Herrera et al., 2019). Esto significa que los empleados comprometidos pueden experimentar un mayor bienestar y una mayor capacidad para hacer frente a los desafíos laborales.

El compromiso organizacional también puede tener beneficios para las organizaciones en términos de retención de empleados y lealtad. Un estudio encontró que el compromiso afectivo hacia la organización puede fortalecer el vínculo del consumidor con la organización y asegurar su retención (Arango, 2016). Además, el compromiso organizacional de los mandos medios puede contribuir a la estabilidad y continuidad en la salud pública institucional

(Calderón-Díaz, 2022).

Estos son solo algunos ejemplos de los beneficios del compromiso organizacional. Es importante destacar que estos beneficios pueden variar según el contexto y las características específicas de la organización. Sin embargo, en general, se ha encontrado que el compromiso organizacional tiene un impacto positivo en los empleados y en la organización en su conjunto.

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **3.1. Método y Alcance de la Investigación**

Esta investigación utiliza el método científico, pues, como Canahuire et al., (2015) señalan, se siguen unos pasos lógicamente establecidos con el fin de que la calidad y la validez de la información quede garantizada. Los pasos van desde el planteamiento del problema, así como la formulación de objetivos e hipótesis, construcción teórica y metodológica hasta el análisis estadístico, en conjunto con la discusión de los resultados más las conclusiones alcanzadas.

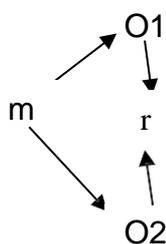
El presente estudio pertenece a las investigaciones cuantitativas, ya que, mediante la recolección de datos, la prueba de hipótesis y análisis estadístico, se buscará probar teorías y patrones conductuales (Hernández, et al., 2014); emplea el método numérico matemático en la disciplina de la estadística para poder verificar las hipótesis planteadas.

El tipo de la investigación es no experimental porque no existe una manipulación de ninguna de las variables, más bien solo se recolectan datos cuantificables (Canahuire et al., 2015); además, es de corte transversal, porque existió una única recolección de datos, dado en un solo momento (Hernández, et al., 2014). Asimismo, es de nivel correlacional, pues busca establecer si existe relación entre dos o más dimensiones o variables en un contexto concreto (Hernández, et al., 2014).

#### **3.2. Diseño de la Investigación**

El diseño de la investigación es correlacional, ya que pretende correlacionar las variables factores psicosociales en el trabajo y el compromiso organizacional para lograr su grado de relación. Se busca establecer si dos o más variables se correlacionan por medio del empleo de al menos un coeficiente de relación (Hernández, et al., 2014).

A continuación, el esquema que grafica este diseño:



m = muestra de estudio.

O1 = Variable 1 (Variable independiente: Factores psicosociales en el trabajo).

O2 = Variable 2 (Variable dependiente: Compromiso organizacional)

r = Relación que se establece entre las variables.

### 3.3. Población y Muestra

#### Población

Ñaupas (2011, citado en Canahuire et al., 2015) define la población de estudio como el grupo de individuos o entes que serán investigados. La población en estudio estuvo compuesta por 145 trabajadores, los cuales pertenecen a diferentes áreas: administrativa, gerencial, directiva y personal de apoyo. Además, tienen diferente condición laboral: la exclusividad, empleados y contratados. La edad del personal está entre los 25 a 60 años. La mayoría de los trabajadores tiene grado de estudios superiores.

#### Muestra

La muestra de estudio fue censal, ya que el estudio se realizó con toda la población; es decir, que el tamaño de la muestra es igual al tamaño de la población. Según Hayes, (1999) sostiene que cuando la cantidad de la muestra es igual al tamaño la población se le llama muestra censal.

Es importante recalcar que 13 trabajadores no respondieron las encuestas en el tiempo indicado. Por lo tanto, el estudio se realizó con los 132 trabajadores que contestaron a la encuesta.

### 3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

La técnica que utilizaremos en la investigación es la encuesta, esta se utiliza para recopilar datos de investigaciones científicas, incluye la recopilación de información de

grupos de personas y las respuestas deben sistematizarse de manera estadística permitiendo a los investigadores alcanzar sus objetivos de investigación (Arias, 2020).

Los instrumentos que se utilizaron para la investigación son los siguientes: el Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo, que fue adaptado a la población peruana por Ruiz (2021); y el Cuestionario Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1997), que fue estandarizado en Perú por Saldaña (2017).

### **3.4.1. Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo**

El Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo es un instrumento utilizado para recabar indicadores de riesgos psicosociales en el ambiente laboral. Fue adaptado a la población peruana por Ruiz (2021) y consta de siete dimensiones que abarcan diferentes aspectos del trabajo. Estas dimensiones son las siguientes: 1. Condiciones del lugar de trabajo: (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 y 9), que evalúa las condiciones físicas y ambientales en las que se desarrolla el trabajo, como la iluminación, el ruido, la temperatura, entre otros. 2. Carga de trabajo: (11, 12, 13, 14 y 15), que mide la cantidad y complejidad de las tareas que deben realizar los empleados, así como la presión y demanda de tiempo asociada a ellas. 3. Contenido y características de la tarea: (16, 17, 18, 19, 20 y 21), que examina la variedad, autonomía y significado de las tareas que realizan los empleados, así como la retroalimentación y el reconocimiento recibido. 4. Exigencias laborales: (22, 23, 24, 25, 26, 27 y 28), cuyo fin es evaluar las demandas físicas y emocionales del trabajo, como el esfuerzo físico, la exposición a situaciones estresantes y la necesidad de tomar decisiones rápidas. 5. Papel laboral y desarrollo de la carrera: (29, 30, 31, 32, 33 y 34), que mide la claridad de los roles y responsabilidades en el trabajo, así como las oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional. 6. Interacción social y aspectos organizacionales: (35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42 y 43), cuya finalidad es examinar la calidad de las relaciones laborales, el apoyo social recibido, la comunicación y la participación en la toma de decisiones. 7. Satisfacción con la

Remuneración del Rendimiento: (44, 45 y 46), que evalúa la satisfacción de los empleados con la remuneración económica y los incentivos recibidos por su desempeño laboral. Por su parte, el cuestionario utiliza una escala tipo Likert con cinco opciones de respuesta: nunca (1), nunca difícil (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5). Cada dimensión se compone de varios elementos que se suman para obtener una puntuación total en cada dimensión. Además, se puede obtener una puntuación global del cuestionario que permite clasificar los niveles de riesgo en alto, medio y bajo. La fiabilidad del cuestionario es alta, con un coeficiente alfa de Cronbach global de 0,9.

### **3.4.2. Cuestionario de Compromiso Organizacional**

El Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1997) es un instrumento utilizado para medir el compromiso de los empleados con la organización en la que trabajan. Esta versión del cuestionario fue estandarizada en Perú por Saldaña (2017). Consta tres dimensiones. Estas dimensiones son los siguientes:

- i. Compromiso afectivo (1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16). El componente afectivo se refiere al apego emocional y la identificación positiva que los empleados se sienten hacia la organización
- ii. Compromiso de continuidad (17,18,19,20). Se refiere a la percepción de que los costos de abandonar la organización son altos y que los beneficios de permanecer en ella son mayores. Evalúa el compromiso del empleado basado en costos asociado con dejar la organización.
- iii. Compromiso normativo. Se relaciona con la percepción de obligación y responsabilidad hacia la organización debido a normas sociales y expectativas (21,22,23,24,25,26) Evalúa el sentido de obligación que el empleado siente hacia la organización al que también se conoce como lealtad.

El cuestionario consta de varios elementos que evalúan cada uno de estos

componentes. Los empleados deben indicar su grado de acuerdo con cada elemento. Se utilizó una escala tipo Likert con cinco opciones de respuesta: totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), de acuerdo (4) y totalmente de acuerdo (5). Se suman las proporciones de los elementos correspondientes a cada componente para obtener una puntuación total en cada uno de ellos. La fiabilidad del cuestionario es alta, con un coeficiente alfa de Cronbach global de 0,70.

### **3.5. Técnicas de Análisis de Datos**

Para llevar a cabo el análisis de los datos recopilados, se mejoró el *software* IBM SPSS 26, que es una herramienta ampliamente utilizada en la investigación estadística. En primer lugar, se realizaron estadísticos descriptivos para analizar las variables numéricas. Estos estadísticos incluyen los medios, que representan el valor promedio de la variable, y la desviación estándar, que indica la dispersión de los datos alrededor de los medios. Asimismo, estos estadísticos descriptivos permiten tener una visión general de la distribución y conservar las variables numéricas en el estudio. Para las variables categóricas, se calculan las frecuencias y los porcentajes. Estos indicadores determinaron la información sobre la distribución de las categorías y la proporción de participantes que pertenecen a cada una de ellas. Posteriormente, se realizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para determinar si las variables en estudio seguían una distribución normal. Esta prueba es importante porque muchos métodos estadísticos se basan en la suposición de normalidad de los datos. Si las variables no siguen una distribución normal ( $p < 0,05$ ), se deben utilizar métodos estadísticos no paramétricos que no requieran esta suposición. Dado que las variables no siguieron una distribución normal, se produjeron los coeficientes de consecuencias de Spearman para comprobar las hipótesis del estudio. El coeficiente de Spearman es una medida de consecuencias no paramétricas que evalúan la relación entre dos variables ordinales o continuas. Este coeficiente varía entre -1 y 1, donde los valores cercanos a -1 indican una

conexión negativa, los valores cercanos a 1 indican una conexión positiva y los valores cercanos a 0 indican una falta de conexión. El uso del coeficiente de Spearman en lugar del coeficiente de coincidencias de Pearson, que se utiliza para variables que siguen una distribución normal, es apropiado cuando las variables no cumplen con esta suposición. Al utilizar el coeficiente de Spearman, se asegura que los resultados del análisis sean válidos y confiables. En resumen, el proceso de análisis de datos en este estudio involucró el uso del *software* IBM SPSS 26, la realización de estadísticos descriptivos, la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov y el coeficiente de consecuencias de Spearman. Estas técnicas permitieron examinar las características de las variables y evaluar las relaciones entre ellas de manera adecuada y precisa.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4.1. Resultados del tratamiento y análisis de la información

En la tabla 3, se aprecia que la mayoría de la muestra (N=112; 83.6 %) es de sexo masculino y más de la mitad (N=69; 51.5 %) presenta un nivel de educación universitario, y que la edad promedio es de 39 años. Por otro lado, la media de años trabajando en la empresa es de 4.

Asimismo, se presenta la caracterización de la muestra utilizada en el estudio. Se observa que la mayoría de los participantes (83,6 %) es de sexo masculino; mientras que el resto, de sexo femenino (16,4 %). En cuanto al nivel de educación, más de la mitad de la muestra (51,5 %) tiene educación universitaria, seguido por aquellos con educación técnica (42,5 %) y secundaria (6,0 %). La edad promedio de los participantes es de 39.09 años, y la media de años trabajando en la empresa es de 4.78

**Tabla 3**

*Caracterización de la muestra*

	<b>Media</b>	<b>DE</b>
Edad	39.09	11.76
Años trabajando en la empresa	4.78	3.83
	n	%
Sexo		
Femenino	22	16.4
Masculino	112	83.6
Grado de Instrucción		
Secundaria	8	6.0
Técnico	57	42.5
Universitaria	69	51.5

*Nota.* Esta tabla muestra cómo están caracterizados los datos de los participantes. Elaboración propia.

En la tabla 4, se aprecia que la variable factores psicosociales en el trabajo reporta una media de 118.28 (DE= 20.44) que está más próximo al puntaje máximo, de forma similar las dimensiones condiciones de lugar de trabajo (M =21.17; DE=5.87), carga de trabajo (M=15.67

$\pm 3.80$ ), la dimensión satisfacción con la remuneración del rendimiento ( $M=8.18$ ;  $DE=2.59$ ); mientras que las dimensiones contenido y características de la tarea ( $M=15.39 \pm 3.54$ ), exigencias laborales ( $M=20.91$ ;  $DE= 4.80$ ), papel laboral y desarrollo de la carrera ( $M=15.30$ ;  $DE= 3.83$ ), interacción social y aspectos organizacionales ( $M=21.67$ ;  $DE= 6.25$ ) reportaron medias con tendencia al puntaje inferior y la variable compromiso organizacional una media de ( $M=89.11$ ;  $DE= 15.18$ ) con tendencia al puntaje superior.

También, se presentan los resultados de las variables de interés en el estudio. La variable “factores psicosociales en el trabajo” muestra un medio de 118.28, lo que indica que en promedio los participantes reportan un nivel alto de factores psicosociales en su entorno laboral. Las dimensiones específicas de los factores psicosociales también presentan medios que se acercan al máximo puntaje, lo que sugiere que los participantes experimentan condiciones de lugar de trabajo favorables ( $M=21.17$ ), una carga de trabajo manejable ( $M=15.67$ ), y satisfacción con la remuneración del rendimiento ( $M=8,18$ ). Por otro lado, las dimensiones de contenido y características de la tarea ( $M=15.39$ ), exigencias laborales ( $M=20.91$ ), papel laboral y desarrollo de la carrera ( $M=15.30$ ), e interacción social y aspectos organizacionales ( $M=21.67$ ) muestran medias con tendencia a puntajes inferiores. Esto podría indicar que los participantes perciben que hay áreas de mejora en estas dimensiones dentro de su entorno laboral.

En cuanto al compromiso organizacional, la media obtenida es de 89.11, lo que sugiere que en promedio los participantes muestran un nivel alto de compromiso con la organización en la que trabajan. En resumen, los resultados de los medios indican que en general los participantes reportan niveles favorables de factores psicosociales en el trabajo, con algunas dimensiones que podrían ser mejoradas. Además, muestra un alto nivel de compromiso organizacional. Estos resultados concluyen una visión inicial de la situación de los factores

psicosociales y el compromiso organizacional en la muestra estudiada, y pueden servir como base para futuras discusiones y análisis más detallados. con algunas dimensiones que podrían ser mejoradas. Además, muestra un alto nivel de compromiso organizacional.

Estos resultados concluyen una visión inicial de la situación de los factores psicosociales y el compromiso organizacional en la muestra estudiada, y pueden servir como base para futuras discusiones y análisis más detallados. con algunas dimensiones que podrían ser mejoradas. Además, muestra un alto nivel de compromiso organizacional. Estos resultados concluyen una visión inicial de la situación de los factores psicosociales y el compromiso organizacional en la muestra estudiada, y pueden servir como base para futuras discusiones y análisis más detallados.

**Tabla 4**

*Descripción univariada de las variables*

	<b>Mínimo</b>	<b>Máximo</b>	<b>Media</b>	<b>DE</b>
Factores psicosociales en el trabajo	67	153	118.28	20.44
Condiciones del lugar de trabajo	9	39	21.17	5.87
Carga de trabajo	6	25	15.67	3.80
Contenido y características de la tarea	8	25	15.39	3.54
Exigencias laborales	10	33	20.91	4.80
Papel laboral y desarrollo de la carrera	6	28	15.30	3.87
Interacción social y aspectos organizacionales	9	42	21.67	6.25
Satisfacción con la remuneración del rendimiento	3	15	8.18	2.59
Compromiso organizacional	50	123	89.11	15.18

*Nota.* Esta tabla muestra los resultados mínimos, máximo, media y la desviación estándar de la variable Factores psicosociales en el trabajo. Elaboración propia.

#### **4.2. Prueba de Hipótesis**

En la tabla 5, se realizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, que es la adecuada según el tamaño muestral ( $n > 50$ ), donde los p valor en todas las variables en estudio es inferior ( $p < 0.05$ ), lo que indica que las variables no siguen una distribución normal, por lo

tanto, para relacionar las variables es adecuado utilizar el coeficiente de correlación Rho Spearman.

**Tabla 5**

*Evaluación de distribución de las variables*

Variables	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>	
	Estadístico	Sig.
Factores psicosociales en el trabajo	0.141	0.000
Condiciones del lugar de trabajo	0.114	0.000
Carga de trabajo	0.114	0.000
Contenido y características de la tarea	0.123	0.000
Exigencias laborales	0.083	0.025
Papel laboral y desarrollo de la carrera	0.112	0.000
Interacción social y aspectos organizacionales	0.123	0.000
Satisfacción con la remuneración del rendimiento	0.101	0.002
Compromiso organizacional	0.093	0.007

*Nota.* La tabla muestra la distribución de las variables relacionadas con los Factores psicosociales en el trabajo. Elaboración propia.

Para dar respuesta a las hipótesis de trabajo, se planteó analizar la correlación entre los factores psicosociales en el trabajo y el compromiso organizacional. Como puede verse en la tabla 6, existe una relación significativa e inversa entre casi todos los factores psicosociales en el trabajo y el compromiso organizacional, especialmente con las condiciones del lugar de trabajo (p-valor: 0,00; R= -,508), que presenta una correlación fuerte, el contenido y características de la tarea (p-valor: 0,00; R= -,439) y la interacción social y aspectos organizacionales (p-valor: 0,00; R= -,393), ambas con correlaciones moderadas.

**Tabla 6***Relación entre las variables estudiadas*

Variables	Compromiso organizacional	
	Rho	Sig.
Factores psicosociales en el trabajo	-,377**	0.00
Condiciones del lugar de trabajo	-,508**	0.00
Carga de trabajo	-,278**	0.00
Contenido y características de la tarea	-,439**	0.00
Exigencias laborales	0.006	0.95
Papel laboral y desarrollo de la carrera	-,271**	0.00
Interacción social y aspectos organizacionales	-,393**	0.00
Satisfacción con la remuneración del rendimiento	-,105	0.23

*Nota.* La tabla muestra la relación entre las variables correspondientes a los factores psicosociales en el trabajo y el compromiso organizacional. Elaboración propia.

#### Hipótesis general

H<sub>0</sub>: No existe relación entre los factores psicosociales en el trabajo y el compromiso organizacional en una empresa privada, durante el 2023.

H<sub>1</sub>: Si existe relación entre los factores psicosociales en el trabajo y el compromiso organizacional en una empresa privada, durante el 2023.

En la tabla 4 se ha encontrado que los factores psicosociales en el trabajo y el compromiso organizacional se relacionan ( $Rho = -0.377$ ;  $p=0.00$ ) de forma inversa, lo cual indica que a mayor percepción de molestia en los factores psicosociales en el trabajo, menor será el compromiso organizacional. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H<sub>0</sub>) y acepta la alterna (H<sub>1</sub>).

#### Hipótesis específica 1:

H<sub>0</sub>: No existe relación entre las condiciones del lugar de trabajo y el compromiso organizacional en el personal de una empresa privada, durante el 2023.

H<sub>1</sub>: Existe relación entre las condiciones del lugar de trabajo y el compromiso organizacional en el personal de una empresa privada, durante el 2023.

En la tabla 6, se ha encontrado que la dimensión condiciones del lugar de trabajo y el compromiso organizacional se relacionan significativamente ( $Rho = -0.508$ ;  $p=0.00$ ) con una relación inversa, lo cual indica que a mejores condiciones del lugar de trabajo, menor será el compromiso organizacional. Por lo que la hipótesis nula es rechazada ( $H_0$ ).

#### Hipótesis específica 2

$H_0$ : No existe relación entre la carga de trabajo y el compromiso organizacional en el personal de una empresa privada, durante el 2023.

$H_1$ : Existe relación entre la carga de trabajo y el compromiso organizacional en el personal de una empresa privada, durante el 2023.

En la tabla 4, se ha encontrado que la dimensión carga de trabajo y el compromiso organizacional se relacionan significativamente ( $Rho = -0.278$ ;  $p=0.00$ ) con una relación inversa, lo cual indica que al incremento de la carga de trabajo, menor será el compromiso organizacional. Por ello, la hipótesis nula es rechazada ( $H_0$ ).

#### Hipótesis específica 3

$H_0$ : No existe relación entre el contenido y características de la tarea y el compromiso organizacional en el personal de una empresa privada, durante el 2023.

$H_1$ : Existe relación entre el contenido y características de la tarea y el compromiso organizacional en el personal de una empresa privada, durante el 2023.

En la tabla 6, se ha encontrado que la dimensión contenido y características de la tarea y el compromiso organizacional se relacionan significativamente ( $Rho = -0.439$ ;  $p=0.00$ ) con una relación inversa, lo cual indica que a mayor contenido y características de la tarea, menor será el compromiso organizacional. Por lo anterior, la hipótesis nula sería rechazada ( $H_0$ ).

#### Hipótesis específica 4

$H_0$ : No existe relación entre las exigencias laborales y el compromiso organizacional en el personal de una empresa privada, durante el 2023.

H<sub>1</sub>: Existe relación entre las exigencias laborales y el compromiso organizacional en el personal de una empresa privada, durante el 2023.

En la tabla 6, se ha encontrado que la dimensión exigencias laborales y el compromiso organizacional no se relacionan significativamente ( $Rho = 0.006$ ;  $p=0.95$ ), debido a que  $p>0.05$ . Por ello, la hipótesis nula es rechazada.

#### Hipótesis específica 5

H<sub>0</sub>: No existe relación entre el papel laboral y desarrollo de la carrera y el compromiso organizacional en el personal de una empresa privada, durante el 2023.

H<sub>1</sub>: Existe relación entre papel laboral y desarrollo de la carrera y el compromiso organizacional en el personal de una empresa privada, durante el 2023.

En la tabla 6, se ha encontrado que la dimensión papel laboral y desarrollo de la carrera se relaciona significativamente con el compromiso organizacional ( $Rho = -0.271$ ;  $p=0.00$ ) con una relación inversa, lo cual indica que a mayor conocimiento sobre su rol laboral y desarrollo de línea de carrera, menor será el compromiso organizacional. En ese sentido, la hipótesis nula es rechazada.

#### Hipótesis específica 6

H<sub>0</sub>: No existe relación entre la interacción social y aspectos organizacionales y el compromiso organizacional en el personal de una empresa privada, durante el 2023.

H<sub>1</sub>: Existe relación entre la interacción social y aspectos organizacionales y el compromiso organizacional en el personal de una empresa privada, durante el 2023.

En la tabla 6, se ha encontrado que la dimensión interacción social y aspectos organizacionales se relaciona significativamente con el compromiso organizacional ( $Rho = -0.393$ ;  $p=0.00$ ) con una relación inversa, lo cual indica que a mayor interacción social y aspectos organizacionales, menor será el compromiso organizacional. En conclusión, se rechazaría la hipótesis nula.

### Hipótesis específica 7

H<sub>0</sub>: No se relaciona la satisfacción con la remuneración del rendimiento con el compromiso organizacional en el personal de una empresa privada, durante el 2023.

H<sub>1</sub>: Se relaciona la satisfacción con la remuneración del rendimiento y el compromiso organizacional en el personal de una empresa privada, durante el 2023.

En la tabla 6, se ha encontrado que la dimensión satisfacción con la remuneración del rendimiento no se relaciona con el compromiso organizacional ( $Rho = -0.105$ ;  $p=0.23$ ), debido a la significancia ( $p>0.05$ ). Por lo cual la hipótesis nula (H<sub>0</sub>) es rechazada.

### 4.3. Discusión de los Resultados

El objetivo principal del estudio fue determinar la relación de los factores psicosociales en el trabajo y el compromiso organizacional. Al respecto, se ha encontrado que se relacionan ( $Rho = -0.377$ ;  $p=0.00$ ) de forma inversa y moderada, lo cual indica que a mayor percepción de los factores psicosociales en el trabajo, menor será el compromiso organizacional, de esta manera se aceptó la hipótesis alterna.

Al respecto, se ha encontrado resultados similares en diversos estudios, como el realizado con 324 empleados de un puerto público de Ecuador, donde encontraron que los riesgos psicosociales se relacionaron con el compromiso organizacional (Salvador, 2020). En Perú, algunos estudios también reportaron resultados similares, como el realizado en Arequipa con 102 trabajadores de una empresa (Copara, 2021), así como el estudio realizado en Castilla, Piura con 118 trabajadores de una empresa agroindustrial (García y Jara, 2021), el mismo resultado mostró un estudio realizado con 50 enfermeros del Hospital de Callao (Flores, 2017).

Los estudios previos y los hallazgos del estudio al parecer muestran un argumento sólido de la relación de estas variables y la relevancia de atender los problemas psicosociales en los trabajadores. Estos han demostrado que los factores psicosociales pueden tener un impacto tanto positivo como negativo en los trabajadores, su salud y su desempeño laboral.

Una adecuada condición de trabajo puede facilitar el desarrollo de competencias laborales y personales, lo que lleva a un mayor compromiso por parte del trabajador en su labor dentro de la empresa (Fischer et al., 2019). Finalmente, una revisión sistemática recomendó que desarrollar programas diseñados para concientizar a los empleados sobre el compromiso con la empresa y fomentar el sentido de pertinencia beneficia tanto al empleador como al trabajador (Pérez y Velesmoro, 2021). En ese sentido, atender los problemas psicosociales resultaría una inversión beneficiosa para las empresas que buscan una mejor productividad en sus trabajadores.

Se ha encontrado que la dimensión condiciones del lugar de trabajo y el compromiso organizacional se relacionan significativamente ( $Rho = -0.508$ ;  $p=0.00$ ) con una relación inversa y fuerte, lo cual indica que a mejores condiciones del lugar de trabajo, menor será el compromiso organizacional. Al respecto, se ha encontrado un estudio con resultados similares en trabajadores agroindustriales de Piura, donde el lugar del trabajo se relaciona inversamente con el compromiso organizacional ( $Rho= -.341$ ;  $p=0.00$ ) (García y Jara, 2021). Aquello posiblemente se debe a que un lugar cómodo aporta a la relajación y no al rendimiento laboral en algunas labores que para su mayor productividad el trabajador debe estar concentrado en el trabajo técnico u operativo y no de oficina. Estudios previos mencionaron que el lugar de trabajo debe ser acondicionado para que el trabajador tenga una concentración en el trabajo y no en la comodidad (Palomar et al., 2015).

Así también, la dimensión carga de trabajo y el compromiso organizacional también se relacionaron significativamente ( $Rho = -0.278$ ;  $p=0.00$ ) con una relación inversa y débil, lo cual indica que al incremento de la carga de trabajo, menor será el compromiso organizacional. Frente a ello, un estudio previo en 324 trabajadores portuarios de Ecuador encontró que la carga laboral no se relacionó con el compromiso organizacional ( $Rho= -.100$ ;  $p=0.072$ ) (Salvador, 2020). Esta diferencia en los resultados podría deberse a varios factores,

posiblemente el más importante sea el rubro laboral del trabajador que en el estudio previo son trabajadores portuarios, mientras que este estudio fue realizado con trabajadores con formación técnica en mantenimiento de autos.

El tamaño de la muestra del estudio previo pudo haber influido también en los resultados; posiblemente una limitación importante de esta investigación puede deberse al tipo de muestreo y al tamaño de la muestra, sin embargo, se recolectó casi en la totalidad de la población, por los resultados siguen siendo un aporte importante en la ciencia de la psicología ocupacional.

Asimismo, la dimensión contenido y características de la tarea y el compromiso organizacional se relacionan significativamente ( $Rho = -0.439$ ;  $p=0.00$ ) con una relación inversa y moderada, lo cual indica que a mayor contenido y características de la tarea, menor será el compromiso organizacional. Por lo que se aceptó la hipótesis alterna. Nuestros resultados son similares a los encontrados por (Salvador, 2020) en 324 trabajadores portuarios de Ecuador donde el contenido del trabajo se relacionó inversamente con el compromiso organizacional ( $Rho = -0.347$ ;  $p=0.00$ ). Aquello podría deberse al hecho que el trabajador técnico mecánico y trabajadores portuarios no tengan mayoritariamente un interés en hacer una línea de carrera en el lugar de trabajo, posiblemente su estancia obedece a conseguir ingresos económicos, por ello que una mayor carga laboral podría disminuir el compromiso laboral.

En contraste con las dimensiones anteriores, la dimensión exigencias laborales y el compromiso organizacional no se relacionan significativamente, debido a que el p-valor fue mayor a 0.05. Por lo tanto, se aceptó la hipótesis nula, afirmando que las variables son independientes. Este resultado difiere del estudio realizado en trabajadores agroindustriales de Piura donde el incremento de las demandas del trabajo disminuyó el compromiso organizacional ( $Rho = -.743$ ;  $p=0.00$ ) (García y Jara, 2021). Esta diferencia puede darse por

diversos factores, una de ellas serían las características de la población estudiada. El presente estudio se realizó en trabajadores de una empresa automotriz, mientras que el estudio que antecede en trabajadores de una zona rural en agroindustrias.

Por otro lado, la dimensión papel laboral y desarrollo de la carrera se relaciona significativamente con el compromiso organizacional ( $Rho = -0.271$ ;  $p=0.00$ ) con una relación inversa y débil, lo cual indica que a mayor conocimiento sobre su rol laboral y desarrollo de línea de carrera, menor será el compromiso organizacional. Frente a ello, se ha encontrado un estudio similar, realizado en trabajadores del Hospital del Callao donde el incremento del trabajo activo y desarrollo de actividades disminuyó ( $Rho = -.437$ ;  $p=0.00$ ) el compromiso organizacional (Flores, 2017). Este fenómeno podría darse debido a que el trabajador no estaría esperando realizar una línea de carrera en la empresa donde trabaja, por diversas razones. Una de las más importantes podría estar relacionado al hecho de que no se perciba oportunidades de escalamiento jerárquico en los puestos que ocupan.

De forma similar, la dimensión interacción social y aspectos organizacionales se relaciona significativamente con el compromiso organizacional ( $Rho = -0.393$ ;  $p=0.00$ ) con una relación inversa y moderada, lo cual indica que a mayor interacción social y aspectos organizacionales, menor será el compromiso organizacional. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y acepta la alterna. Al respecto, un estudio similar realizado en Piura encontró que el liderazgo con las relaciones sociales se relacionó de forma inversa ( $Rho=-.421$ ,  $p=0.00$ ) (García y Jara, 2021). Si bien es importante el fomento de la interacción social dentro de una empresa, los estudios realizados mayormente fueron en personal administrativo; mientras que el presente estudio es en personal operativo con formación técnica que podría no cumplir su meta diaria si se fomenta la interacción social dentro de la empresa.

En tanto que la dimensión satisfacción con la remuneración del rendimiento no se relaciona con el compromiso organizacional, debido a que el valor de  $p>0.05$ . Por lo que se

aceptó la hipótesis nula y las variables son independientes en esta muestra estudiada. Aquello, podría deberse a que existan trabajadores que se encuentren laborando en la empresa por el buen salario ofrecido por los servicios prestados y ello no necesariamente implica que le guste las labores encomendadas.

Los resultados, evidencian que los factores psicosociales se relacionan negativamente con el compromiso organizacional. Atender aquellos factores en el trabajo permitiría un mayor compromiso laboral. Esto implica que a medida que los empleados perciben mayores factores psicosociales en su entorno laboral, su compromiso con la organización disminuye. Estos hallazgos son consistentes con estudios previos que también han encontrado una relación inversa entre estos dos constructos (Salvador, 2020; Copara, 2021; García y Jara, 2021; Flores, 2017).

La importancia de atender los factores psicosociales en el trabajo radica en su influencia en la salud y el desempeño de los trabajadores. Estos factores pueden tener un impacto tanto positivo como negativo en los empleados. Un entorno laboral favorable, con condiciones adecuadas, una carga de trabajo manejable y satisfacción con la remuneración puede contribuir al bienestar y la motivación de los empleados, lo que a su vez se traduce en un mayor compromiso con la organización (Gil-Monte, 2012; Orozco et al., 2020). Los factores psicosociales negativos, como el estrés y los riesgos laborales, pueden estar asociados con resultados adversos para la salud y la productividad (Ansoleaga, 2015; Cedeño et al., 2020). Por lo tanto, es fundamental abordar los factores psicosociales en el trabajo para promover un ambiente saludable y mejorar el bienestar y el desempeño de los trabajadores (Leal et al., 2022; Torres, 2022). Por otro lado, la dimensión de condiciones del lugar de trabajo mostró una relación inversa y fuerte con el compromiso organizacional. Esto sugiere que a medida que las condiciones del lugar de trabajo mejoran, el compromiso organizacional disminuye.

Estos resultados son consistentes con estudios anteriores que han encontrado que un lugar de trabajo cómodo y relajado no puede ser propicio para un alto rendimiento laboral, especialmente en trabajos técnicos u operativos que requieren concentración y enfoque (Palomar et al., 2015). En cuanto a la dimensión de la carga de trabajo, se encontró una relación inversa y débil con el compromiso organizacional. Esto indica que a medida que la carga de trabajo aumenta, el compromiso organizacional tiende a disminuir. Sin embargo, es importante tener en cuenta que este resultado difiere de un estudio previo realizado en trabajadores portuarios, lo que sugiere que el impacto de la carga de trabajo en el compromiso organizacional puede variar según el contexto laboral y las características de los trabajadores (Salvador, 2020).

La dimensión de contenido y características de la tarea también mostró una relación inversa y moderada con el compromiso organizacional. Esto indica que a medida que aumenta el contenido y las características de la tarea, el compromiso organizacional tiende a disminuir. Esto puede deberse a que los trabajadores técnicos y operativos no obstante tienen un interés en desarrollar una línea de carrera en la empresa y su compromiso laboral puede estar más relacionado con la obtención de ingresos económicos que con el desarrollo profesional (Salvador, 2020). En cuanto a la dimensión de exigencias laborales, no se encontró una relación significativa con el compromiso organizacional. Esto puede deberse a las características específicas de la muestra estudiada y al tipo de trabajo realizado en la empresa automotriz. Es importante considerar que los resultados de este estudio pueden tener limitaciones debido al tipo de demostración y al tamaño de la muestra, pero siguen siendo un aporte importante en el campo de la psicología ocupacional.

La dimensión de papel laboral y desarrollo de la carrera mostró una relación inversa y débil con el compromiso organizacional. Esto indica que a medida que los trabajadores tienen un mayor conocimiento sobre su rol laboral y desarrollo de carrera, su compromiso con la

organización tiende a disminuir. Esto puede estar relacionado con la falta de oportunidades de ascenso jerárquico en los puestos ocupados por los trabajadores técnicos y operativos. Por último, la dimensión de interacción social y aspectos organizacionales mostró una relación inversa y moderada con el compromiso organizacional. Esto indica que a medida que aumenta la interacción social y los aspectos organizacionales, el compromiso organizacional tiende a disminuir.

Es importante considerar que estos resultados pueden variar según el tipo de trabajo y las características de los trabajadores. En resumen, los resultados de este estudio destacan la importancia de atender los factores psicosociales en el trabajo para promover un mayor compromiso laboral. las condiciones del lugar de trabajo, gestionar adecuadamente la carga de trabajo, ofrecer oportunidades de desarrollo de carrera y promover una interacción social saludable pueden contribuir a un mayor compromiso organizacional. Estas pruebas respaldan la idea de que abordar los problemas psicosociales en el trabajo es una inversión beneficiosa para las empresas, ya que puede mejorar la productividad y el bienestar de los trabajadores (Pérez y Velesmoro, 2021).

Los resultados de este estudio destacan la importancia de atender los factores psicosociales en el trabajo para promover un mayor compromiso laboral. las condiciones del lugar de trabajo, gestionar adecuadamente la carga de trabajo, ofrecer oportunidades de desarrollo de carrera y promover una interacción social saludable pueden contribuir a un mayor compromiso organizacional. Estas pruebas respaldan la idea de que abordar los problemas psicosociales en el trabajo es una inversión beneficiosa para las empresas, ya que puede mejorar la productividad y el bienestar de los trabajadores (Pérez y Velesmoro, 2021). Ofrecer oportunidades de desarrollo de carrera y promover una interacción social saludable pueden contribuir a un mayor compromiso organizacional. Estas pruebas respaldan la idea de que abordar los problemas psicosociales en el trabajo es una inversión beneficiosa para las

empresas, ya que puede mejorar la productividad y el bienestar de los trabajadores (Pérez y Velesmoro, 2021).

## CONCLUSIONES

1. En función a los resultados del estudio, se pueden llegar a algunas conclusiones, como que los factores psicosociales en el trabajo y el compromiso organizacional se relacionan ( $Rho = -0.377$ ;  $p=0.00$ ) de forma inversa, de esta manera se aceptó la hipótesis alterna.
2. La dimensión condiciones del lugar de trabajo y el compromiso organizacional se relacionan significativamente ( $Rho = -0.508$ ;  $p=0.00$ ) con una relación inversa, por lo que se aceptó la hipótesis alterna.
3. La dimensión carga de trabajo y el compromiso organizacional también se relacionaron ( $Rho = -0.278$ ;  $p=0.00$ ) con una relación inversa, debido a ello se aceptó la hipótesis alterna.
4. Asimismo, la dimensión contenido y características de la tarea y el compromiso organizacional se relacionan significativamente ( $Rho = -0.439$ ;  $p=0.00$ ) con una relación inversa, por lo que se aceptó la hipótesis alterna.
5. En contraste con las dimensiones anteriores, la dimensión exigencias laborales y el compromiso organizacional no se relacionan significativamente ( $p>0.05$ ). Por lo tanto, se aceptó la hipótesis nula que afirma que las variables son independientes.
6. Mientras que la dimensión papel laboral y desarrollo de la carrera se relaciona significativamente con el compromiso organizacional ( $Rho = -0.271$ ;  $p=0.00$ ) con una relación inversa, lo cual indica nos permitió aceptar la hipótesis alterna.
7. De forma similar, la dimensión interacción social y aspectos organizacionales se relaciona con el compromiso organizacional ( $Rho = -0.393$ ;  $p=0.00$ ) con una relación inversa, por ello, se acepta la hipótesis alterna.

8. La dimensión satisfacción con la remuneración del rendimiento no se relacionó con el compromiso organizacional ( $p > 0.05$ ); por lo que se aceptó la hipótesis nula y que las variables son independientes.

## RECOMENDACIONES

La gerencia de la empresa privada beneficiada con el presente estudio puede considerar los resultados como una evidencia científica para el sustento de la promoción de programas de intervención de los problemas psicosociales dentro de la empresa para poder promover una cultura de compromiso organizacional en sus trabajadores con la finalidad de lograr un mejor desempeño laboral.

Los futuros tesisistas, académicos e investigadores interesados en esta línea de investigación pueden realizar estudios con un mayor tamaño de muestra y considerar estudios predictivos con la intención de ver cuánto influyen los factores psicosociales en el compromiso organizacional. Asimismo, podrían considerar otros factores que influyen en el compromiso organizacional como el clima laboral, la capacitación y la satisfacción laboral.

Las escuelas profesionales de psicología podrían promover mayores estudios dentro la psicología ocupacional que busque fortalecer esta línea de investigación. Debido a que son escasos los estudios ocupacionales.

1. Aunque este estudio identifica relaciones significativas entre los factores psicosociales y el compromiso organizacional, su naturaleza correlacional no establece causalidad directa. Por tanto, se recomienda a la gerencia de la empresa privada considerar los resultados como un punto de partida para una evaluación más profunda y la formulación de hipótesis para futuras investigaciones, que podrían incluir estudios explicativos y predictivos. Estos estudios adicionales son esenciales para fundamentar de manera más robusta la implementación de programas de intervención y estrategias para promover un compromiso organizacional efectivo y un mejor desempeño laboral.

2. Los futuros tesisistas, académicos e investigadores interesados en esta línea de investigación pueden llevar a cabo estudios con un mayor tamaño de muestra. Esto permitirá obtener resultados más representativos y generalizables. Además, se recomienda realizar

estudios predictivos para examinar en mayor profundidad cómo influyen los factores psicosociales en el compromiso organizacional a lo largo del tiempo. Esto permitió una comprensión más completa de la relación entre estos dos constructos y permitirá identificar posibles factores de protección o intervenciones preventivas.

3. Además de los factores psicosociales, se sugiere que los futuros estudios consideren otros factores que influyen en el compromiso organizacional. Estos pueden incluir el clima laboral, la capacitación y el desarrollo de habilidades, la satisfacción laboral y la comunicación organizacional. Al examinar estos factores en conjunto, se puede obtener una imagen más completa de los determinantes del compromiso organizacional y se pueden identificar áreas adicionales de intervención y mejora.

4. Las escuelas profesionales de psicología pueden desempeñar un papel importante en la promoción de estudios e investigaciones en el campo de la psicología ocupacional. Se recomienda que estas instituciones fomenten y apoyen la realización de investigaciones que fortalezcan esta línea de investigación. Esto puede incluir la formación de grupos de investigación especializada, la promoción de conferencias y seminarios sobre psicología ocupacional, y la colaboración con empresas y organizaciones para llevar a cabo estudios aplicados en el campo laboral. En resumen, las recomendaciones incluyen la implementación de programas de intervención basados en los resultados del estudio, la realización de investigaciones futuras con muestras más grandes y estudios predictivos, la consideración de otros factores que influyen en el compromiso organizacional, y el fomento de la investigación en psicología ocupacional por parte de las instituciones académicas. Estas recomendaciones buscan promover un mayor entendimiento de los factores que influyen en el compromiso organizacional y contribuir al desarrollo de estrategias efectivas para mejorar el bienestar y el desempeño de los trabajadores en el entorno laboral. Referencias: incluir las referencias utilizadas en el desarrollo de las recomendaciones y el fomento de la investigación en

psicología ocupacional por parte de las instituciones académicas. Estas recomendaciones buscan promover un mayor entendimiento de los factores que influyen en el compromiso organizacional y contribuir al desarrollo de estrategias efectivas para mejorar el bienestar y el desempeño de los trabajadores en el entorno laboral.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aboagye, E., Jensen, I., Bergström, G., Brämberg, E. B., Pico-Espinosa, O. J., & Björklund, C. (2021). Investigating the association between publication performance and the work environment of university research academics: a systematic review. *Scientometrics*, 126(4), 3283-3301. <https://doi.org/10.1007/s11192-020-03820-y>
- Ansoleaga, E. (2015). Indicadores de salud mental asociados a riesgo psicosocial laboral en un hospital público. *Revista Médica de Chile*, 143(1), 47-55. <https://doi.org/10.4067/s0034-98872015000100006>
- Arango, A. M. A. (2016). El compromiso de continuidad y el vínculo del consumidor con la organización. *Cuadernos de Administración*, 29(53). 181-201 <https://doi.org/10.11144/javeriana.cao29-53.ccvc>
- Arenas, F. y Andrade V. (2013). Factores de riesgo psicosocial y compromiso (*engagement*) con el trabajo en una empresa del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia. *Acta Colombiana de Psicología*, 16(1), 43–56. <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-685948>
- Arias J. L. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica*. Enfoques Consulting EIRL. <http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2238>
- Bakker, A. B. and Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 107-115. <https://doi.org/10.5093/tr2013a16>
- Canahuire A. E., Endara, F. y Morante, E. A. (2015). *¿Cómo hacer la tesis universitaria? Una guía para investigadores*. (Primera ed). Colorgraf. <http://sbiblio.uandina.edu.pe/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=20085>
- Calderón-Díaz, C. (2022). Compromiso organizacional de mandos medios en la salud pública institucional. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 7(13), 42-52. <https://doi.org/10.35381/r.k.v7i13.1619>
- Casanova Y. (2020). *Estrés laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de Chuck E. Chesse´s, Trujillo-2019*. [Universidad César Vallejo, Tesis de pregrado]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/74903>
- Cedeño, N. J. V., Cuenca, M. F. V., Mojica, Á. A. D., & Torres-Portillo, M. (2020). Afrontamiento del covid-19: estrés, miedo, ansiedad y depresión. *Enfermería Investiga*, 5(3), 63-70. <https://doi.org/10.31243/ei.uta.v5i3.913.2020>
- Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la teoría general de administración*. MC Graw Hill (7ma edición). <https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>
- Cifuentes-Casquete, K. and Escobar-Segovia, K. (2021). Factores de riesgos psicosociales y síndrome de burnout en un hospital de guayaquil, ante la emergencia sanitaria por

COVID-19. *Revista Ciencias Pedagógicas e Innovación*, 9(1), 43-50.  
<https://doi.org/10.26423/rcpi.v9i1.411>

- Clausen, T. y Borg, V. (2010). ¿Los estados positivos relacionados con el trabajo median en la asociación entre las características psicosociales del trabajo y la rotación? un análisis longitudinal. *Revista Internacional de Manejo del Estrés*, 17(4), 308-324.  
<https://doi.org/10.1037/a0021069>
- Copara R. A. (2021). *Factores de riesgo psicosocial y compromiso organizacional en el personal de Autodema Arequipa*, 2021. [Universidad César Vallejo, Tesis para obtener el título profesional de licenciada en psicología].  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/69063>
- Etienne C. F. (2018). Salud mental como componente de la salud universal. *Revista Panamericana de Salud Pública*, 42, 1–2. <https://doi.org/10.26633/rpsp.2018.140>
- Fischer, F., Silva-Costa, A., Griep, R., Smolensky, M., Bohle, P., & Rotenberg, L. (2019). Working time society consensus statements: psychosocial stressors relevant to the health and wellbeing of night and shift workers. *Industrial Health*, 57(2), 175-183.  
<https://doi.org/10.2486/indhealth.sw-3>
- Flores G. (2017). *Riesgos psicosociales y compromiso organizacional en los enfermeros del Hospital San José Callao*, 2017. [Universidad César Vallejo, Tesis para optar el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud].  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/21988>
- Fuentes C., López D. y Moya F. (2020). Compromiso organizacional como estrategia de cambio en hospitales públicos de Colombia y Venezuela. *Revista Espacios*. 41(22), 12. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n22/a20v41n22p22.pdf>
- Gallegos, M., Zalaquett, C. P., Sánchez, S. E. L., Mazo-Zea, R., Ortiz-Torres, B., Penagos-Corzo, J. C., ... & Miranda, R. L. (2020). Cómo afrontar la pandemia del coronavirus (covid-19) en las américas: recomendaciones y líneas de acción sobre salud mental. *Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology*, 54(1), 1-28. <https://doi.org/10.30849/ripijp.v54i1.1304>
- García Chunga, M. L., e Hidalgo Jara, Y. (2021). *Factores psicosociales y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa agroindustrial, Castilla 2021* [Universidad César Vallejo, Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Psicología]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/68081>
- García, M. M., Iglesias, S., Saleta, M. E., y Romay, J. A. P. (2016). Riesgos psicosociales en el profesorado de enseñanza universitaria: diagnóstico y prevención. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 32(3), 173-182.  
<https://doi.org/10.1016/j.rpto.2016.07.001>
- Gil-Monte, P. R. (2002). Influencia del género sobre el proceso de desarrollo del síndrome de quemarse por el trabajo (*burnout*) en profesionales de enfermería. *Psicología em Estudo*, 7(1), 3-10. <https://doi.org/10.1590/s1413-73722002000100003>

- Gil-Monte, P. R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 29(2), 237-241. <https://doi.org/10.1590/s1726-46342012000200012>
- Gökmen, D. (2007). El lugar de gratitud en la cultura de comunicación organizacional de un banco islámico. *Journal of Organizational Behavior*, 28(5), 641–642. <https://doi.org/10.1002/job.467>
- Gómez del Amo R., y Guerrero-Barona E. (2018). Factores de riesgo psicosocial, estrés percibido y salud mental en el profesorado. *Clínica Contemporánea*, 9(1), E2, 1–12. <https://doi.org/10.5093/cc2018a2>
- Guerrero P. (2019). *Compromiso organizacional basado en el Modelo de Meyer y Allen en los colaboradores de un Banco Chiclayano, 2018*. [Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Tesis para optar el título de Licenciado en Administración de Empresas]. [http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1635/3/TL\\_GuerreroMaldonadoPedro.pdf](http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1635/3/TL_GuerreroMaldonadoPedro.pdf)
- Guerrero J., Romo C., Criado J., Gonzales J., Martin J., Mohedano A. & Viñuela A. (2020). Factores Psicosociales Ocupacionales en Personal de Atención Continuada de Atención Primaria. *Int J Environ Res Public Health*. 18(17) 6791. doi: 10.3390/ijerph17186791
- Guo, Y., Du, H., Xie, B., y Mo, L. (2017). Work engagement and job performance: the moderating role of perceived organizational support. *Anales de Psicología*, 33(3), 708. <https://doi.org/10.6018/analesps.33.3.238571>
- Håkansson, C. and Lexén, A. (2021). The combination of psychosocial working conditions, occupational balance and sociodemographic characteristics and their associations with no or negligible stress symptoms among swedish occupational therapists-a cross-sectional study. *BMC Health Services Research*, 21(1). 1-7 <https://doi.org/10.1186/s12913-021-06465-6>
- Hayes, B. (1999). *Como medir la satisfacción del cliente: desarrollo y utilización de cuestionarios*. 2. ed. Gestión
- Hernández R., Fernández C., y Baptista M. del P. (2014). *Metodología de la investigación (6ta ed.)*. Mc Graw Hill Education. <https://www.freelibros.org/metodologia-de-la-investigacion/metodologia-de->
- Herrera, J. M. G. F. and Torres, C. E. C. (2019a). Relación del bienestar subjetivo de los trabajadores con su compromiso hacia la organización. *CES Psicología*, 12(2), 126-140. <https://doi.org/10.21615/cesp.12.2.9>
- Herrera, J., Torres, C., & Gutiérrez, L. (2019). Validación del instrumento de compromiso organizacional en México: evidencias de validez de constructo, criterio y confiabilidad. *Revista de Psicología*, 37(1), 7-29. <https://doi.org/10.18800/psico.201901.001>

- Huacasi Z. y Ticona Y. (2016). *Factores de riesgo psicosocial y compromiso organizacional de trabajadores en la Municipalidad Provincial de Arequipa*. [Universidad Nacional de San Agustín, Tesis para optar el título profesional de psicóloga]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/3528>
- Lavarello-Salinas, J., Kramm-Vergara, V., Gil-LaOrden, P., & Gil-Monte, P. R. (2023). The effects of an intervention program on psychosocial factors and consequences during the covid-19 pandemic in a chilean technology services company: a quasiexperimental study. *Health Science Reports*, 6(6). <https://doi.org/10.1002/hsr2.1344>
- Leal, H. E. G., Gómez, J. M., y Martínez, G. A. (2022). Factores organizacionales que afectan la cultura ética de los colaboradores: una revisión de literatura.. *Vinculatégica EFAN*, 8(4), 61-73. <https://doi.org/10.29105/vtga8.4-212>
- Leka S., Cox T., y Zwetsloot G. (2008). *The European Framework for Psychosocial Risk Management (PRIMA-EF)*. <http://www.prima-ef.org/prima-ef-book.html>
- Leon, S. J., y Vargas, L. I. (2019). *Comportamiento organizacional en las empresas privadas: una revisión sistemática de la literatura científica de los últimos 10 años* [Universidad Privada del Norte, Tesis para optar el título profesional de: Licenciada en Administración y Negocios Internacionales]. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/11291>
- Leyva N., y Salis L. (2018). *Compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa COGORNO S.A., Callao-Lima, 2018*. [Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Trabajo Social]. [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNJF\\_a6edce282ecd95c8495a3e21d57b5d7c/Details](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNJF_a6edce282ecd95c8495a3e21d57b5d7c/Details)
- López M., García S. A., y Pando M. (2015). Factores Psicosociales y Compromiso organizacional (Work Engagement) en trabajadores del campo. *RICEA Revista Iberoamericana de Contaduría, Economía y Administración*, 4(7), 122. <https://doi.org/10.23913/ricea.v4i7.43>
- López-Goñi, J. J., Haro, B., & Suárez, I. F. (2023). The relationship between perceived health and psychosocial risk in women in the service sector (cleaning). *Work*, 75(1), 135-143. <https://doi.org/10.3233/wor-205137>
- Martínez, L. M. (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)
- Melo, N. A. P. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 10(20), 1-29 <https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.595>
- Meyer J.P. y Allen N.J. (1997) *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application* (2<sup>nd</sup>Ed.). Sage Publications. <https://www.scirp.org/> %28S

%28351jmbntvnsjt1aadkozje %29  
 %29/reference/referencesspapers.aspx?referenceid=2515557

Montoya E. (2014). *Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center* [Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Administración y Negocios Internacionales. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC)]. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https %3A %2F %2Frepositorioacademico.upc.edu.pe %2Fbitstream %2Fhandle %2F10757 %2F581494 %2FTESIS %2520FINAL\_Elizabeth %2520Montoya.pdf %3Fsequence %3D1 %26isAllowed %3Dyyclen=682097

Organización Internacional del Trabajo (1984). *Factores psicosociales en el Trabajo: naturaleza, incidencia y prevención*. Oficina Internacional Del Trabajo. [http://biblioteca.uces.edu.ar/MEDIA/EDOCS/FACTORES\\_Texto.pdf](http://biblioteca.uces.edu.ar/MEDIA/EDOCS/FACTORES_Texto.pdf)

Orozco, C., Polo-Vargas, J., Gutiérrez-Carvajal, O., y Torres, B. (2020). Bienestar psicológico, estrés y factores psicosociales en trabajadores de instituciones gubernamentales de jalisco-méxico. *RCS*. 26(1), 25-37. <https://doi.org/10.31876/rcs.v26i1.31308>

Osorio, J., y Cárdenas, L. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas*, 13(1), 081-090. <https://doi.org/doi: http://dx.doi.org/10.15332/s1794-9998.2017.0001.07>

Palma-Contreras, A. and Ansoleaga, E. (2020). Asociaciones entre factores de riesgos psicosociales, dimensiones organizacionales y problemas de salud mental, relacionados con la violencia laboral, en trabajadores de tres hospitales chilenos de alta complejidad. *Cadernos de Saúde Pública*, 36(3). 1-14. <https://doi.org/10.1590/0102-311x00084219>

Palomar, M. D. R. L., Cueva, S. A. G., & Moreno, M. P. (2014). Factores de riesgo psicosocial y burnout en población económicamente activa de lima, Perú. *Ciencia & Trabajo*, 16(51), 164-169. <https://doi.org/10.4067/s0718-24492014000300007>

Palomar, M. D. R. L., Cueva, S., & Moreno, M. (2015). Factores Psicosociales y Compromiso organizacional (Work Engagement) en trabajadores del campo. *RICEA Revista Iberoamericana de Contaduría, Economía y Administración*, 4(7), 1-14. <https://www.ricea.org.mx/index.php/ricea/article/view/43>

Paskarini, I., Dwiyantri, E., Syaiful, D. A., & Syanindita, D. (2023). Burnout among nurses: examining psychosocial work environment causes. *Journal of Public Health Research*, 12(1), 1-18. <https://doi.org/10.1177/22799036221147812>

Pérez Farfán, J. F., y Velesmoro Flores, M. Y. (2021). *compromiso organizacional y Riesgos Psicosociales: Una revisión Sistemática*. [Universidad César Vallejo, Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en Psicología]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/74648>

- Pozo, C., & Olano, O. (2018). *Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: El caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda., de la ciudad de Quito*. [Universidad Andina Simón Bolívar, Tesis para obtener grado de magíster en Desarrollo del Talento Humano]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6165/1/T2592-MDTH-Pozo-Factores.pdf>
- Ramírez, F. B., Misol, R. C., Alonso, M. d. C. F., & Tizón, J. L. (2021). Pandemia de la covid-19 y salud mental: reflexiones iniciales desde la atención primaria de salud española. *Atención Primaria*, 53(1), 89-101. <https://doi.org/10.1016/j.aprim.2020.06.006>
- Rincón, E. (2018). *Factores psicosociales y el compromiso organizacional en la empresa Lear Sport International S.A.C. Puente Piedra, Lima-2018* [Universidad César Vallejo, Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Administración]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/63456>
- Rodríguez Asencio, N. J. (2021). *Una Revisión Sistemática sobre los aportes del compromiso organizacional al Desarrollo Empresarial* [Universidad César Vallejo, tesis para obtener el título profesional de Licenciado en Psicología]. <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/2216>  
%0A<http://www.scielo.br/pdf/ean/v13n2/v13n2a08.pdf>.
- Ruiz, E. (2021). *Relación entre los factores psicosociales en el trabajo y el estrés laboral en trabajadores administrativos de una municipalidad de Lima Metropolitana-2019*. [Universidad Peruana Cayetano Heredia, Tesis para optar el título de Licenciada en Psicología]. <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/9724>
- Rojas, D., Orellano, N., & Palma, H. (2018). Riesgo psicosocial: Tendencias y nuevas orientaciones laborales. *Psicogente*, 21(40), 532-544. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0124-01372018000200532](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-01372018000200532)
- Saldaña Alcántara, S. E. (2017). *Incidencia de los factores de riesgo psicosocial en el compromiso organizacional en los agentes de seguridad de la empresa Seguró del distrito de Trujillo-2015*. [Universidad Nacional de Trujillo, Tesis para obtener grado de maestro en Ciencias Económicas con mención en Dirección y Organización del Talento Humano]. <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/12291>
- Salvador, J. (2020). *Compromiso organizacional y riesgos psicosociales del sector marítimo portuario ecuatoriano* [Universidad Nacional Mayor de San Marcos, tesis para optar el grado académico de Doctora en Ciencias Administrativas]. [https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/11857/Salvador\\_mj.pdf?sequence=1](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/11857/Salvador_mj.pdf?sequence=1)
- Salvador Moreno, J. E. (2019). compromiso organizacional y Riesgos Psicosociales. *Revista San Gregorio*, 1(35), 172–188. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i35.1107>
- Schaufeli, Salanova, González-Romá y Bakker (2002). The measurement of *Engagement* and burnout; A confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-

- Sharma, JP, Bajpai, N. y Holani, U. (2010). Comportamiento de ciudadanía organizacional en el sector público y privado y su impacto en la satisfacción laboral: un estudio comparativo desde la perspectiva india. *Revista Internacional de Negocios y Gestión*, 6(1). 12-21. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v6n1p67>
- Silva, G.N. 2006. Factores psicosociales y desgaste profesional en académicos del Centro Universitario Ciencias Biológicas y Agropecuarias [Tesis de Doctorado en Ciencias de la Salud en el Trabajo. Universidad de Guadalajara].
- Silva, D., Gutiérrez, A. M., Pando, M., y Tuesca, R. (2014). Relación entre factores psicosociales negativos y el síndrome de Burnout en el personal sanitario de Florencia (Caquetá, Colombia). *Salud Uninorte*, 30(1), 52–62. <https://doi.org/10.14482/sun.30.1.4314>
- Sjöberg, A., Pettersson-Strömbäck, A., Sahlén, K., Lindholm, L., y Norström, F. (2020). The burden of high workload on the health-related quality of life among home care workers in northern sweden. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 93(6), 747-764. <https://doi.org/10.1007/s00420-020-01530-9>
- Souza, A. C. S., Bezerra, A. L. Q., Caixeta, C. C., Pinho, E. S., Paranaçuá, T. T. d. B., & Teixeira, C. C. (2020). Perception of professionals about patient safety in psychosocial care. *Revista Brasileira De Enfermagem*, 73(1). 1-8. <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2018-0831>
- Tong, R., Wang, L., Cao, L., Zhang, B., y Yang, X. (2021). Psychosocial factors for safety performance of construction workers: taking stock and looking forward. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 30(2), 944-962. <https://doi.org/10.1108/ecam-09-2021-0786>
- Torales, J., O'Higgins, M., Castaldelli-Maia, J. M., y Ventriglio, A. (2020). The outbreak of covid-19 coronavirus and its impact on global mental health. *International Journal of Social Psychiatry*, 66(4), 317-320. <https://doi.org/10.1177/0020764020915212>
- Torres, A. M. M. (2022). Riesgo psicosocial en el trabajo: el concepto. Retos y oportunidades para la gestión del talento humano en las organizaciones: riesgos psicosociales. *Colección Logos Signum*, 9, 13-24. <https://doi.org/10.14718/9786287554283.2022.1>
- Trinidad, J. (2019). *Relación entre riesgos Psicosociales y Satisfacción Laboral en el personal administrativo de una institución privada de educación universitaria con sede en Lima*. [Universidad Ricardo Palma, Tesis para optar el grado académico de maestro en Comportamiento Organizacional y Recursos Humanos]. <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/2355>
- Tsutsumi, A. (2005). Factores psicosociales y salud: estudio comunitario y laboral. *Revista de Epidemiología*, 15(3), 65-69. <https://doi.org/10.2188/jea.15.65>
- Uribe, J. F. (2014). *Clima y ambiente organizacional trabajo, salud y factores psicosociales*.

Manual Moderno. <https://store.manualmoderno.com/gpd-clima-y-ambiente-organizacional-9786074484533-9786074484540.html>

Vinstrup, J., Meng, A., & Andersen, L. L. (2021). The psychosocial work environment and perceived stress among seniors with physically demanding jobs: the seniorworkinglife study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(14), 1-10. <https://doi.org/10.3390/ijerph18147437>

Windeler, J. y Riemenschneider, C. (2014). La influencia de la etnicidad en el compromiso organizacional y la remuneración por mérito de sus trabajadores: el papel del apoyo al líder. *Revista de sistemas de información*, 26(2), 157-190. <https://doi.org/10.1111/isj.12058>

Zavala, J. y Juárez, M. (2021). Satisfacción de vida y riesgos psicosociales en el trabajo: la nom-035 frente al bienestar. *Revista de Psicología de la Universidad Autónoma del Estado de México*, 10(20), 80-102. <https://doi.org/10.36677/rpsicologia.v10i20.16717>

## ANEXOS

## Anexo 1: Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<b>Problema general</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Hipótesis general</b>		
¿Qué relación existe entre los factores psicosociales en el trabajo y el compromiso organizacional en el personal de una empresa privada, en el 2023?	Determinar la relación entre los factores psicosociales en el trabajo y el compromiso organizacional del personal de una empresa privada, durante el 2023.	Existe relación significativa entre los factores psicosociales en el trabajo y compromiso organizacional en el personal de una empresa privada, durante el 2023.	<b>Variable dependiente:</b> Compromiso organizacional	Población: 145 trabajadores de una empresa privada en Surquillo, Lima, Perú, con régimen laboral de: exclusividad, empleados contratados a tiempo completo y a tiempo parcial.
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>		Muestra Censal: 132 trabajadores de una empresa privada en Surquillo, Lima, Perú. Fueron excluidos 13 personas porque no respondieron a tiempo los cuestionarios.

<b>PE1: ¿Qué relación existe entre la dimensión condiciones del lugar de trabajo y el compromiso organizacional del personal de una empresa privada, durante el 2023?</b>	O <sub>E1</sub> : Identificar la relación entre la dimensión condiciones del lugar de trabajo y el compromiso organizacional del personal de una empresa privada, durante el 2023.	H <sub>E1</sub> : Las condiciones del lugar de trabajo y compromiso organizacional se relacionan significativamente en el personal de una empresa privada, durante el 2023.	<b>Variables independientes:</b> factores psicosociales en el trabajo.	Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo adaptado al Perú por Ruiz (2021) y el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1997); adaptado en Perú por Saldaña (2017).
<b>PE2: ¿Qué relación existe entre la dimensión carga de trabajo y el compromiso organizacional del personal de una empresa privada, durante el 2023?</b>	O <sub>E2</sub> : Identificar la relación entre la dimensión carga de trabajo y el compromiso organizacional del personal de una empresa privada, durante el 2023.	H <sub>E2</sub> : La carga de trabajo y compromiso organizacional se relacionan de manera significativa en el personal de una empresa privada, durante el 2023.		Técnica y tipo de muestreo: muestreo no probabilístico por conveniencia.
<b>PE3: ¿Qué relación existe entre la dimensión contenido y características de la tarea y el compromiso organizacional del personal de una empresa privada, durante el 2023?</b>	O <sub>E3</sub> : Identificar la relación entre la dimensión contenido y características de la tarea y el compromiso organizacional del personal de una empresa privada, durante el 2023.	H <sub>E3</sub> : El contenido y características de la tarea y compromiso organizacional se relacionan de manera significativa en el personal de una empresa privada, durante el 2023.		Técnica de recolección de datos: Encuesta.
<b>PE4: ¿Qué relación existe entre la dimensión exigencias laborales y el compromiso organizacional del personal de una empresa privada?</b>	O <sub>E4</sub> : Identificar la relación entre la dimensión exigencias laborales y el compromiso organizacional del personal de una empresa privada.	H <sub>E4</sub> : Las exigencias laborales y compromiso organizacional se relacionan de manera significativa en el personal de una empresa privada, durante el 2023.		Instrumentos de recolección:

<b>PE5: ¿Qué relación existe entre la dimensión papel laboral y desarrollo de la carrera y el compromiso organizacional del personal de una empresa privada?</b>	O <sub>E5</sub> : Identificar la relación entre la dimensión papel laboral y desarrollo de la carrera y el compromiso organizacional del personal de una empresa privada.	H <sub>E5</sub> : El papel laboral y desarrollo de la carrera y el compromiso organizacional se relacionan de manera significativa en el personal de una empresa privada, durante el 2023.	Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo adaptado al Perú por Ruiz (2021) y el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1997); adaptado en Perú por Saldaña (2017).
<b>PE6: ¿Qué relación existe entre la dimensión interacción social y aspectos y el compromiso organizacional del personal de una empresa privada?</b>	O <sub>E6</sub> : Identificar la relación entre la dimensión interacción social y aspectos y el compromiso organizacional del personal de una empresa privada.	H <sub>E6</sub> : La interacción social y aspectos y el compromiso organizacional se relacionan de manera significativa en el personal de una empresa privada, durante el 2023.	
<b>PE7: ¿Qué relación existe entre la dimensión remuneración del rendimiento y el compromiso organizacional del personal de una empresa privada?</b>	O <sub>E7</sub> : Identificar la relación entre la dimensión remuneración del rendimiento y el compromiso organizacional del personal de una empresa privada.	H <sub>E7</sub> : La remuneración del rendimiento y el compromiso organizacional se relacionan de manera significativa en el personal de una empresa privada, durante el 2023.	

## Anexo 2: Cuestionario De Los Factores Psicosociales En El Trabajo

Favor de señalar con un "X" la columna correspondiente, la frecuencia en que están presentes en su trabajo, cada una de las situaciones en las que se enlistan a continuación.						
N°	Ítem	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1.	<b>CONDICIONES DEL LUGAR DE TRABAJO</b>					
1.	El ruido interfiere en sus actividades					
2.	La iluminación de su área de trabajo no es la adecuada					
3.	La temperatura de su área de trabajo no es la adecuada					
4.	Existe mala higiene en el área de su trabajo					
5.	Está expuesto(a) a polvos, gases, solventes o vapores					
6.	Está expuesto(a) a microbios, hongos, insectos o roedores.					
7.	El espacio donde trabaja es inadecuado para las labores que realiza					
8.	Existe hacinamiento (espacio insuficiente) en aulas o espacios para trabajar					
9.	No cuenta con el equipo y materiales necesarios para realizar su trabajo.					
2.	<b>CARGA DE TRABAJO</b>					
10.	Tiene exceso de actividades a realizar en su jornada diaria de trabajo					
11.	Las demandas laborales que recibe no corresponde a su nivel de conocimiento, competencia y habilidades					
12.	Su jornada de trabajo se prolonga más de nueve horas diarias (sumando todo su trabajo).					
13.	Trabaja los fines de semana y durante vacaciones en actividades de su empresa					
14.	Tiene pocas tareas a realizar durante su jornada diaria de trabajo.					
3.	<b>CONTENIDO Y CARACTERÍSTICAS DE LA TAREA</b>					
15.	Su trabajo es repetitivo, rutinario, aburrido.					
16.	Enfrenta problemas con el comportamiento de los compañeros					
17.	Su trabajo no le permite desarrollar habilidades y conocimientos nuevos.					
18.	Participa en proyectos que no son de su interés					

19.	Hay cambios constantes en las actividades que son su responsabilidad					
20.	Realiza actividades que no sean de su especialidad.					
21.	Ejerce actividades de coordinación y supervisión de personal.					
4	<b>EXIGENCIAS LABORALES</b>					
22.	Su trabajo se caracteriza por ser una idea compleja					
23.	Requiere alto grado de concentración					
24.	Requiere permanecer por mucho tiempo en posturas incómodas (de pie o sentado).					
25.	Hace uso de verbalización constante.					
26.	Requiere de esfuerzo visual prolongado.					
27.	Su trabajo requiere creatividad e iniciativa					
28.	Tiene exigencias para ingresar a programas de estímulos o bonos de productividad.					
5.	<b>PAPEL LABORAL Y DESARROLLO DE LA CARRERA</b>					
29.	Realiza actividades con las que no esté de acuerdo o no son de su agrado.					
30.	Tiene dificultades en el uso de programas nuevos de cómputo.					
31.	Su formación profesional y las exigencias actuales de su trabajo no son compatibles					
32.	El estatus de su puesto de trabajo no corresponde a sus expectativas					
33.	En este trabajo las oportunidades para la promoción son limitadas.					
34.	Falta de apoyo para mejorar su formación y/o capacitación.					
6	<b>INTERACCION SOCIAL Y ASPECTOS ORGANIZACIONALES</b>					
35.	Tienen dificultades en la relación con compañeros de trabajo.					
36.	Requiere participar en diferentes grupos de trabajo.					
37.	Tiene problemas en la relación con su jefe inmediato.					
38.	Los procesos de evaluación de su desempeño laboral, son inadecuados.					
39.	Los sistemas del control de personal son incorrectos					
40.	Existen problemas de comunicación sobre los cambios que afectan su trabajo.					

41.	Limitan su participación en los procesos de toma de decisiones.					
42.	La información que recibe sobre su eficacia de su desempeño no es clara y directa					
43.	Está insatisfecho con el trabajo que desempeña en este centro laboral.					
<b>7.</b>	<b>REMUNERACIONES DEL RENDIMIENTO</b>					
44.	Está inconforme con el salario que recibe por el trabajo que realiza.					
45.	Está insatisfecho con el sistema de pensiones y prestaciones.					
46.	Los programas de estímulos económicos o bonos de productividad no le permiten lograr estabilidad económica.					

### Anexo 3: Cuestionario De compromiso organizacional

Estimado colaborador, le saludo afectuosamente y alcanzamos a usted este cuestionario, donde su opinión es muy importante para el desarrollo de un trabajo de investigación, con fines netamente académicos. En tal sentido, les invocamos su colaboración y responsabilidad en las respuestas a las interrogantes planteadas.

Por ello debe leerlo en forma detallada y luego marcar una de las cinco alternativas.

Agradecemos su valiosa participación.

Nº	ITEMS	Totamente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totamente de acuerdo
<b>COMPROMISO AFECTIVO</b>						
1	Mi equipo de trabajo es como parte de mi familia					
2	Realizo mi trabajo de la manera más efectiva sin que esto signifique un costo mayor para la empresa					
3	Me siento emocionalmente vinculado con esta empresa					
4	Mis metas se alinean perfectamente a las de la empresa					
5	Siento que todo esperan un buen desempeño de mi parte					
6	Realmente siento los problemas de la empresa como propios					
7	Siento una compenetración del 100 % con mi grupo de trabajo					
8	Mis proyectos personales y mi crecimiento están alineados a los de la empresa					
9	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta empresa					
10	Este trabajo debe cumplir con las expectativas de mis superiores y por ende de la empresa					
11	Mi trabajo debe cumplir con las expectativas de la empresa y por ende de mis superiores					
12	Siento que mientras en menos costo que incurra la empresa yo me podría beneficiar más.					
13	Siempre trato de hacer algo más que las tareas inherentes a mi trabajo					
14	Esta empresa tiene para mí un alto grado de significación personal					
15	siento que mi trabajo se adapta a mis competencias					
16	Siempre había esperado un trabajo como el que tengo ahora					
<b>COMPROMISO CONTINUIDAD</b>						
17	Estoy consciente de las pocas alternativas que hay en el mercado laboral, por eso permanezco en esta empresa					

18	Sería muy difícil para mí en este momento dejar la empresa, incluso si lo deseara					
19	Permanecer en la empresa actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo					
20	Si yo no hubiera invertido tanto de mí mismo en esta empresa, yo considerará trabajar en otra parte					
<b>COMPROMISO NORMATIVO</b>						
21	Aunque fuera ventajoso para mí, yo no siento que sea correcto renunciar a esta empresa					
22	Al demostrar al profesional que hay en mí podría cambiar mi situación de empleado temporal					
23	Me sentiría culpable si renunciara a la empresa en este momento					
24	Esta empresa merece mucho más de mí, gracias a la gente con la que comparto					
25	Si sigo esforzándome en mi trabajo podría quedarme en esta empresa					
26	No renunciaría a esta empresa porque me siento obligado con la gente en ella.					

## CARTA PARA SOLICITANDO APLICACIÓN DE CUESTIONARIO

Lima, 20 de octubre de 2022

Sr/Sra: Flor Chau Talledo

Gerente General

ASUNTO: SOLICITO AUTORIZACION PARA APLICAR INSTRUMENTO DE  
EVALUACIÓN PSICOLÓGICA

De mi consideración:

Saludándole cordialmente, comunico a su digno despacho que la estudiante Ada Paulina Huamancayo Cardenas (con código 21576449) del X ciclo de la Escuela de Psicología de la Universidad Continental, vienen desarrollando el proyecto de investigación: **“Factores Psicosociales En El Trabajo Y compromiso organizacional En Los Trabajadores De Una Empresa Privada, Surquillo 2022”**.

Por tal razón, el instrumento de dicho proyecto requiere de la aplicación de los siguientes cuestionarios: *Cuestionario De Los Factores Psicosociales En El Trabajo* y *Cuestionario de compromiso organizacional*, los cuales serán aplicados a su empresa PROMAX FILM SAC con RUC 20451658175, Surquillo que dignamente representa, por lo que solicito la autorización respectiva. Se adjunta el instrumento, para los fines que hubiera lugar.

Agradecida por su gentil atención por las facilidades que el caso amerita, me suscribo de usted reiterándole mis saludos y estima personal, quedando atento a su respuesta para iniciar las coordinaciones respectivas.

Atentamente

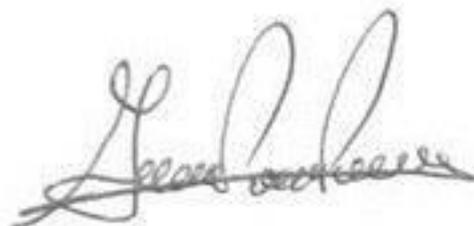


Firma

**Ada Paulina Huamancayo  
Cardenas de Goicochea**

DNI: 21576449

Estudiante Universidad Continental



Firma

**Mariana Pinedo Panduro**

DNI: 42280071

Estudiante Universidad Continental



Laminas de seguridad, accesorios y más

### CARTA DE AUTORIZACIÓN

La empresa PROMAX FILM SAC con RUC 20451658175, domiciliado en Calle los negocios 345- Surquillo, Lima. **AUTORIZA** a las alumnas, Ada Paulina Huamancayo Cárdenas con DNI: 21576449 y Mariana Pinedo Panduro con DNI:42280071, de la Universidad Privada CONTINENTAL.

Poner en desarrollo la aplicación de su instrumento de evaluación "Cuestionario De Los Factores Psicosociales En El Trabajo y Cuestionario De Compromiso Organizacional a los colaboradores de nuestra empresa para fines educativos de las alumnas.

Se expide el presente documento para fines consiguientes.

Sin otro particular.

Atentamente,

Flor de Maria Chau Talledo  
Gerente General

**PROMAX FILM S.A.C**  
R.U.C. 20451658175

Surquillo, 03 de noviembre del 2022

---

CALLE LOS NEGOCIOS 345 - SURQUILLO

[www.promaxfilmperu.com](http://www.promaxfilmperu.com) - [Ventas@promaxfilmperu.com](mailto:Ventas@promaxfilmperu.com)

Teléf. 01 758 3870 - 959709119 - 972799793

### CONSENTIMIENTO INFORMADO-PERSONA

Les saluda Ada Huamancayo Cárdenas y Mariana Pinedo Panduro. estoy realizando un proyecto de investigación titulado: “Factores Psicosociales y compromiso organizacional” Este cuestionario mide las condiciones que se encuentran presentes en el ambito laboral y su relación con el compromiso organizacional o institucional.

Toda información obtenida de este cuestionario será usada de manera confidencial solo con fines estrictamente académicos.

Antes de continuar debe tener en cuenta que :

- ✦ Si desea participar, deberá contestar todas las preguntas presentadas a continuación.
- ✦ Sea lo más sincero posible al momento de responder las preguntas
- ✦ Recuerde que no hay respuestas correctas ni incorrectas.
- ✦ La participación es anónima.
- ✦ El trabajo está compuesto por un cuestionario.

A continuación, marca con una X en el lugar que dice “Acepto” para iniciar con el llenado de este cuestionario.