

**FACULTAD DE HUMANIDADES**

Escuela Académico Profesional de Psicología

Tesis

**Riesgo psicosocial y *engagement* en trabajadores  
administrativos de la Municipalidad Distrital de El  
Tambo, 2023**

Mishell Carla Castro Yarasca  
Rosa Luz Canchan Cardenas  
Yoli Aracely De la Vega Arancibia

Para optar el Título Profesional de  
Licenciada en Psicología

Huancayo, 2024

Repositorio Institucional Continental  
Tesis digital



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

## INFORME DE CONFORMIDAD DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**A** : Decana de la Facultad de Humanidades  
**DE** : Mg. Beck Allen Oscanoa Estrella  
Asesor de trabajo de investigación  
**ASUNTO** : Remito resultado de evaluación de originalidad de trabajo de investigación  
**FECHA** : 15 de Febrero de 2025

Con sumo agrado me dirijo a vuestro despacho para informar que, en mi condición de asesor del trabajo de investigación:

**Título:**

**RIESGO PSICOSOCIAL Y ENGAGEMENT EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE EL TAMBO, 2023**

**Autores:**

1. MISHHELL CARLA CASTRO YARASCA – EAP. EAP. Psicología
2. ROSA LUZ CANCHAN CARDENAS – – EAP. EAP. Psicología
3. YOLI ARACELY DE LA VEGA ARANCIBIA – – EAP. EAP. 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 **20%** de similitud 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 (**en caso de elegir "SI"**): **15** SI  NO
- Exclusión de fuente por trabajo anterior del mismo estudiante SI  NO

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

Recae toda responsabilidad del contenido del trabajo de investigación sobre el autor y asesor, en concordancia a los principios expresados en el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos conducentes a Grados y Títulos – RENATI y en la normativa de la Universidad Continental.

Atentamente,

**La firma del asesor obra en el archivo original**  
(No se muestra en este documento por estar expuesto a publicación)

## **Dedicatoria**

A nuestros familiares y amigos  
por acompañarnos en nuestro  
camino, tanto en malos como en  
buenos momentos.

### **Agradecimiento**

A nuestros padres por amarnos y apoyarnos de manera incondicional, a nuestro asesor Beck Oscanoa por su paciencia y acompañamiento constante y a la Universidad Continental por proporcionarnos todas las facilidades para nuestro desarrollo profesional.

## Índice

<u>Dedicatoria</u> .....	iv
<u>Agradecimiento</u> .....	v
<u>Índice</u> .....	vi
<u>Índice de tablas</u> .....	x
<u>Índice de figuras</u> .....	xi
<u>Resumen</u> .....	xii
<u>Abstract</u> .....	xiii
<u>Introducción</u> .....	xiv
<u>Capítulo I: Planteamiento del problema de investigación</u> .....	17
<u>1.1 Planteamiento del problema</u> .....	17
<u>1.2 Formulación del problema</u> .....	19
<u>1.2.1 Problema general</u> .....	19
<u>1.2.2 Problemas específicos</u> .....	19
<u>1.3 Objetivos de la investigación</u> .....	20
<u>1.3.1 Objetivo general</u> .....	20
<u>1.3.2 Objetivos específicos</u> .....	20
<u>1.4 Justificación e importancia de la investigación</u> .....	20
<u>1.4.1 Justificación teórica</u> .....	20
<u>1.4.2 Justificación social</u> .....	21

1.4.3 <u>Justificación metodológica</u> .....	21
<u>Capítulo II: Marco teórico</u> .....	22
2.1 <u>Antecedentes</u> .....	22
2.1.1 <u>Antecedentes internacionales</u> .....	22
2.1.2 <u>Antecedentes nacionales</u> .....	24
2.1.3 <u>Antecedentes locales</u> .....	27
2.2 <u>Bases Teóricas</u> .....	29
2.2.1 <u>Riesgo psicosocial</u> .....	29
2.2.2 <u>Engagement</u> .....	38
2.3 <u>Definición de términos básicos</u> .....	47
<u>Capítulo III: Hipótesis y variables</u> .....	49
3.1 <u>Hipótesis</u> .....	49
3.1.1 <u>Hipótesis general</u> .....	49
3.1.2 <u>Hipótesis específicas</u> .....	49
3.2 <u>Variables</u> .....	49
3.2.1 <u>V1: Riesgo psicosocial</u> :.....	49
3.2.2 <u>V2: Engagement</u> : .....	49
3.3 <u>Operacionalización de variables</u> .....	50
<u>Variable 1: Riesgo psicosocial</u> .....	50
<u>Variable 2: Engagement</u> .....	51
<u>Capítulo IV: Metodología</u> .....	52

<u>4.1 Método de investigación</u> .....	52
<u>4.1.1 Según el propósito extrínseco de la investigación</u> .....	52
<u>4.1.2 Según el enfoque</u> .....	52
<u>4.1.3 Según la planificación de la toma de datos</u> .....	52
<u>4.1.4 Diseño de investigación</u> .....	52
<u>4.1.5 Nivel de investigación</u> .....	52
<u>4.2 Población</u> .....	53
<u>4.3 Muestra</u> .....	53
<u>4.4 Criterios de inclusión</u> .....	54
<u>4.5 Criterios de exclusión</u> .....	54
<u>4.6 La técnica de recolección de datos</u> .....	54
<u>4.7 Instrumento</u> .....	55
<u>4.7.1. Instrumento para medir riesgo psicosocial</u> .....	55
<u>4.7.2. Instrumento para medir Engagement</u> .....	56
<u>4.9 Descripción de procedimiento de análisis</u> .....	58
<u>Capítulo V: Resultados</u> .....	59
<u>5.1 Estadística descriptiva de variables de estudio y sociodemográficas</u> .....	59
<u>5.1.1 Riesgo psicosocial</u> .....	59
<u>5.1.2 Engagement</u> .....	60
<u>5.1.3 Edad</u> .....	61
<u>5.1.4 Sexo</u> .....	61

<u>5.1.5 Tipo de contrato</u> .....	62
<u>5.2 Estadística inferencial</u> .....	63
<u>5.2.1 Prueba de normalidad K-S</u> .....	63
<u>5.2.2 Contrataciones de hipótesis</u> .....	64
<u>5.3 Discusión</u> .....	66
<u>Conclusiones</u> .....	72
<u>Recomendaciones</u> .....	73
<u>Referencias bibliográficas</u> .....	75
<u>Anexos</u> .....	83

## Índice de tablas

<u>Tabla 1 Descriptivos de riesgo psicosocial</u> .....	59
<u>Tabla 2 Descriptivos de engagement</u> .....	60
<u>Tabla 3 Descriptivos de edad</u> .....	61
<u>Tabla 4 Descriptivos de sexo</u> .....	61
<u>Tabla 5 Descriptivos de tipo de contrato</u> .....	62
<u>Tabla 6 Prueba de normalidad K-S</u> .....	64
<u>Tabla 7 Correlaciones de interés</u> .....	66

## Índice de figuras

<u>Figura 1. Modelo demanda-control-apoyo social de Karasek y Johnson (1986)..</u>	35
<u>Figura 2. Modelo desequilibrio entre el esfuerzo versus exigencias y recompensas...</u>	37
<u>Figura 3. Dialéctica entre variables</u>	41
<u>Figura 4. Modelo burnout engagement de Salanova y colaboradores.</u>	42
<u>Figura 5. Modelo bidimensional de bienestar subjetivo laboral.</u>	43
<u>Figura 6. Modelo de demandas y recursos laborales</u>	45
<u>Figura 7. Intervenciones organizacionales basadas en demandas y recursos</u>	45
<u>Figura 8. Estados actitudinales en el trabajo.</u>	47
<u>Figura 9. Porcentaje de trabajadores según su nivel de riesgo psicosocial.</u>	60
<u>Figura 10. Porcentaje de trabajadores administrativos según su nivel de engagement</u>	61
<u>Figura 11. Porcentaje de trabajadores administrativos según su sexo</u>	62
<u>Figura 12. Porcentaje de trabajadores administrativos según su tipo de contrato</u>	63

## Resumen

La tesis planteó el propósito de conocer la asociación entre el riesgo psicosocial y engagement en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de El Tambo, 2023. El trabajo fue básico, cuantitativo, no experimental y correlacional. Se usó una población de 399 de colaboradores de los cuales se seleccionó probabilísticamente una muestra representativa de 196. Se administró el cuestionario SUSESO ISTAS 21 Versión Breve y la encuesta de bienestar y trabajo (UWES). Los hallazgos indicaron que existe una correlación inversa y débil entre el riesgo psicosocial y engagement ( $Rho=-0,271$ ;  $p=0,000$ ). Se concluyó que la reducción de los factores de riesgo psicosocial, por medio de mejoras en la gestión y programas psicológicos de intervención organizacional, incrementaría el engagement.

**Palabras clave:** Riesgo psicosocial, engagement, trabajadores administrativos

### **Abstract**

The purpose of the thesis was to determine the association between psychosocial risk and engagement in administrative workers of the District Municipality of El Tambo, 2023. The work was basic, quantitative, non-experimental and correlational. A population of 399 collaborators was used, from which a representative sample of 196 was probabilistically selected. The SUSESO ISTAS 21 Brief Version questionnaire and the Well-being and Work Survey (UWES) were administered. The findings indicated that there is a weak inverse correlation between psychosocial risk and engagement ( $Rho=-0.271$ ;  $p=0.000$ ). It was concluded that the reduction of psychosocial risk factors, through management improvements and organizational psychological intervention programs, would increase engagement.

**Key words:** Psychosocial risk, engagement, administrative workers.

## Introducción

Los trabajadores están expuestos a una serie de riesgos psicosociales o condiciones adversas que podrían dificultar su rendimiento laboral y su salud integral, los riesgos psicosociales son factores que incrementan la probabilidad de ocurrencia de pérdida del control sobre la tarea, impide los esfuerzos (físicos y psicológicos) para realizarla y perjudica las capacidades del colaborador (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2014). Los funcionarios municipales no son la excepción, por este motivo es importante llevar a cabo diagnósticos de riesgos psicosociales (RP) en estas poblaciones.

También, es necesario evaluar posibles variables relacionadas a los RP de los trabajadores como el engagement que son un conjunto de experiencias internas positivas frente a las labores, que tiene carácter de vigor, dedicación y absorción (Schaufeli et al., 2002) y es un concepto dialéctico al burnout, definido y dimensionado por Maslach et al. (2001), asimismo Wood et al. (2018) considera que el engagement es un predictor importante de rendimiento, producción, calidad de servicio y otras métricas importantes para la gestión de las organizaciones estatales y particulares.

Vera (2022) reportó que el engagement se relaciona de manera inversa con el cansancio y el hábito de mentir y de forma directa con la autoeficacia en una población de docentes. Por su parte, Buri (2022) encontró una vinculación entre algunas dimensiones de RP y el engagement y sus dimensiones en trabajadores de seguridad. Castro (2021) reportó un vínculo significativo entre RP y engagement en enfermeros.

Núñez (2021) reportó una relación entre RP y burnout en personal de salud. Caballero (2021) reportó una asociación directa entre el engagement y el horario laboral. Cuti (2020) encontró una vinculación media y negativa entre el RP y el engagement en colaboradores administrativos y de venta del sector privado. Palza

(2020) reportó una relación positiva y débil entre los RP y la antigüedad de los trabajadores.

Huamani (2021) reportó una asociación negativa y moderada entre las variables de RP y la motivación laboral. Boza (2021) encontró una asociación directa y media entre el engagement y la gestión por procesos en funcionarios. Por último, Coronación y Peña (2021) reportaron una asociación tenue entre el engagement y el liderazgo.

Este estudio es relevante profesionalmente ya que brinda información importante para la gestión de recursos humanos que todo psicólogo organizacional debería tener en cuenta para la mejora continua de la organización. Además, el estudio es relevante académicamente ya que verifica la vigencia teórica del modelo de riesgo psicosocial planteado por COPSOQ en el centro nacional de investigación de Dinamarca y el modelo de engagement de Schaufeli y Bakker, además se optimiza los instrumentos Cuestionario SUSES ISTAS 21 versión breve y Cuestionario engagement de UWES para su aplicación en poblaciones similares.

La principal motivación para realizar la investigación surgió a partir de la vocación de los psicólogos organizacionales a fin de optimizar la vida laboral de las personas y la productividad de las instituciones. La metodología fue básica ya que se centra en la producción de conocimientos novedosos, cuantitativa ya que se empleó instrumentos psicométricos de medición, no experimental ya que ninguna variable se manipuló y correlacional ya que el objetivo principal fue hallar la relación no causal entre las variables.

La limitación del estudio fue que los resultados no implican una relación causal, por lo que se necesitará un estudio de nivel experimental que brinde mayores luces sobre dicha relación. El alcance del estudio fue que los resultados se extrapolaron la población de 399 funcionarios municipales, aunque se necesitarán otros estudios que

repliquen los resultados en poblaciones similares con el propósito de incrementar la evidencia sobre el tema.

Este trabajo se compone de los capítulos siguientes:

El capítulo primero aborda el planteamiento del problema de investigación; los objetivos, las hipótesis, la operacionalización de variables y la justificación de la investigación.

El capítulo segundo trata acerca de los antecedentes internacionales, nacionales y locales, el marco teórico y la definición de términos básicos.

El capítulo tercero muestra la metodología, población, muestra, instrumentos de medición y procesamiento de información.

El capítulo cuarto aborda los hallazgos del estudio, es decir las pruebas de hipótesis y los descriptivos de variables de estudio y sociodemográficas, así como las discusiones.

Finalmente, se presentan las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.

## **Capítulo I: Planteamiento del problema de investigación**

### **1.1 Planteamiento del problema**

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (2013) todos los años a nivel mundial, 2,34 millones de personas fallecen por causas laborales como accidentes y enfermedades, las patologías son la causa mortal mayoritaria (86%) con 2,02 millones de decesos. Asimismo, se calcula que diariamente existen 6, 300 muertes vinculadas al empleo, de las cuales la mayoría (5, 500) se producen por enfermedades profesionales. Además, se calcula que anualmente se generan 160 000 000 de situaciones patológicas laborales que no tienen consecuencia de muerte.

Por otro lado, a nivel internacional, China reportó 27, 240 casos de enfermedades producidas por el trabajo, de las cuales 23, 812 fueron provocadas por inhalación de partículas de polvo en el ambiente laboral. En Argentina se registró 22, 013 casos de enfermedades producidas por el trabajo, las enfermedades musculoesqueléticas y respiratorias fueron las que tuvieron mayor incidencia. En Japón se reportaron 7, 779 casos de enfermedades profesionales, la mayoría relacionada con problemas en el área lumbar y la neumoconiosis, asimismo hubo 325 indemnizaciones destinadas a personas diagnosticadas con trastornos mentales. En Reino unido hubo 5, 920 pagos de indemnizaciones a enfermos laborales, las enfermedades más frecuentes fueron las neumoniosis, la osteoartritis y el mesotelioma. Finalmente, en Estados Unidos se reportaron 207, 500 pacientes de enfermedades laborales no mortales, las dolencias más frecuentes fueron la sordera, los problemas en la piel y patologías del sistema respiratorio (Organización Internacional del Trabajo, 2013).

Los factores de riesgo relacionados a los diagnósticos de enfermedades laborales se encuentran en los entornos de trabajo, según Posada y Gonzalez (2014), de la Organización Internacional del trabajo (OIT), los factores del ambiente laboral

también llamados condiciones de trabajo se clasifican en: a) físicas, como la iluminación, comodidad y el uso de uniforme; b) medioambientales, como la polución; y c) organizativas, como el horario laboral y el tiempo de trabajo.

Wood et al. (2018) señalan que diversos estudios que el engagement laboral es un predictor de diversos factores como: el desempeño organizacional, la satisfacción al cliente, el ausentismo, problemas de salud relacionados al riesgo psicosocial, la creatividad y la productividad, esto refuerza la idea de que las personas son el recurso más importante de las organizaciones. Además, el engagement es un promotor de la prosperidad de las organizaciones, por ello cada vez más empresas e instituciones generan ambientes laborales donde el colaborador experimente una vida profesional y personal equilibrada y saludable.

En Chile Wood et al. (2018) reportaron que la media del puntaje de engagement laboral se viene reduciendo desde el año 2014, asimismo el promedio de puntaje de engagement en el sector público (4,13) es inferior a la media del sector industrial y de construcción (4,44) y a la media del sector de servicios (4,28). Dicho de otro modo, estos indicadores señalan que los funcionarios públicos cuentan con menor puntaje de engagement en promedio que los trabajadores del sector privado. Asimismo, los trabajadores del sector público cuentan con mayor agotamiento que el personal del sector privado.

En el Perú existen 1,5 millones de colaboradores en el sector público en 15 diferentes regímenes de trabajo, 102 escalas salariales y 400 maneras de pago. El 64% del total de los trabajadores públicos tienen un título técnico o universitario, sus sueldos son en promedio por lo menos un tercio inferiores a los de sus colegas en el sector privado (El Comercio, 2017). Asimismo, Canessa (2022) manifiesta que el empleo público en el Perú tiende a la precariedad en instituciones locales de gobierno, ya que

existe una elevada cantidad de contratos temporales o civiles, los cuales se encuentran exceptuados de la carrera de administración estatal. Por otra parte, Sabastizagal-Vela et al. (2020) señalan que el 35,9% de la población peruana citadina con empleo menciona que no se examinan ni determinan los riesgos en el ambiente de trabajo; 40,7% refiere que no cuentan con servicio de salud laboral; 39,4% menciona que no cuentan con encargados o comités de salud y seguridad laboral; y 39,3% asevera que no se llevan a cabo exámenes médicos laborales.

A nivel local se reportaron protestas de trabajadores municipales de El Tambo exigiendo mejores salarios (Radio Programas del Perú, 2015b). Además, se reportaron despidos masivos de trabajadores municipales lo que el sindicato de trabajadores municipales (Sitramun) de El Tambo denunció a las autoridades responsables por abuso de autoridad (Radio Programas del Perú, 2015a). Estos son indicadores de que las condiciones de trabajo en la municipalidad de El Tambo podrían bordear la precarización.

Luego de la exposición de información sobre la problemática en la cual se encuentra inmersa la presente investigación se plantean las siguientes preguntas de investigación.

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema general**

¿Cuál es la relación entre el riesgo psicosocial y engagement en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de El Tambo, 2023?

### **1.2.2 Problemas específicos**

¿Cuál es la relación entre el riesgo psicosocial y el vigor en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de El Tambo, 2023?

¿Cuál es la relación entre el riesgo psicosocial y la dedicación en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de El Tambo, 2023?

¿Cuál es la relación entre el riesgo psicosocial y la absorción en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de El Tambo, 2023?

### **1.3 Objetivos de la investigación**

#### **1.3.1 Objetivo general**

Determinar la relación entre el riesgo psicosocial y engagement en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de El Tambo, 2023.

#### **1.3.2 Objetivos específicos**

Determinar la relación entre el riesgo psicosocial y el vigor en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de El Tambo, 2023.

Determinar la relación entre el riesgo psicosocial y la dedicación en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de El Tambo, 2023.

Determinar la relación entre el riesgo psicosocial y la absorción en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de El Tambo, 2023.

### **1.4 Justificación e importancia de la investigación**

#### **1.4.1 Justificación teórica**

Se comprobó de la vigencia de las teorías de riesgo psicosocial planteado por COPSOQ en el centro nacional de investigación de Dinamarca y engagement sostenida por Schaufeli y Bakker, ya este cuerpo de conocimiento fue la base de la construcción de los test de medición: Cuestionario SUSESISTAS 21 versión breve y Cuestionario engagement de UWES, asimismo se puso a prueba la coherencia y pertinencia de sus dimensiones Además, los resultados de este estudio contribuirán a los conocimientos organizados de las líneas de investigación de las dos variables en cuestión, y serán

accesibles para cualquier investigador interesado a fin de que repliquen sus resultados y realicen discusiones.

#### **1.4.2 Justificación social**

Se soporta en que la evaluación y reducción de indicadores de riesgo psicosocial, así como la evaluación y mejora del engagement en los funcionarios públicos podría incrementar la calidad de la atención al público. Lo cual puede agilizar los trámites a pesar de la gran carga burocrática. En otras palabras, se contribuirá con la eficiencia y eficacia del aparato estatal, realizando un diagnóstico psicométrico y un análisis de variables pertinentes de la salud psicológica laboral en una municipalidad distrital del centro de país. Si los resultados lo sugieren, se deberá implementar un programa interventor a fin de reducir los riesgos psicosociales e incrementar el engagement.

#### **1.4.3 Justificación metodológica**

Se sustenta en la actualización de la validez de contenido y consistencia interna de los test Cuestionario SUSESO ISTAS 21 versión breve y Cuestionario engagement de UWES en trabajadores municipales de El Tambo Huancayo. Por lo tanto, ambos test quedaron afinados para su utilización en otras poblaciones similares a nivel cultural y laboral. Por otro lado, la importancia del nivel correlacional fue reafirmada ya que permite comprobar relaciones que podrían dar un indicio de causalidad, que debería comprobarse con un estudio explicativo y cuasi experimental como la realización de un programa interventor de desarrollo de competencias.

## Capítulo II: Marco teórico

### 2.1 Antecedentes

#### 2.1.1 Antecedentes internacionales

Chang-Camacho et al. (2023) realizaron el estudio titulado “*Engagement laboral y factores de riesgos psicosociales en guardias de seguridad de una empresa privada*” con la finalidad de determinar la vinculación entre el engagement laboral y los riesgos psicosociales en trabajadores ecuatorianos. El trabajo investigativo fue cuantitativo, transversal, descriptivo correlacional. Se trabajó con una muestra no probabilística de 164 colaboradores. Se administró la Escala de Engagement Laboral de Utrecht (UWES-17) y el test SUSESO/ISTAS21. Los hallazgos revelaron una correlación entre engagement laboral y las cinco dimensiones de riesgo psicosocial: dedicación ( $p=0,009$ ); vigor ( $p=0,045$ ); absorción ( $p=0,003$ ) por medio del estadígrafo chi cuadrado. Se concluyó estadísticamente que existe una asociación entre el engagement y las dimensiones psicosociales.

Vera (2022) hizo un estudio denominado “*Factores psicosociales y experiencia de engagement en el trabajo: los recursos personales como antecedentes del engagement*” con el fin de conocer la vinculación entre las experiencias de burnout, resiliencia y engagement en docentes. El diseño del estudio fue transversal de nivel descriptivo correlacional. La población fue 1268 docentes de 35 centros públicos de educación primaria, al final la muestra lo constituyeron 334 docentes (188 mujeres y 146 varones). Los instrumentos empleados fueron el Inventario MBI-GS, State Work Engagement y el Cuestionario de Evaluación de Resiliencia. Se halló que la resiliencia y el engagement correlacionan de manera inversa con el cansancio y el hábito de mentir, y de forma directa con la autoeficacia. Se concluyó que es importante promover

alternativas de afrontamiento resiliente y la mejora de competencias protectoras contra el burnout.

Buri (2022) en su tesis titulada *“Engagement laboral y factores de riesgos psicosociales en guardias de seguridad de una empresa privada”* se planteó conocer la vinculación entre el engagement laboral y los RP en trabajadores de vigilancia de una organización en Guayaquil. La investigación fue de tipo básica, nivel descriptivo correlacional y con orientación de tipo transversal. La población estuvo constituida por 572 participantes del área ejecutiva, administración y servicios complementarios, luego de aplicar los criterios de inclusión y exclusión se obtuvo una muestra de 164 trabajadores. Los instrumentos empleados el SUSESO/ISTAS21 el cual mide los riesgos psicológicos y sociales compuesto por 89 ítems que se agrupan en cinco factores y para medir el engagement laboral se utilizó el UWES-17 el cual cuenta con tres dimensiones (vigor, dedicación y absorción). Se encontró una asociación entre la dedicación y las exigencias psicológicas ( $p=0,009$ ), entre el vigor y el trabajo activo ( $p=0,045$ ), absorción y trabajo activo ( $p=0,003$ ) y entre el puntaje global del UWES con las exigencias psicológicas ( $p=0,046$ ) y el trabajo activo ( $p=0,002$ ). Así mismo, se reportó que el factor con alta puntuación para mayor riesgo fue el apoyo social en una organización y calidad de liderazgo con 79,3% en un nivel elevado, 6,95% nivel promedio y 13.78% bajo.

Castro (2021) realizó un estudio denominado *“Factores de riesgo psicosociales y work engagement en personal de enfermería de aislamiento y UCI del hospital Luis Gabriel Dávila”* para establecer la asociación entre las variables factores de RP y work engagement en los trabajadores encargados del cuidado Covid-19. El trabajo fue cuantitativo, el diseño del estudio fue no experimental de tipo transversal y nivel relacional. La muestra estuvo integrada por 57 enfermeros y 7 ayudantes de enfermería

que laboraban en el aislamiento respiratorio y la unidad de cuidados intensivos (UCI). Para recabar la información se empleó el Test de factores de riesgo psicosocial de Silva que cuenta con 46 ítems agrupados en siete categorías, y también la Escala de Validación UWER-9 que cuenta con 15 ítems agrupados en tres categorías. Los estudios indicaron que el 60,9% de la muestra obtuvo un grado medio de factores de RP y el 39,1% grado bajo. Respecto a la variable engagement, el 35,9% obtuvo un grado elevado, 31,3% grado intermedio y el 32,8% reducido. Se halló correlación significativa entre ambas variables ( $p=0,012$ ). Se concluye que es importante mantener el bienestar psicológico de los trabajadores para disminuir los riesgos en el trabajo.

Marsollier (2019) llevó a cabo el estudio denominado “*Análisis del modelo burnout-engagement en empleados públicos*” con el propósito de describir el burnout y el engagement en trabajadores administrativos argentinos. La metodología fue cuantitativa, descriptiva-explicativa. La muestra fue 147 participantes. Se aplicó el Maslach Burnout Inventory - General Survey y el Utrech Work Engagement Scale-UWES. Los hallazgos mostraron que el 25,8% de participantes tuvieron niveles altos de cansancio emocional y cinismo, mientras que el 74,2% obtuvo altos niveles de eficacia profesional y engagement. Se concluyó que el modelo de burnout/engagement facilitan encontrar perfiles psicosociales que podrían explicar situaciones de bienestar y malestar en los colaboradores.

### **2.1.2 Antecedentes nacionales**

Luperdi y Sandoval (2023) hicieron el estudio que lleva por título “*Factores de riesgo psicosocial y engagement al personal administrativo de una institución formativa policial de Puente Piedra, Lima 2022*” con la intención de encontrar la vinculación entre el riesgo psicosocial y el engagement. El estudio fue cuantitativo, básico y correlacional. Se trabajó con una muestra de 175 participantes. Se

administraron la Escala de RP y Utrecht Work Engagement Scale (UWES). Los hallazgos mostraron una relación significativa, negativa y débil ( $Rho=-0,166$ ;  $p<0,05$ ) entre los factores de RP y engagement, asimismo el 37,7% de participantes obtuvo un nivel elevado de riesgo psicosocial; mientras que el 39,4% alcanzó un nivel elevado de engagement. Se concluyó que a mayor nivel de RP menor nivel de engagement en los colaboradores.

Núñez (2021) hizo el trabajo denominado *“Riesgo psicosocial y síndrome de Burnout en época de pandemia en el personal de salud del hospital Sub Regional de Andahuaylas – 2021”* con el propósito de establecer la vinculación entre el RP y el síndrome de burnout en trabajadores de un hospital de Andahuaylas. La metodología fue transeccional, prospectiva, analítica y observacional. Se empleó una muestra de 234 trabajadores de un total de 600. Se aplicó el cuestionario SUSES ISTAS 21 Versión breve y Maslach Burnout Inventory (MBI) Los hallazgos señalan una relación ( $Chi=13,620$ ;  $p=0,021$ ) entre riesgo psicosocial y burnout. Asimismo, se halló que la mayor proporción del personal alcanzó un riesgo psicosocial alto con 52,6%. Se concluyó que los participantes que alcanzaron un nivel psicosocial alto, también alcanzaron un nivel de síndrome de burnout alto.

Caballero (2021) realizó una tesis titulada *“Engagement y el horario laboral como elemento de riesgo psicosocial en los colaboradores de la EPS Ilo S.A. 2021”* con el objetivo de conocer la vinculación entre las variables engagement y horario laboral como una forma de riesgo psicosocial, en una empresa del departamento de Moquegua. El trabajo fue cuantitativo, método deductivo, alcance descriptivo-correlacional y diseño no experimental de tipo transversal. La muestra estuvo integrada por 90 personas y el muestreo fue censal. Se utilizó la técnica de la encuesta y los instrumentos fueron el Cuestionario Engagement de UWES y el Cuestionario de

Horario Laboral. Se halló que existe relación positiva débil entre las variables ( $\rho=0,310$ ). Además, la mayor parte de trabajadores (62,2%) obtuvo un nivel alto de engagement. Se concluyó que mientras mejoran el aspecto de horario laboral también mejora el engagement.

Cuti (2020) realizó una investigación denominada “*Engagement y riesgo psicosocial en trabajadores de una empresa de tercerización de venta de productos financieros*” con el propósito de establecer la vinculación entre los grados de engagement y el RP en colaboradores de Lima. El trabajo fue básico, método descriptivo y de nivel correlacional. La población fueron 402 trabajadores entre los que se encuentran personal administrativo, supervisores de venta y promotores de venta, de ellos solo 104 laboraban en Lima. La muestra estuvo integrada por 196 para ello se empleó un muestreo probabilístico de tipo estratificado. Los instrumentos utilizados fueron Utrecht Work Engagement Scale (UWES) para evaluar el nivel de engagement y la Encuesta de Bienestar en el Trabajo (UWES) para evaluar el riesgo psicosocial. Los resultados descriptivos arrojaron que en cuanto a la variable engagement el 49,5% de los participantes obtuvo un nivel medio, el 20,4% elevado, 19,9% bajo, 5,6% muy alto y el 4,6% muy bajo. Respecto la variable riesgo psicosocial, el 50% mostró niveles muy bajos, 26% promedio, 20,4% bajo, 2% muy alto y 1,5% alto. Se halló relación significativa inversa entre el engagement y el riesgo psicosocial ( $\rho=-0,454$ ) y por último se concluyó que es importante desarrollar estrategias para manejar los riesgos psicosociales en los trabajadores.

Palza (2020) desarrolló el estudio titulado “*Riesgo psicosocial y condiciones laborales en colaboradores del servicio público de justicia de la ciudad de Trujillo*” con la meta de hallar la vinculación entre el RP y la antigüedad en el trabajo y las diferencias de acuerdo a las condiciones de trabajo: contrato y horas de trabajo. El

estudio fue no experimental, transeccional, descriptivo-relacional. La muestra fue no probabilística de 255 colaboradores, seleccionados de una población de 780 trabajadores. Ellos se sometieron a la aplicación de los cuestionarios riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral. Los hallazgos revelaron una relación positiva, pequeña y altamente significativa entre el RP laboral y antigüedad en el trabajo (0,180;  $p < 0,01$ ), asimismo se evidenció que la media de los factores de RP intra laboral es 197,15; mientras que la media de los factores de RP extra laboral es 32,66. Se concluyó que a mayor RP mayor antigüedad en el trabajo.

### **2.1.3 Antecedentes locales**

Baca (2023) llevó a cabo la tesis titulada *“Felicidad laboral y engagement laboral en la Gerencia General de la Municipalidad Provincial de Huancayo-2020”* a fin de establecer la vinculación entre la felicidad y el engagement. La metodología fue básica, cuantitativa y correlacional. La muestra fue de 80 participantes. Se administró un cuestionario de felicidad laboral y un cuestionario de engagement laboral. Los hallazgos señalaron que existe una correlación significativa, positiva y fuerte ( $Rho=0,853$ ;  $p=0,000$ ) entre la felicidad y el engagement laboral, asimismo la mayoría de participantes con 31,25% probablemente sí cuenta con engagement laboral. Se concluyó que a mayor nivel de felicidad laboral, mayor nivel de engagement laboral.

Vargas (2022) desarrolló el estudio titulado *“Engagement Laboral en el Personal del Área de Ventas de Tiendas Maestro – Huancayo 2019”* con el fin de caracterizar el engagement laboral trabajadores de una tienda. La investigación fue básica, cuantitativa y descriptiva. Se usó una muestra censal de 36 trabajadores. Se aplicó un cuestionario de engagement laboral. Los hallazgos mostraron que, por lo general, los trabajadores casi siempre o siempre tienen vigor, dedicación y absorción

durante su trabajo. Se concluyó que las características de engagement en la población de estudio son positivas.

Huamani (2021) realizó un trabajo denominado “*Factores psicosociales de riesgo y motivación laboral en los colaboradores de la empresa Perú Data, 2020*” con el fin de conocer el vínculo entre los factores psicosociales de riesgo y la motivación laboral en trabajadores de una compañía peruana. El estudio fue correlacional, no experimental y transeccional. La muestra censal estuvo conformada por 19 colaboradores de la empresa. Se utilizó el cuestionario SUSESO-ISTAS21 versión breve y el Inventario de Motivación Laboral (IML). Los hallazgos indicaron una vinculación negativa, moderada ( $r=-0,501$ ) entre los factores de riesgo y la motivación en el trabajo. Asimismo, el 42% de participantes obtuvo un nivel bajo del factor exigencias psicológicas de los factores de riesgo psicosocial, 42% de participantes obtuvo un nivel bajo del factor trabajo activo y desarrollo de competencias, el 42% de participantes alcanzó el nivel medio en el factor apoyo social de la compañía y calidad de liderazgo de los factores de riesgo psicosocial, el 37% de participantes alcanzó un grado bajo en la factores compensaciones de los factores de RP, finalmente el 42% de trabajadores obtuvo un nivel bajo del factor doble presencia de los factores de RP. En síntesis, la mayoría de participantes con 74% alcanzó el nivel medio de factores psicosociales de riesgo; seguido del nivel bajo con 16%; y del nivel alto con 11%. Se concluyó que, a mayor nivel de factores psicosociales de riesgo, menor nivel de motivación laboral.

Boza (2021) realizó el trabajo investigativo titulado “*Engagement y Gestión por Procesos en la SUNARP – Zona Registral VIII, Sede Huancayo – 2019*” con el fin de encontrar el vínculo entre el engagement y la gestión por procesos en colaboradores del estado. La investigación fue cuantitativo, básico, correlacional, no experimental y

transeccional. La muestra censal fue conformada por 72 trabajadores. Se utilizó el cuestionario de engagement y el cuestionario de gestión por procesos. Los hallazgos mostraron una relación positiva, moderada y altamente significativa entre el engagement y la gestión por procesos ( $r=0,572$ ;  $p=0,001$ ). Asimismo, el 51,39% de los participantes obtuvieron un puntaje elevado de engagement. Se concluyó que a mejor gestión por procesos, mayor nivel de engagement de los trabajadores.

Coronación y Peña (2021) llevaron a cabo una tesis denominada “*Engagement laboral y liderazgo de servicio en el Hospital de Apoyo Junín, 2020*” con la finalidad de establecer la vinculación entre engagement laboral y el liderazgo de servicio en personal de salud. El trabajo fue básico, cuantitativo y relacional. Se empleó una muestra de 136 trabajadores seleccionados de una población de 209. Se aplicó el cuestionario de engagement laboral y el cuestionario de liderazgo de servicio. Los resultados mostraron una correlación, baja, pequeña y significativa ( $\tau b= 0,294$ ;  $p=0,000$ ) entre el engagement laboral y liderazgo de servicio. Asimismo, el 37,8% de participantes, que son la mayoría, estuvieron de acuerdo con engagement laboral. Se concluyó que a mayor engagement laboral, mayor liderazgo de servicio en los participantes.

## **2.2 Bases Teóricas**

### **2.2.1 Riesgo psicosocial**

#### **2.2.1.1 Definición de riesgo psicosocial**

Son condiciones del ambiente de trabajo que perjudican el bienestar a nivel psicológico y físico. Así mismo, el termino está compuesto por dos palabras “psico” que significa que afecta a todas las conductas y funciones psicológicas, y “social” porque su origen es de la interacción del individuo con otros individuos, es decir de características del ambiente laboral (Organización Internacional del Trabajo, s.f.).

Según Moreno (2011) son situaciones y conductas que tiene consecuencias perjudiciales para los trabajadores y por tanto no deben ser aceptadas. Además, según la Confederación de Empresarios de Málaga (2013) son condiciones psicológicas y laborales que pueden perjudicar o beneficiar al trabajador. Cuando se cuenta con condiciones adecuadas se facilita las actividades laborales, las personas desarrollan aptitudes y habilidades, satisfacción laboral, motivación en los trabajadores y crecimiento profesional. La salud integral de las personas mejora debido a buenas condiciones laborales; no obstante, cuando el ambiente es inadecuado se daña la salud, crecimiento y las relaciones sociales.

Al respecto, en el contexto peruano se entiende que los factores psicosociales son cualquier factor que genere una disminución del manejo de actividades o de sus esfuerzos (físicos y psicológicos) para realizarla y superen las capacidades del colaborador, estos desencadenan riesgos como, por ejemplo: estrés por el trabajo, síndrome de burnout, hostigamiento o acoso sexual. Así mismo, existe una disposición legal, Ley N°29783, el cual enfatiza la existencia de elementos psicosociales en los espacios laborales (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2014).

Los factores de riesgo psicosocial (por sus siglas FRP) son todas aquellas características del empleo y de la empresa que dañan el bienestar integral de los sujetos, un dilema mundial que involucra a los profesionales, técnicos y/o trabajadores en general tanto de países desarrollados como en desarrollo. Sin embargo, el progreso tecnológico y la publicación de leyes existente disminuyen los riesgos. Estas condiciones laborales también son llamadas estresores que están vinculadas con (NYCE a Qima Company, 2018):

- Características del espacio de trabajo
- Sobrepassar las competencias

- Responsabilidad y carga psicológica
- Carencia de independencia
- Horario, velocidad y distribución laboral
- Pésima gestión de los roles y contenido de tareas
- Problemas en las relaciones familiares y laborales
- Violencia, acoso y discriminación

Por otro lado, los Riesgos psicosociales (RP) son efectos mentales, físicos y sociales negativas que son producto de la forma de cómo se gestiona el trabajo. Los RP más frecuentes son: estrés laboral, depresión, discriminación, acoso, hostigamiento, síndrome de burnout, ausentismo, entre otros (NYCE a Qima Company, 2018).

Existe varias formas de referirse a las condiciones psicosociales como son: factores psicosociales, factores psicosociales de riesgo y RP. Los factores psicosociales laborales al igual que los factores organizacionales laborales, ambos manifiestan la relevancia de las condiciones sociales en el comportamiento y el bienestar de los trabajadores ya sea de carácter beneficioso o perjudicial (Moreno, 2011).

Los riesgos psicosociales laborales son eventos en el ámbito laboral que tienen una probabilidad elevada de dañar gravemente la salud física, psicológica y social de las personas, las cuales se presentan de manera habitual. Mientras que los factores de RP son variables con diversos porcentajes de generar perjuicios. Así mismo, los RP afectan los derechos esenciales de los trabajadores y que tienen bases legales de protección (Moreno, 2011).

#### ***2.2.1.2 Clasificación de los factores de riesgo psicosocial***

Según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2014) los factores que se indicaran pueden desencadenar problemas de salud en el colaborador si no son

abordados o considerados en el ámbito laboral. Los tres grandes factores de riesgo psicosocial son:

*i. Condiciones intra laborales:*

- Demandas del trabajo: Hace referencia a las demandas cuantificables, cansancio psicológico, exigencias emocionales, mayor responsabilidad en las actividades, demandas ambientales y de esfuerzo físico, jornada de trabajo, roles laborales e influencia del entorno sobre el trabajo en sí.
- Control: Se refiere al manejo y libertad sobre el trabajo, oportunidad para poner en práctica y potenciar competencias y aptitudes, además, de participar y manejar los roles en el ambiente de trabajo.
- Liderazgo y relaciones en el trabajo: Esta incluye vínculos de liderazgo, socialización laboral, feedback de rendimiento, vínculo con trabajadores bajo subordinación.
- Recompensa: Se refiere al reconocimiento por pertenecer a una organización y realizar las funciones respectivas.

*ii. Condiciones extra laborales*

Son factores fuera del entorno de trabajo que incluye las relaciones familiares, intercambio de información entre los amigos, estatus social, características del hogar, entre otros.

*iii. Condiciones individuales*

Se refiere a los datos socio-demográficos e información acerca de las características ocupacionales.

Por otro lado, según la Organización Internacional del Trabajo (s.f.) en su hoja informativa que trata de “Género, salud y seguridad en el trabajo”, se clasifica en:

- Incremento de exigencias mentales: En trabajos de rápida exigencia, el ambiente laboral no permite expresar la opinión, presión en la cantidad de trabajo en un tiempo corto, entre otros.
- Ausencia de manejo, liderazgo y evolución en el trabajo: Se da cuando el empleo no permite desplegar nuestras habilidades y competencias adecuadamente, perdemos la autonomía en la forma de ejecutar las actividades, no se puede ajustar el calendario laboral a la vida en familia o no se puede elegir en qué momento hacer un descanso.
- Carencia de soporte social y liderazgo: En ambientes sin ayuda de los colegas o superiores, las actividades no se encuentran bien delimitadas, la información y los tiempos es contradictoria.
- Escasas compensaciones del trabajo: Cuando no hay respecto en el trabajo, el ambiente es inseguro, se cambia de puesto sin justificación y de manera reiterada contra la voluntad del colaborador, no se reconoce el desempeño, la remuneración es baja, entre otros.
- Jornada doble: Cuando los horarios de trabajos se mezclan, como por ejemplo el trabajo doméstico/familiar y el trabajo remunerado. El ambiente de trabajo puede impedir la compatibilidad entre ambos trabajos.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2014) señala que los FRS pueden clasificar en dos según las consecuencias.

- Directas: Son las consecuencias que afectan de manera visible a los trabajadores como por ejemplo una enfermedad y un accidente de trabajo. Esto genera incapacidad permanente y temporales.
- Indirectas: Son consecuencias que afectan a las personas y ambiente cercano de los trabajadores, como por ejemplo las relaciones familiares, afecta el

rendimiento, calidad del trabajo, reduce la creatividad, además, se genera condiciones que puedan desencadenar accidentes y/o enfermedades ocupacionales.

### ***2.2.1.3 Modelos teóricos de riesgo psicosocial***

#### *i. Modelo del desequilibrio entre demanda psicológica y autonomía-control*

Según Vega (2001) fue desarrollada por Robert Karasek, quien consideró que las consecuencias del trabajo en el bienestar y en el comportamiento son producto de las exigencias emocionales y aspectos estructurales del espacio laboral vinculadas a la toma de decisión y usar las propias capacidades. Asimismo, Vega (2001) define los siguientes conceptos:

a. Las demandas psicológicas: Son requerimientos que requiere el trabajo para su ejecución, esto hace referencia a la cantidad de horas, nivel de atención, interrupciones no previstas, entre otros.

b. Control: Es una herramienta para dirigir los requerimientos laborales el cual cuenta con dos elementos: 1) autonomía, que es la probabilidad que tiene un individuo de afectar decisiones vinculadas con su trabajo y gestionar sus propias tareas; y potenciar habilidades, que es el nivel en que el trabajo permite desarrollar competencias en la persona. En otras palabras, son los recursos y oportunidades que ofrece la empresa para tomar decisiones para el éxito de las tareas.

c. Apoyo social: Jeffrey V. amplió el modelo incluyendo el componente de apoyo social. El propósito de esta dimensión es desarrollar habilidades para enfrentar situaciones de estrés. Los sub elementos son: vinculación afectiva producto de las tareas laborales y apoyo instrumental.

d. Predicción: Anticipa el peligro de desarrollar enfermedades asociadas al estrés, anticipa relación con conductas pasivo o activos. Además, (Vega, 2001)

señala que esta perspectiva del estrés discrepa con otros modelos en el que el ambiente laboral exige y limita las competencias del trabajador. Un contexto cargado de conflicto desencadena desequilibrio entre exigencias y respuestas que llevan al estrés. La cantidad de trabajo determina si un control escaso genera estrés o inacción. Los grados de control determinan si los requerimientos producen estrés o aprendizaje. La relación de los dos factores esenciales, demandas y control, produce cuatro escenarios posibles, con efectos en el bienestar integral.

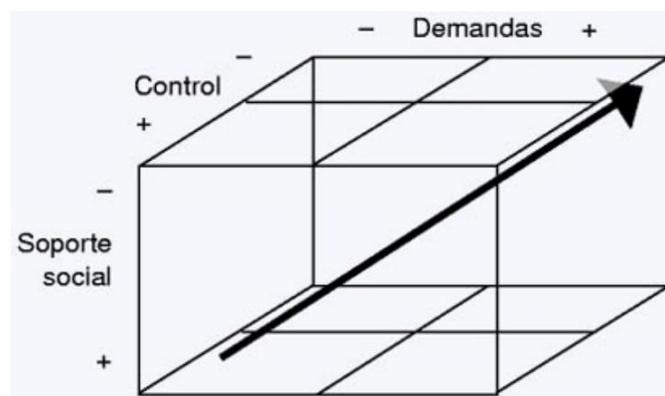


Figura 1. Modelo demanda-control-apoyo social de Karasek y Johnson (1986). Tomada de Vega (2001).

### ii. El modelo de Siegrist: Desequilibrio esfuerzo-recompensa

Los factores de riesgo están en función de la dedicación, el reconocimiento y el nivel de entrega individual en las actividades laborales. Si no existe proporcionalidad entre el esfuerzo invertido (elevado) y las ganancias recibidas (disminuido) se genera un estado de incomodidad. Las situaciones de estrés laboral pueden agravarse en función del afrontamiento individual rígido. El proceso de realizar un trabajo y las consecuencias que se obtienen tiene dos componentes (Dongil, s.f.):

a. Componente extrínseco: Se refiere a las condiciones del trabajo, en el caso del esfuerzo pueden ser obligaciones, duración de la tarea, demandas, etc. En el caso

de las recompensas puede ser dinero, oportunidad de crecimiento profesional, seguridad, etc.

b. Componente intrínseco: Hace referencia al estilo de afrontamiento personal. En el caso del esfuerzo, son el grado de compromiso del trabajador y el ímpetu que manifiesta en las tareas. En la recompensa, son los autoreforzamientos, las cosas que hace el colaborador por la simple consecuencia de que contribuye a su desarrollo sin esperar cosas externas.

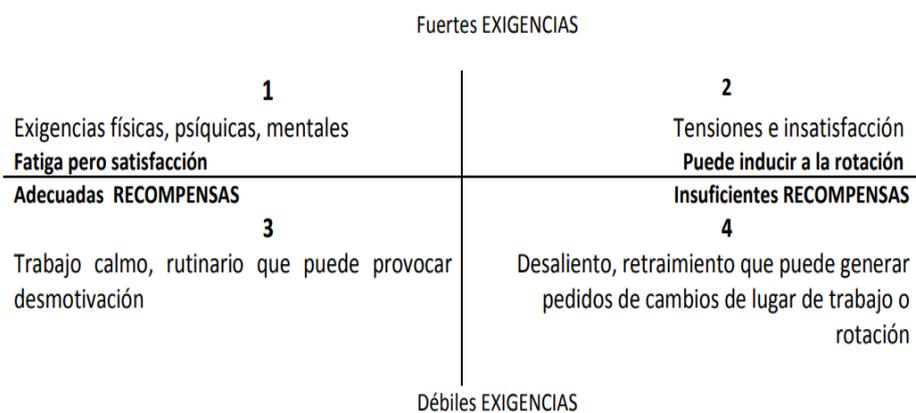
Asimismo, el modelo de Siegrist considera que (Neffa, 2015, p. 276):

Fuertes exigencias y la compensación proporcional causan más fatiga, pero incentivan a los colaboradores a participar y sus actividades les brindan satisfacción y menos riesgo para su salud.

Fuertes exigencias y la remuneración inadecuada provocan tensión, división e insatisfacción, crean conflictos de requisitos o estimulan la rotación de trabajadores para buscar otros puestos de trabajo, si la situación del mercado laboral lo permitiera.

Débiles exigencias y las recompensas decentes conducen a un trabajo pasivo, rutinario y silencioso que puede reducir el interés y la creatividad.

Débiles exigencias y las recompensas inadecuadas provocan desánimo, bajo compromiso, incentivo para solicitar cambios de trabajo y rotación de trabajadores si



el mercado laboral lo permite, y una tendencia a ausentarse por largos períodos de tiempo, tal como se muestra en la figura 2.

*Figura 2.* Modelo de desequilibrio entre el esfuerzo versus exigencias y recompensas. Tomado de Neffa (2015).

#### ***2.2.1.4 Condiciones psicológicas adversas en el trabajo***

*i. Estrés laboral.* Es una respuesta fisiológica y psicológica del organismo de intentar adaptarse a las presiones internas y externas, se presenta cuando no hay proporcionalidad entre el trabajo, el ambiente laboral y la autogestión. Las consecuencias que trae en el trabajo pueden ser: sabotaje, absentismo, rotación de horarios, entre otros. Las consecuencias a nivel de salud física suelen ser trastornos gastrointestinales, cardiovasculares, respiratorios, endocrinos, sexuales, musculares, entre otros. Las consecuencias psicológicas que desencadena son trastornos ansiosos, depresivos, alteración de la alimentación, consumo de sustancias, etc (Del Hoyo, 2004).

*ii. Síndrome de Burnout.* Es un problema psicológico que consiste en presentar agotamiento emocional, despersonalización y una autorrealización limitada. Así mismo, se caracteriza por manifestación de un estresor permanente en el ámbito laboral. Las consecuencias que genera están vinculadas a bajo rendimiento en el trabajo, la familia y ámbito social (Maslach, 1993, citado en Lovo, 2021).

*iii. Mobbing.* Según el Instituto Aguascaletense de las mujeres (2011) se refiere al acoso laboral que puede presentarse mediante agresión psicológica perpetuada por superiores, subordinados o entre trabajadores. Esto puede manifestarse en grupo o de manera individual que se mantiene en silencio en el contexto laboral.

## **2.2.2 Engagement**

### ***2.2.2.1 Definición de engagement***

Schaufeli et al. (2002) refieren que es un conjunto de experiencias internas positivas frente a las labores, que se distingue por el vigor, la dedicación y la absorción; más que a una vivencia pasajera, el engagement hace alusión a un patrón emocional y cognitivo estable, y que no depende de un solo estímulo o circunstancia específica. A modo de síntesis, Bakker (2011, citado en Wood et al., 2018) señala que el engagement laboral es una disposición positiva y activa en el trabajo, que se evidencia por la energía, dedicación y absorción.

Salanova y Schaufeli (2004) hacen una acotación importante para comprender la lógica conceptual de la variable, al mencionar que el concepto engagement es la antítesis del concepto burnout, también conocido como síndrome de estar quemado por el trabajo. Al respecto, la autora más reconocida de la variable burnout Maslach y Leiter (1997, citados por Schaufeli et al., 2002) mencionan que el engagement se distingue por la energía, involucramiento y eficacia, esto se considera lo contrario a las tres dimensiones de burnout: Agotamiento, cinismo y falta de eficacia profesional respectivamente.

Por otro lado, Wood et al. (2018) señalan que el engagement en los colaboradores se advierte en su elevado nivel de energía y entusiasmo, así como en su total inmersión en las tareas de la cotidianidad laboral.

### ***2.2.2.2 Modelos teóricos de engagement***

#### ***i. Modelo de engagement de Schaufeli y colaboradores***

Como se mencionó líneas arriba el engagement es un constructo dialéctico al concepto de burnout, al respecto Maslach et al. (2001) puntualizan que las dimensiones vigor y dedicación de la variable engagement son, respectivamente, los polos contrarios

de las dimensiones agotamiento y cinismo de la variable burnout. Las únicas excepciones son la dimensión presencia psicológica o estar completamente en el trabajo (absorción) de la variable engagement y la dimensión ineficacia laboral del burn out, en cuanto a los opuestos vigor y agotamiento forman un continuo denominado activación, mientras que los opuestos dedicación y cinismo forman un continuo nombrado identificación (Schaufeli et al., 2002).

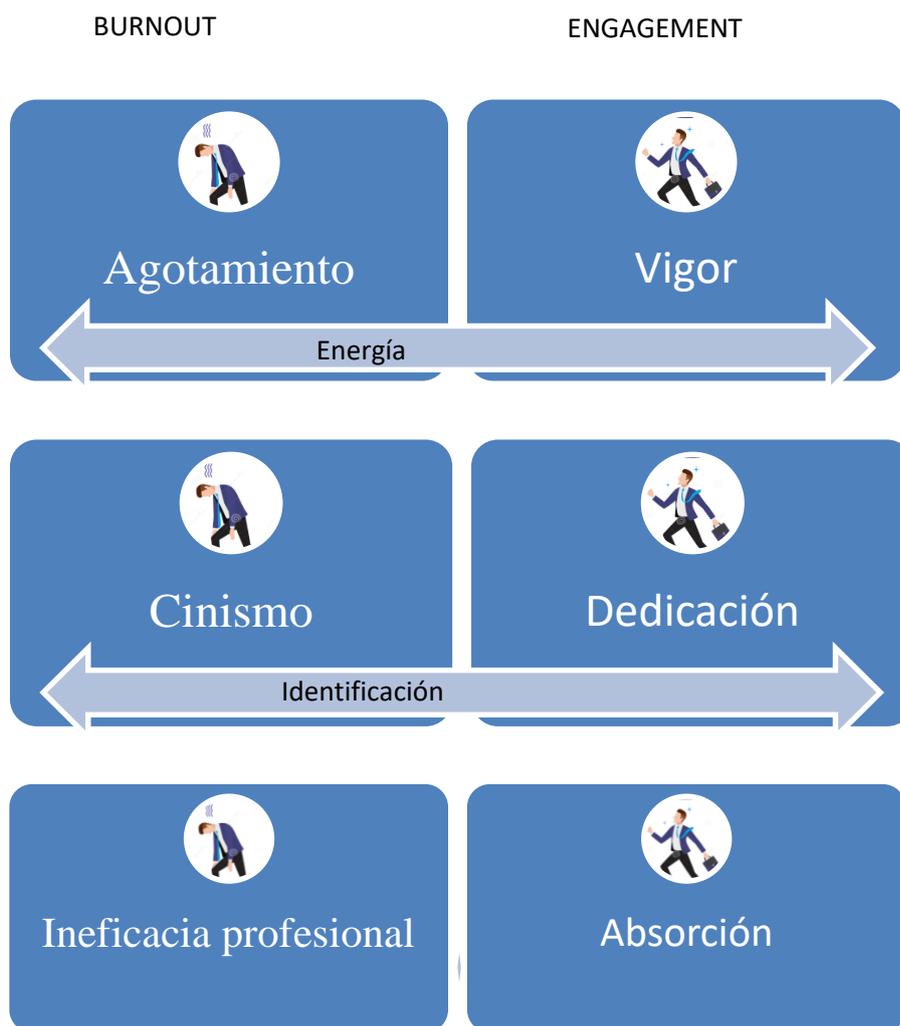
Maslach et al. (2001) refieren que existen dos razones que explican la ausencia de un continuo entre ineficacia profesional y absorción, la primera es que hay evidencias de que las dimensiones agotamiento y cinismo son la esencia del burnout, por otra parte la ausencia de eficacia en el trabajo podría llevar a cabo un papel distinto. En ese sentido, Salanova y Schaufeli (2004) complementan la idea anterior, señalando que el agotamiento y cinismo se encuentran más relacionadas entre sí, a diferencia de la relación que existe tanto entre ineficacia laboral y agotamiento; y cinismo.

Asimismo, añaden que los trabajadores cansados comienzan a comportarse de manera cínica y se alejan psicológicamente del trabajo como una forma de afrontar el agotamiento afectivo, por lo contrario, la ausencia de eficacia aparece casi de manera independiente y de forma paralela. Además, el agotamiento y el cinismo se vinculan a variables como la elevada exigencia laboral, que implica tensión generada por plazos cortos de tiempo, exceso de volumen de trabajo, y tensión por el propio puesto (roles poco claros o definidos), por otra parte la ausencia de eficacia profesional se asocia con la ausencia de herramientas de trabajo (retroalimentación y soporte sociolaboral).

La segunda razón es que los hallazgos investigativos sugieren que el engagement se distingue principalmente por que el trabajador está inmerso en sus tareas laborales, de esto surge la dimensión absorción, la cual no es un polo lógico de la eficacia laboral. La absorción es un estado óptimo, placentero, de concentración,

claridad mental, equilibrio mente cuerpo, atención sobre el esfuerzo, control del contexto, disminución de la conciencia y alteración de la percepción del tiempo (Csikszentmihalyi, 1990, citado en Salanova & Schaufeli, 2004).

Siguiendo esta lógica, el engagement puede ser medido a través del UWES (Utrecht Work Engagement Scale) que brinda información clara del esfuerzo cotidiano del trabajador, y predice con fiabilidad el desempeño, productividad, calidad de servicio y otros indicadores importantes para la gestión de las organizaciones estatales y particulares, asimismo esta escala se ha construido con los factores vigor, dedicación y absorción (Wood et al. , 2018), tal como se sintetiza en la figura 3:



*Figura 3. Dialéctica entre variables. Tomado de (Salanova & Schaufeli, 2004).*

*Dimensiones del engagement de Schaufeli y colaboradores:*

A continuación se presentan las tres dimensiones de la variable engagement según Schaufeli et al. (2002).

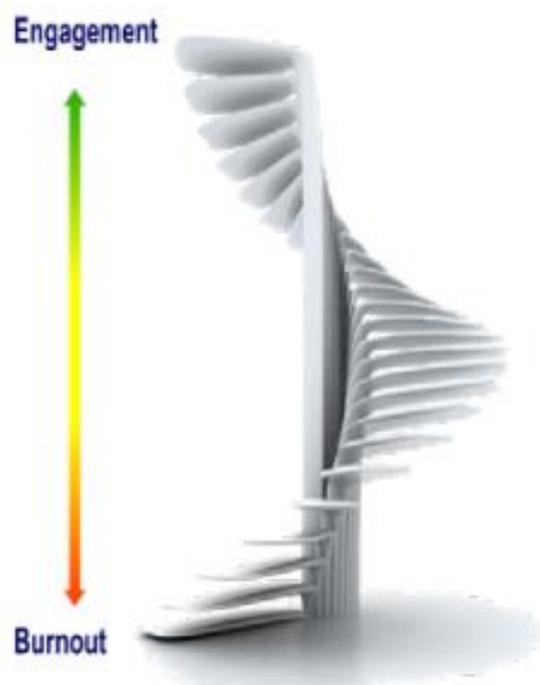
*a. Energía:* Schaufeli et al. (2002) refieren que también es conocida como vigor, se destaca por un grado alto de fuerza y tolerancia cognitiva durante la actividad laboral, ganas de esforzarse en la tarea y superar dificultades. Además, es la manera en que el trabajador se percibe la cantidad de energía y tolerancia a fin de realizar las labores, es el indicador más importante de activación en la medición del engagement (Wood et al., 2018).

*b. Dedicación:* Schaufeli et al. (2002) señala que es un elevado involucramiento en las tareas laborales, y una experiencia emocional inspiradora, motivadora, llena de orgullo, defaño laboral y con significado. Añadiendo a lo anterior, es la forma en que el trabajador se siente intensamente comprometido con las labores, esto incluye sentimientos de entusiasmo, significado y orgullo, es el indicador más importante de interés e involucramiento con respecto a los objetivos organizacionales (Wood et al., 2018).

*c. Absorción:* Schaufeli et al. (2002) refiere es una concentración absoluta en las tareas laborales, por lo que el tiempo parece más corto y existen problemas para detener la actividad por la intensidad elevada de placer y enfoque que se experimentan durante la labor. Dicho de otro modo, es la manera de percibir sobre el grado de concentración en las tareas laborales y experimentar una absorción placentera en las actividades, al borde de perder la ilación temporal, asimismo es un indicador importante para medir la activación cognitiva en el trabajo (Wood et al., 2018)

*ii. Modelo de engagement de Salanova y colaboradores*

Por el contrario al modelo anterior, Salanova et al. (2005) refieren que el burnout y el engagement no son términos opuestos, sino que son distintos, ya que la ausencia de engagement no implica necesariamente la presencia de burnout y viceversa, por lo tanto ambos conceptos se podrían entender como una espiral ascendente o descendente, marcado por distintas experiencias positivas y negativas respectivamente dentro del contexto laboral, tal como se aprecia en la figura 4.

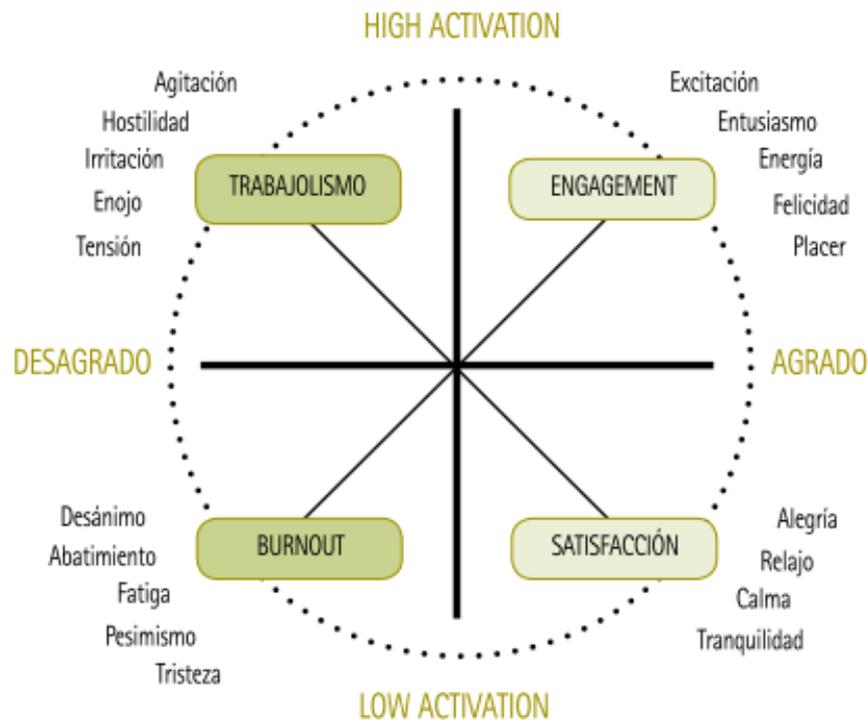


*Figura 4.* Modelo burnout engagement de Salanova y colaboradores. Tomado de Marsollier (2019)

*iii. Modelo bidimensional del bienestar subjetivo del trabajo de Bakker y colaboradores*

Bakker et al. (2011) presenta un modelo que representa cuatro tipos de experiencia dentro del ámbito laboral: el engagement, la satisfacción laboral, el trabajolismo (adicción al trabajo) y el burnout a partir de dos ejes continuos polarizados: agrado-desagrado y alta activación y baja activación, de esta forma el engagement

aparece en picos elevados de agrado y activación, el bienestar laboral aparece en picos altos de agrado y pero no de activación, la adicción al trabajo aparece con picos altos de activación pero no de agrado, mientras que el burnout aparece con bajos niveles de activación y agrado, tal como se observa en la figura 5.



*Figura 5.* Modelo bidimensional de bienestar subjetivo laboral de Bakker y colaboradores. Tomado de Bakker et al. (2011).

#### *iv. Teoría de las demandas y recursos laborales*

De acuerdo a Bakker & Demerouti (2013) la teoría de demandas y recursos laborales (DRL) explica la manera en que las demandas y los recursos de trabajo generan consecuencias directas e indirectas en la tensión del trabajo y formula que hay vínculos bidireccionales entre estos factores. Esta teoría es flexible, ya que indica que cualquier contexto de trabajo puede categorizarse en demandas y recursos, por lo que se puede aplicar en todas las circunstancias laborales.

*a. Demandas laborales.* Se refieren a los factores psicológicos, físicos, sociales y organizacionales que necesitan un despliegue de energía sostenida en el tiempo, que implican un costo psicofisiológico para el trabajador (Demerouti et al., 2001, citado en Bakker & Demerouti, 2013). Por ejemplo estos factores pueden ser la tensión por los plazos de tiempo o emociones exigentes en el trato con clientes, dichos factores no son forzosamente negativos, sin embargo implican una dificultad y necesitan un alto despliegue de energía, aunque el trabajador no esté adecuadamente descansado (Meijman & Mulder, 1998, citados en Bakker & Demerouti, 2013).

*b. Recursos laborales.* Bakker (2011) menciona que los recursos de trabajo hacen alusión a los factores organizacionales, psicosociales, físicos que reducen los requerimientos de trabajo y el costo psicofisiológico vinculado, también son importantes para alcanzar metas organizacionales y promover el desarrollo personal, el crecimiento y el aprendizaje.

Tanto las demandas como los recursos laborales son factores causales de dos procesos con relativa independencia entre sí: proceso de detrimento de la salud (energético) y el proceso motivacional. En ese sentido, los requerimientos de trabajo son los mejores indicadores para predecir factores como el cansancio o dificultades psicósomáticas de salud, mientras que los recursos son los mejores indicadores para predecir la satisfacción laboral, el engagement y la motivación. Asimismo, los estudiosos de la variable coinciden en que existe una relación bidireccional entre los factores del modelo DRL (Bakker & Demerouti, 2013), tal como se muestra en la figura 6:

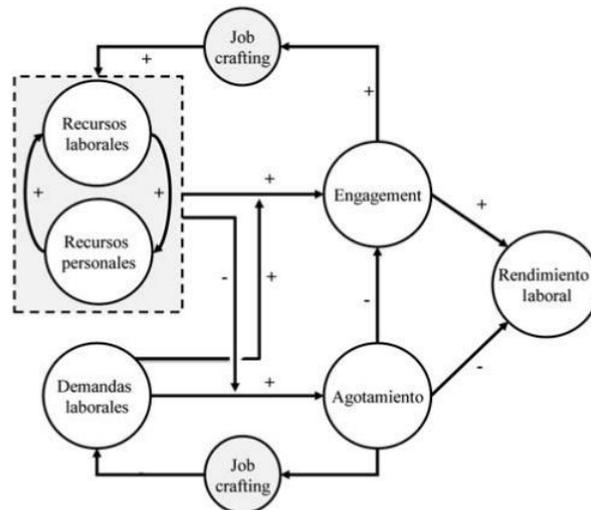


Figura 6. Modelo de demandas y recursos laborales. Tomado de Bakker y Demerouti (2013)

Wrzesniewski y Dutton (2001) señalan que el job crafting es el proceso de influencia del trabajador sobre su puesto laboral, se consigue por medio de cambiar ciertas cosas, seleccionando actividades, realizando negociaciones sobre el contenido del trabajo y asignando significaciones novedosas a las actividades. Este concepto es parte de la flexibilidad del modelo DRL, tal como se advierte en la intervención organizacional plasmada en la figura 7:

		Objetivo de la intervención	
		Demandas / recursos laborales	Recursos personales
Nivel de intervención	Organizacional	Rediseño del trabajo	Formación
	Individual	Job crafting	Intervenciones basadas en fortalezas

Figura 7. Intervenciones organizacionales basadas en demandas y recursos laborales

### 2.2.2.3 Impacto del engagement laboral en las organizaciones

Harter et al. (2009, citado en Wood et al., 2018) refiere que las organizaciones con un elevado nivel de engagement laboral tienen mejores indicadores a las que tienen

un bajo nivel: 12% de mayor satisfacción al cliente, 16% de mayor rentabilidad, 18% de mayor productividad, 21% de mayor desempeño, 49% más de ventas, 49% menos incidentes de seguridad, 37% de menor ausentismo, 41% de menores problemas de calidad.

Por otra parte, Wood et al. (2018) señala que el engagement se encuentra vinculado a otras variables como: Incremento de ventas, innovación, satisfacción del cliente, productividad y desempeño, bienestar y ausentismo y retención del personal. De esta forma, la cuantificación de la variable engagement es un vínculo para conectar de forma consistente la gestión de recursos humanos con la gestión del desempeño organizacional. Esto puede promover la excelencia en la gestión de las instituciones públicas, con el propósito de beneficiar a la organización y los colaboradores, a los primeros con mayor productividad, a los segundos con mayor satisfacción y realización laboral, y a ambos creando un valor compartido.

El engagement combina una elevada satisfacción y activación durante el trabajo. La mezcla de un contexto laboral agradable y también desafiante y activador, promueve la elevada energía y mayor productividad (Wood et al., 2018), asimismo Bakker y Oerlemans (2016) señalan que los colaboradores con mayor grado de engagement experimentan la satisfacción de sus necesidades cotidianas y son felices de manera consistente en el tiempo, tal como se muestra en la figura 8.

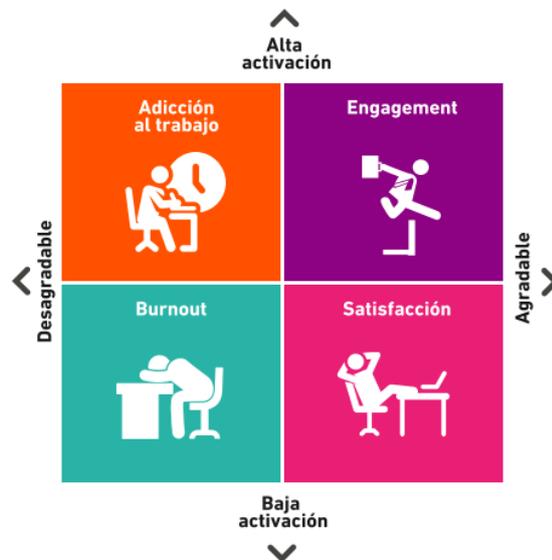


Figura 8. Estados actitudinales en el trabajo Tomado de Wood et al. (2018) y Bakker y Oerlemans (2016).

### 2.3 Definición de términos básicos

**Factores de riesgo psicosocial:** Son características del empleo y de la organización que aumenta la probabilidad de perjudicar la salud integral de las personas (NYCE a Qima Company, 2018).

**Estrés laboral:** Es una respuesta psicofisiológica ante situaciones de alta exigencia laboral, lo cual perjudica en el rendimiento de la persona. Así mismo, se caracteriza por no presentar un equilibrio entre las tareas laborales y la forma de afrontar del organismo (Del Hoyo, 2004).

**Síndrome de burnout:** Es entendida como agotamiento emocional, el cual consiste en que la persona se siente sin energía durante sus actividades debido a condiciones personales y laborales. Se caracteriza por la presencia recurrente de los estresores (Lovo, 2021).

**Mobbing:** Hace referencia a todas las conductas agresivas que recibe un trabajador de manera deliberada, permanente y consciente, así mismo es el proceso de hostigar o atemorizar psicológicamente a los trabajadores si el trabajador no acepta

algunas condiciones de los compañeros o superiores (Instituto Aguascalteense de las mujeres, 2011).

**Engagement:** Bakker (2011, citado en Wood et al., 2018) refiere que el engagement al trabajo es una actitud positiva y activa, que se advierte por el vigor, la dedicación y la absorción.

**Vigor:** Es una activación laboral que se caracteriza por la resistencia física y cognitiva a fin de lograr los objetivos trazados (Schaufeli et al., 2002).

**Dedicación:** Schaufeli et al. (2002) menciona que es un alto compromiso en las actividades del trabajo, y un la experimentación de sentimientos de inspiración, motivación, orgullo, desafío y con significado.

**Absorción:** Schaufeli et al. (2002) asevera que es una atención plena en el trabajo, alteración del tiempo y dificultades para detener la labor debido al elevado sentimiento de disfrute y atención que se vivencian durante las actividades laborales.

## Capítulo III: Hipótesis y variables

### 3.1 Hipótesis

#### 3.1.1 Hipótesis general

Existe relación significativa entre el riesgo psicosocial y engagement en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de El Tambo, 2023.

#### 3.1.2 Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre el riesgo psicosocial y el vigor en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de El Tambo, 2023.

Existe relación significativa entre el riesgo psicosocial y la dedicación en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de El Tambo, 2023.

Existe relación significativa entre el riesgo psicosocial y la absorción en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de El Tambo, 2023.

### 3.2 Variables

**3.2.1 V1: Riesgo psicosocial:** Son cualquier factor que aumente la probabilidad de ocurrencia de pérdida del control sobre la tarea, impide los esfuerzos (físicos y psicológicos) para realizarla, perjudique las capacidades de los trabajadores, estos riesgos pueden ser como estrés laboral, mobbing, síndrome de burnout, entre otros (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2014).

**3.2.2 V2: Engagement:** Schaufeli et al. (2002) menciona que es un conjunto de experiencias internas positivas frente a las labores, que tiene carácter de vigor, dedicación y absorción.

### 3.3 Operacionalización de variables

#### Variable 1: Riesgo psicosocial

<b>Variable de estudio:</b> Riesgo psicosocial			
<b>Conceptualización de la variable:</b> Son cualquier factor que aumente la probabilidad de ocurrencia de pérdida del control sobre la tarea, impide los esfuerzos (físicos y psicológicos) para realizarla, perjudique las capacidades de los trabajadores, estos riesgos pueden ser como estrés laboral, mobbing, síndrome de burnout, entre otros (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2014).			
<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>
Exigencias psicológicas	Tipo de trabajo Toma de decisiones Desgaste emocional Represión Concentración	1, 2, 3, 4 y 5	Ordinal
Control sobre el trabajo	Organización en el trabajo Control de horario Desarrollo profesional Desempeño laboral Compromiso laboral	6, 7, 8, 9 y 10	
Apoyo social	Funciones laborales Respaldo del empleador Compañerismo Manejo de conflictos	11, 12, 13, 14 y 15	
Compensaciones del trabajo	Trabajo inestable Tensión por la modificación de funciones Evaluación del trabajo	16, 17 y 18	
Doble presencia	Centrarse en el trabajo Interrupción de la jornada laboral por motivos personales	19 y 20	

## Variable 2: Engagement

<b>Variable de estudio:</b> Engagement			
<b>Conceptualización de la variable:</b> Schaufeli et al. (2002) menciona que es un conjunto de experiencias internas positivas frente a las labores, que tiene carácter de vigor, dedicación y absorción.			
<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>
Vigor	Tarea laboral que se caracteriza por la resistencia física y cognitiva a fin de lograr los objetivos trazados.	1, 2, 3, 4, 5 y 6	Ordinal
Dedicación	Elevado compromiso en las actividades del trabajo, y un la experimentación de sentimientos de inspiración, motivación, orgullo, desafío y con significado.	7, 8, 9, 10 y 11	
Absorción	Atención plena en el trabajo, alteración del tiempo y dificultades para detener la labor debido al elevado sentimiento de disfrute y atención que se vivencian durante las actividades laborales	12, 13, 14, 15, 16 y 17	

## **Capítulo IV: Metodología**

### **4.1 Método de investigación**

Se empleó el método hipotético – deductivo el cual se caracteriza por plantear una explicación general del problema para luego someterlo a verificación para aceptar o rechazarlas (Hernández et al., 2014).

#### **4.1.1 Según el propósito extrínseco de la investigación**

Fue de tipo básico, el cual parte de una estructura teórica y se mantiene, tiene el propósito de avanzar con el conocimiento científico, pero sin cotejar con aspectos prácticos (Muntané, 2010, p. 221).

#### **4.1.2 Según el enfoque**

Fue cuantitativo, ya que su principal cualidad es el empleo de la medición en el tema a investigar (Hernández et al., 2014), esto se realizará mediante un instrumento psicométrico.

#### **4.1.3 Según la planificación de la toma de datos**

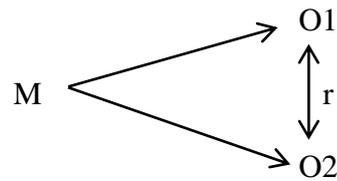
Fue prospectiva, el cual se identifica por recolectar los datos de forma primaria, es decir el mismo investigador se encarga de recabarlos (Hernández et al., 2014). Así mismo, fue prospectivo porque el diseño del estudio fue planteado antes de que ocurra el fenómeno a investigar (Corona & Fonseca, 2021).

#### **4.1.4 Diseño de investigación**

Fue no experimental ya que no se manipularon las variables y no se modificó el contexto para el estudio (Hernández et al., 2014).

#### **4.1.5 Nivel de investigación**

El nivel del estudio fue correlacional, el cual busca el nivel de relación entre las variables (Hernández et al., 2014).



Dónde:

M: Muestra

O1: Medición de riesgo psicosocial

O2: Medición de engagement

r: Relación

#### 4.2 Población

La población es un conjunto de casos de estudio con condiciones iguales que actúan en el mismo espacio (Hernández et al., 2014). En la investigación la población estuvo constituida por 399 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de El Tambo.

#### 4.3 Muestra

La muestra es un grupo representativo incluido en la población (Hernández et al., 2014). Para el estudio se empleó una muestra probabilística, el tamaño de la muestra calculada por medio de una fórmula finita.

$$n = \frac{Nz^2pq}{(N - 1)e^2 + z^2pq}$$

Dónde:

N: tamaño de población

n: tamaño de la muestra

Z: valor z (tabla de distribución normal)

e: error muestral o error permitido

p: probabilidad de aceptación (proporción a favor)

q: probabilidad de rechazo (proporción en contra)

Luego de aplicada la fórmula se obtuvo que el tamaño de la muestra fue 196 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de El Tambo, y fueron seleccionados por medio de una técnica aleatoria simple.

#### **4.4 Criterios de inclusión**

Trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de El Tambo en el año 2023.

Trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de El Tambo que estén de acuerdo con el consentimiento informado.

#### **4.5 Criterios de exclusión**

Trabajadores que se encuentren de vacaciones el día de la recolección de datos.

Colaboradores que no asistan a laborar el día de la recolección de datos.

Colaboradores que se encuentren con licencia el día de la recolección de datos.

Colaboradores que se encuentren de comisión el día de la recolección de datos.

#### **4.6 La técnica de recolección de datos**

Para Hernández et al. (2014) es una serie de pasos por los cuales se recaba datos fundamentales para estudiar las variables de interés. Para este estudio se empleó la técnica de la encuesta. A continuación, se detalla el procedimiento de recolección de información:

- a. Se solicitó permiso para la recolección de datos a las autoridades correspondientes de la municipalidad.
- b. Las investigadoras se apersonaron a la Municipalidad para explicar a los participantes acerca del estudio y responder las dudas que tengan.
- c. Se proporcionaron a los trabajadores un consentimiento informado, una ficha sociodemográfica y los instrumentos para su relleno.

- d. Las investigadoras leyeron el consentimiento informado y respondieron dudas de los participantes, posteriormente pidieron que firmen y rellenen sus datos sociodemográficos correctamente.
- e. Se dieron las instrucciones para que rellenen los instrumentos, se contabilizó el tiempo de aplicación y se resolvieron posibles dudas de comprensión de los ítems.
- f. Al finalizar, las investigadoras verificaron que todos hayan terminado y relleno los instrumentos de acuerdo a las indicaciones.

## **4.7 Instrumento**

### **4.7.1. Instrumento para medir riesgo psicosocial**

#### **Ficha Técnica**

Nombre	: Cuestionario SUSESISTAS 21 Versión Breve
Autor	: Instituto Nacional de Seguridad y Salud Laboral de Dinamarca (AMI)
Año	: Revisado 2013
Aplicación	: Trabajadores de empresas medianas
Administración	: personal y grupal
Duración	: Quince minutos aproximadamente
Objetivo	: Identifica y mide la exposición a riesgos psicosociales
Estructura	: El instrumento tiene 20 ítems agrupados en cinco factores.
Dimensiones	: Exigencias psicológicas, control sobre el trabajo, apoyo social, compensación del trabajo y doble presencia.
Escala	: Escala Likert

Calificación : El puntaje se obtiene directamente de la suma de cada ítem

### **Validez**

Muñoz del Carpio-Toia et al. (2022) realizó la validación del instrumento en una muestra de 231 trabajadores, halló que existe validez adecuada para ser utilizada en personal peruano.

Las investigadoras sometieron el instrumento al escrutinio de 3 jueces a fin de determinar su validez y del estadígrafo de Hernández-Nieto, y se obtuvo un coeficiente de validez de contenido de 0,93, lo cual se categoriza como excelente validez.

### **Confiabilidad**

Se reportó buena consistencia interna en los factores 1, 2 y 3 ( $>0,70$ ) del instrumento en una población peruana, lo que se concluye que cuenta con adecuada confiabilidad (Muñoz del Carpio-Toia et al., 2022).

Las investigadoras realizaron una prueba piloto con 15 trabajadores administrativos y obtuvieron un alfa de Cronbach de 0,742 que se categoriza como confiabilidad aceptable.

## **4.7.2. Instrumento para medir Engagement**

### **Ficha Técnica**

Nombre : Utrecht Work Engagement Scale (UWES – 17)  
 Autor : Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker  
 Año : 2003  
 Aplicación : Adultos  
 Administración : Individual y grupal  
 Duración : Pude ser de cinco a diez minutos aprox.

Objetivo	: Mide el nivel de compromiso en los trabajos como también los niveles de las dimensiones.
Estructura	: El instrumento tiene 17 ítems agrupados en tres dimensiones,
Dimensiones	: Vigor, dedicación y absorción
Escala	: Escala Likert
Calificación	: El puntaje se obtiene directamente de la suma de cada ítem

### **Validez**

El instrumento fue validado por Hernández (2017), para ello se trabajó con 317 colaboradores entre 18 a 65 años a quienes se aplicó el cuestionario y se obtuvo un índice de homogeneidad según ítem-test con rango entre 0,40 y 0,71. En el análisis factorial exploratorio se encontró cargas altas muy significativas ( $p < 0,01$ ).

Las investigadoras sometieron el instrumento al escrutinio de 3 jueces a fin de determinar su validez y del estadígrafo de Hernández-Nieto, y se obtuvo un indicador de 0,93, lo cual se categoriza como excelente validez.

### **Confiabilidad**

Para este proceso se utilizó el estadístico Alfa de Cronbach en una muestra de 317 trabajadores de una organización peruana. Se obtuvo un coeficiente de confiabilidad entre 0,70 y 0,89 lo que significa que es un instrumento aceptable para usar en el trabajo (Hernández, 2017).

Las investigadoras realizaron una prueba piloto con 15 trabajadores administrativos y obtuvieron un alfa de Cronbach de 0,923 que se categoriza como confiabilidad excelente.

#### **4.9. Descripción de procedimiento de análisis**

Los datos recolectados fueron procesados en una base de datos Excel y en el software estadístico SPSS versión 27, se obtuvieron los estadísticos descriptivos como: media, mediana, moda, etc. los cuáles fueron manifestados mediante tablas y figuras. Así mismo para realizar la prueba de hipótesis, primero se realizó la prueba de normalidad mediante el estadístico Kolmogorov-Smirnov, las distribuciones en su mayoría no normales de los datos de interés indicaron el empleo del estadístico de correlación o Rho de Spearman. El nivel de significancia que se empleó fue 0,05, lo que significa que hubo un margen de error de 5%. Los resultados fueron presentados mediante tablas de contingencia, tablas de correlación y figuras.

## Capítulo V: Resultados

En primer lugar, se muestran los resultados del primer nivel de análisis estadístico tanto de las variables de estudio, como de las variables sociodemográficas. En segundo lugar, se plasman los hallazgos del segundo nivel de análisis, donde se contrastan las hipótesis con los datos empíricos.

### 5.1 Estadística descriptiva de variables de estudio y sociodemográficas.

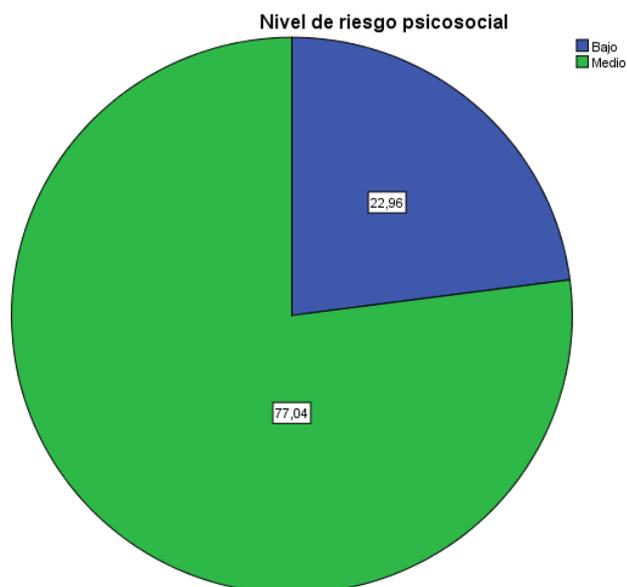
#### 5.1.1 Riesgo psicosocial

En la tabla 1 y figura 9 se aprecia que la mayoría de trabajadores administrativos con 77% (151) presenta un nivel de riesgo psicosocial medio, mientras que 23% (45) de trabajadores cuentan con un nivel bajo de riesgo psicosocial.

Tabla 1

#### *Descriptivos de riesgo psicosocial*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	45	23.0	23.0	23.0
Medio	151	77.0	77.0	100.0
Total	196	100.0	100.0	



*Figura 9.* Porcentaje de trabajadores administrativos según su nivel de riesgo psicosocial

### 5.1.2 Engagement

En la tabla 2 y figura 10 se advierte que la mayoría de trabajadores administrativos presentan un nivel de engagement alto con 64,3% (126), seguido de los que cuentan con un nivel medio con 34,2% (67) y de los que cuentan con un nivel bajo con 1,5% (3).

Tabla 2

#### *Descriptivos de engagement*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	3	1.5	1.5	1.5
Medio	67	34.2	34.2	35.7
Alto	126	64.3	64.3	100.0
Total	196	100.0	100.0	

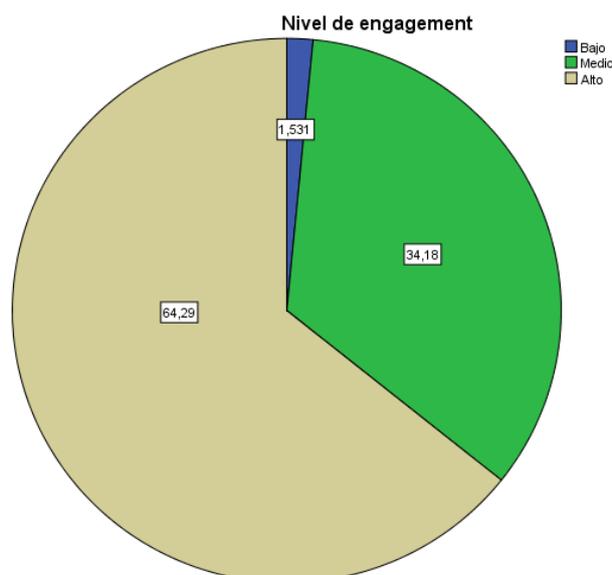


Figura 10. Porcentaje de trabajadores administrativos según su nivel de engagement

### 5.1.3 Edad

En la tabla 3 se observa que el promedio de edad de los trabajadores administrativos fue 41,07 años con una desviación típica de 11,37 años, asimismo la edad máxima fue 68 años mientras que la mínima fue 21 años.

Tabla 3

#### *Descriptivos de edad*

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Edad	196	21	68	41.07	11.368
N válido (según lista)	196				

### 5.1.4 Sexo

En la tabla 4 y en la figura 11 se advierte que la mayoría de trabajadores administrativos fue de sexo femenino con 54,6% (107); mientras que la minoría fue de sexo masculino con 45,4% (89).

Tabla 4

#### *Descriptivos de sexo*

Sexo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Masculino	89	45.4	45.4	45.4
Femenino	107	54.6	54.6	100.0
Total	196	100.0	100.0	

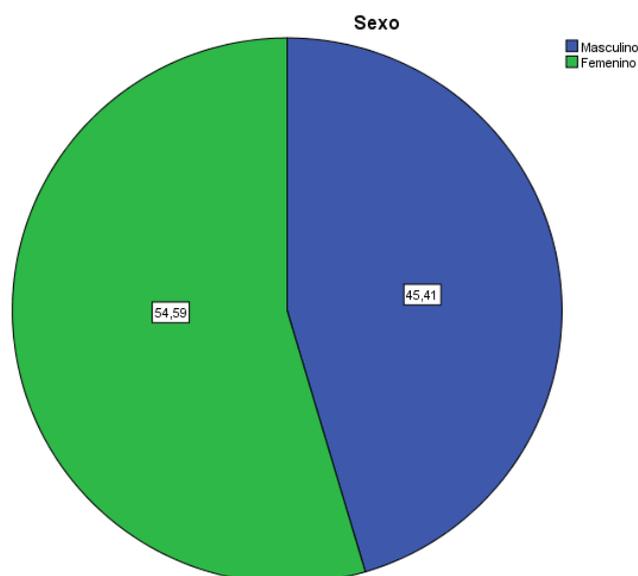


Figura 11. Porcentaje de trabajadores administrativos según su sexo

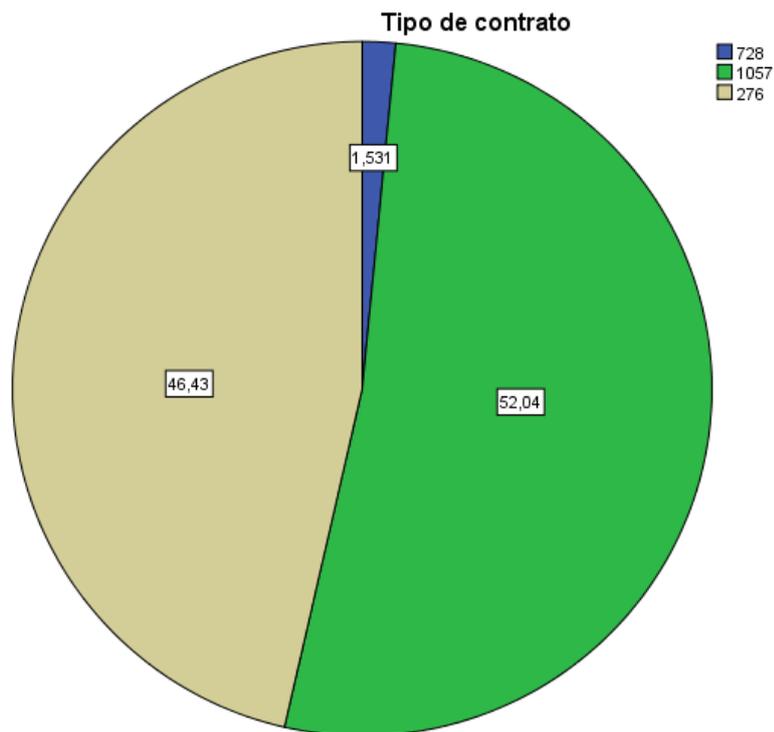
### 5.1.5 Tipo de contrato

En la tabla 5 y figura 12 se evidencia que la mayoría de trabajadores administrativos tiene un contrato 1057 (temporal) con 52% (102), seguido de los que tienen un contrato 276 (estable) con 46,4% (91) y de los que tienen contrato 728 de obrero pero laboran hace años en el área administrativa con 1.5% (3).

Tabla 5

#### Descriptivos de tipo de contrato

Tipo de contrato	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
728	3	1.5	1.5	1.5
1057	102	52.0	52.0	53.6
276	91	46.4	46.4	100.0
Total	196	100.0	100.0	



*Figura 12.* Porcentaje de trabajadores administrativos según su tipo de contrato

## 5.2 Estadística inferencial

### 5.2.1 Prueba de normalidad K-S

En la tabla 6 se realiza la prueba de normalidad K-S, para tamaños de muestra superiores a 50, de los grupos de datos de interés. La hipótesis con la que se trabajó es la siguiente:

H0: La distribución es igual a la normal

H1: La distribución es diferente a la normal

Se trabajó con un nivel de significancia del 5%, por lo tanto si el p valor de la prueba K-S es mayor al 0,05 se acepta la H0 y se rechaza la H1, y si el p valor de la prueba K-S es menor al 0,05 se rechaza la H0 y se acepta la H1. Siguiendo esta lógica las variables riesgo psicosocial (p-valor=0,001) y la dimensión absorción (p-valor=0,040) tienen datos con una distribución diferente a la normal, mientras que la

variable engagement (p-valor =0,269) y las dimensiones vigor (p-valor=0,125) y Dedicación (p-valor=0,100) cuentan con datos con una distribución igual a la normal.

En ese sentido, considerando que la variable riesgo psicosocial está presente en todos las hipótesis formuladas en el presente estudio, y esta cuenta con datos con una distribución no normal o asimétrica, se seleccionó un estadígrafo de correlación no paramétrico denominado Rho de Spearman.

Tabla 6

*Prueba de normalidad K-S*

	Total de riesgo psicosocial	Vigor	Dedicación	Absorción	Total de engagement
N	196	196	196	196	196
Z de Kolmogorov-Smirnov	1.989	1.177	1.224	1.400	1.001
Sig. asintót. (bilateral)	.001	.125	.100	.040	.269

### 5.2.2 Contrataciones de hipótesis

A continuación se presentan las hipótesis nulas (H0) e hipótesis alternas (H1) así como la decisión de aceptación o rechazo de acuerdo a los estadígrafos mostrados en la tabla 7.

#### *Hipótesis general*

H0: No existe relación significativa entre el riesgo psicosocial y engagement en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de El Tambo, 2023.

H1: Existe relación significativa entre el riesgo psicosocial y engagement en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de El Tambo, 2023.

En la tabla 7 se evidencia que el p-valor del estadígrafo Rho de Spearman fue 0,000, lo cual es menor al nivel de significancia 0,05. Por lo tanto, se aceptó la H1 y se rechazó la H0, esto implica que con un nivel de confianza del 95% se afirma que existe

una relación negativa, escasa y altamente significativa ( $Rho=-0,271$ ) entre el riesgo psicosocial y engagement.

### ***Hipótesis específica 1***

H0: No existe relación significativa entre el riesgo psicosocial y el vigor en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de El Tambo, 2023.

H1: Existe relación significativa entre el riesgo psicosocial y el vigor en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de El Tambo, 2023.

En la tabla 7 se advierte que el p-valor del estadígrafo Rho de Spearman fue 0,000 lo cual es menor al nivel de significancia 0,05. Entonces, se aceptó la H1 y se rechazó la H0, esto implica que con un nivel de confianza del 95% se afirma que existe una relación negativa, escasa y altamente significativa ( $Rho= -0,356$ ) entre el riesgo psicosocial y vigor.

### ***Hipótesis específica 2***

H0: No existe relación significativa entre el riesgo psicosocial y la dedicación en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de El Tambo, 2023.

H1: Existe relación significativa entre el riesgo psicosocial y la dedicación en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de El Tambo, 2023.

En la tabla 7 se aprecia que el p-valor del estadígrafo Rho de Spearman fue 0,000 lo cual es menor al nivel de significancia 0,05. Por consiguiente, se aceptó la H1 y se rechazó la H0, esto implica que con un nivel de confianza del 95% se afirma que existe una relación negativa, escasa y altamente significativa ( $Rho= -0,354$ ) entre el riesgo psicosocial y dedicación.

### ***Hipótesis específica 3***

H0: No existe relación significativa entre el riesgo psicosocial y la dedicación en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de El Tambo, 2023.

H1: Existe relación significativa entre el riesgo psicosocial y la dedicación en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de El Tambo, 2023.

En la tabla 7 se evidencia que el p-valor del estadígrafo Rho de Spearman fue 0,577 lo cual es mayor al nivel de significancia 0,05. Por esto, se rechazó la H1 y se aceptó la H0, esto implica que con un nivel de confianza del 95% se afirma que no existe una relación significativa entre el riesgo psicosocial y absorción.

Tabla 7

*Correlaciones de interés*

		Total de riesgo psicosocial
Total de engagement	Coefficiente Rho de Spearman	-,271**
	Sig. (bilateral)	.000
Vigor	Coefficiente Rho de Spearman	-,356**
	Sig. (bilateral)	.000
Dedicación	Coefficiente Rho de Spearman	-,354**
	Sig. (bilateral)	.000
Absorción	Coefficiente Rho de Spearman	-.040
	Sig. (bilateral)	.577

### 5.3 Discusión

Se logró el objetivo general del estudio que fue determinar la relación entre el riesgo psicosocial y engagement en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de El Tambo, 2023, ya que se halló una correlación altamente significativa, negativa y escasa entre el riesgo psicosocial y el engagement (Rho=-0,271; p=0,000). Esto implica que a mayor nivel de factores que dificultan que el trabajador alcance su máximo potencial laboral (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2014), menor nivel de energía, entusiasmo e inmersión en el trabajo (Wood et al., 2018).

Buri (2022) halló un resultado similar, ya que encontró asociaciones entre las dimensiones de riesgo psicosocial exigencias psicológicas (p=0,046) y el trabajo activo

( $p=0,002$ ) y el engagement. Por su parte, Castro (2021) reportó una correlación entre riesgo psicosocial y engagement ( $p=0,012$ ). Otro resultado que puede considerarse similar fue el de Núñez (2021) quien halló una relación entre riesgo psicosocial y burnout, ya que este último concepto es casi opuesto al engagement.

Cuti (2020) halló otro resultado parecido, ya que reportó una correlación negativa y moderada ( $Rho=-0,454$ ) entre el engagement y los riesgos psicosociales en personal administrativo y de ventas del sector privado. Luperdi y Sandoval (2023) , también, hallaron un resultado similar, ya que reportaron una relación significativa, negativa y débil ( $Rho=-0,166$ ;  $p<0,05$ ). No obstante, Caballero (2021) encontró un hallazgo distinto, ya que reportó una relación positiva ( $rho=0,310$ ;  $p<0,05$ ) entre engagement y el horario laboral, factor que es parte de los riesgos psicosociales.

Se alcanzó el primer objetivo específico del estudio que fue determinar la relación entre el riesgo psicosocial y el vigor en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de El Tambo, 2023, debido a que se encontró una correlación altamente significativa, negativa y escasa entre el riesgo psicosocial y el vigor ( $Rho=-0,356$ ;  $p=0,000$ ). Esto implica que a mayor nivel de factores que dificultan que el trabajador alcance su máximo potencial laboral (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2014), menor fuerza, tolerancia y esfuerzo cognitivo y físico para alcanzar los objetivos organizacionales (Wood et al., 2018). Chang-Camacho et al. (2023) encontraron un resultado parecido ya que, en su muestra, existe una asociación entre la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades de riesgos psicosociales con la dimensión vigor de engagement con un p valor de 0,045.

Se consiguió el segundo objetivo específico de investigación que fue determinar la relación entre el riesgo psicosocial y la dedicación en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de El Tambo, 2023, porque se encontró una correlación

altamente significativa, negativa y escasa entre el riesgo psicosocial y el vigor ( $Rho = -0,354$ ;  $p = 0,000$ ). Esto implica que a mayor nivel de factores que dificultan que el trabajador alcance su máximo potencial laboral (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2014), menor interés, involucramiento, inspiración, motivación y orgullo por alcanzar los objetivos organizacionales (Schaufeli et al., 2002). Buri (2022) encontró un resultado similar, una relación entre vigor y la dimensión de riesgo psicosocial trabajo activo ( $p = 0,009$ ). También, Chang-Camacho et al. (2023) encontraron un resultado similar, ya que en su muestra, la dimensión exigencias psicológicas de riesgo psicosocial se asocia con la dimensión dedicación de engagement con un p-valor de 0,009.

Se logró el tercer objetivo específico de la investigación que fue determinar la relación entre el riesgo psicosocial y la absorción en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de El Tambo, 2023, ya que se no se encontró relación entre el riesgo psicosocial y la absorción ( $p \text{ valor} = 0,577$ ). Esto implica que los factores que dificultan que el trabajador alcance su máximo potencial laboral (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2014) son independientes a la concentración absoluta y placentera en las actividades laborales con una distorsión de la percepción temporal. Chang-Camacho et al. (2023) encontraron que la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades de riesgos psicosociales se asocia con la dimensión absorción de engagement laboral con un p valor de 0,003, lo cual es coherente con el hallazgo mostrado.

En cuanto a los hallazgos descriptivos de la primera variable, la mayoría de los trabajadores administrativos (77%) alcanzó un nivel medio de riesgo psicosocial, mientras que 23% obtuvo un nivel bajo. Un resultado similar fue reportado por Castro (2021) quien encontró que la mayoría, con 60,9%, de su población de trabajadores de

enfermería obtuvo un nivel promedio de riesgo psicosocial; mientras que el restante 39,1% alcanzó un nivel medio. Otro resultado parecido fue encontrado por Huamani (2021) quien reportó que la mayoría de participantes con 74% alcanzó el nivel medio de factores psicosociales de riesgo; seguido del nivel bajo con 16%; y del nivel alto con 11%.

No obstante, un resultado diferente fue encontrado por Núñez (2021) quien reportó que la mayoría (52,6%) de participantes obtuvo un nivel alto de riesgo psicosocial. Cuti (2020), por su lado, encontró otro resultado distinto, que el 50% del personal administrativo y de ventas del sector privado mostró niveles muy bajos; 26% promedio; 20,4% bajo; 2% muy alto y 1,5% alto. Otro resultado distinto fue reportado por Palza (2020) quien halló que la media del puntaje de riesgo psicosocial fue 32,66, lo que se categoriza como nivel bajo. Luperdi y Sandoval (2023) hallaron algo diferente también, ya que el 37,7% de participantes alcanzaron un nivel elevado de riesgo psicosocial.

Con respecto a los resultados descriptivos de la segunda variable, la mayoría de los trabajadores administrativos (64,3%) obtuvo un nivel alto de engagement, seguido del nivel medio con 34,2% y del nivel bajo con 1,5%.

Un resultado parecido fue reportado por Castro (2021) que halló que la mayoría, aunque con un porcentaje menor (35,9%), de los trabajadores de enfermería obtuvo un nivel alto de engagement; mientras que el 32,8% alcanzó un nivel bajo, y el 31,3% un nivel medio. Otro resultado parecido fue reportado por Caballero (2021) quien halló que la mayoría de sus participantes obtuvieron un nivel alto de engagement con 62,2%. Boza (2021) reportó algo similar, ya que halló que el 51,39% de funcionarios de su población tuvo un nivel elevado de engagement.

Un resultado parecido fue reportado por Coronación y Peña (2021), quienes refirieron que la mayoría (37,8%) del personal de salud de su población estuvo de acuerdo con el engagement. Otro resultado similar se reportó por Marsollier (2019), quien señala que el 74,2% de su muestra de trabajadores públicos argentinos tiene un nivel alto de engagement. Luperdi y Sandoval (2023) también encontraron algo similar ya que el 39,4% de participantes tuvieron un nivel alto de engagement. Baca (2023), también, reportó algo similar ya que la mayoría de sus participantes con 31,25% probablemente sí cuenta con engagement laboral. Vargas (2022) también brindó evidencia de que la mayoría de sus participantes tuvieron características positivas de engagement.

Un resultado diferente fue reportado por Cuti (2020) quien halló que el 49,5% de los participantes obtuvo un nivel medio, el 20,4% elevado, 19,9% bajo, 5,6% muy alto y el 4,6% muy bajo.

Boza (2021) reportó que existe una relación moderada y positiva entre la gestión por procesos y el engagement, a lo que se le podría sumar la gestión de recursos humanos a fin de reducir el nivel de riesgo psicosocial en los funcionarios, así como el entrenamiento de habilidades de atención plena y control emocional.

Se puede evidenciar que la mayor parte de la evidencia apoya la existencia de una relación negativa entre el riesgo psicosocial y el engagement en distintas poblaciones de trabajadores. Esto puede explicarse por el modelo de Siegrist de desequilibrio esfuerzo-recompensa, que señala que fuertes exigencias físicas y mentales producen, por un lado fatiga, pero también satisfacción, si las recompensas son percibidas como justas, aunque también podría producir tensión e insatisfacción y probabilidad de rotación del trabajador si la remuneración no es percibida como justa, mientras que debiles exigencias puede producir, por un lado tranquilidad emocional

pero trabajo rutinario, pérdida de creatividad y desmotivación si las recompensas son percibidas como justas, aunque también podría producir, retraining o rotación del trabajador si las recompensas son percibidas como injustas (Neffa, 2015).

En ese sentido, una de las variables que podría mediar la relación entre el riesgo psicosocial y el engagement, y que podría explicar que a pesar de que exista un 77% de funcionarios con un nivel medio de riesgo psicosocial, exista un 64.3% de funcionarios con nivel alto de engagement es que la remuneración dineraria y no dineraria son percibidas como justas, por lo que se podría incrementar el engagement y reducir el riesgo psicosocial si se impulsara una política de remuneración no dineraria o sueldo emocional.

Otro marco explicativo relevante es proporcionado por Bakker y Demerouti (2013) en su teoría de demandas y recursos laborales (DRL), que explica que los problemas vinculados al riesgo psicosocial pueden ser predichos por las demandas laborales, mientras que los recursos predicen el engagement. Lo cual sugeriría que, si bien es cierto, los funcionarios del estudio tienen demandas intra laborales y extra laborales que generan su nivel medio mayoritario de riesgo laboral en el 77% de casos, cuentan con los recursos suficientes para hacer frente a dicha demanda, lo que explica el 64,3% de funcionarios con nivel alto de engagement.

## Conclusiones

1. Se concluyó que existe relación significativa entre el riesgo psicosocial y engagement en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de El Tambo, 2023, esto sugiere que la reducción de los factores de riesgo psicosocial por medio de mejoras en la gestión y programas psicológicos de intervención organizacional incrementaría el engagement.
2. Se concluyó que existe relación significativa entre el riesgo psicosocial y vigor en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de El Tambo, 2023, esto sugiere que la reducción de los factores de riesgo psicosocial por medio de mejoras en la gestión y programas psicológicos de intervención organizacional incrementaría el vigor.
3. Se concluyó que existe relación significativa entre el riesgo psicosocial y dedicación en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de El Tambo, 2023, esto sugiere que la reducción de los factores de riesgo psicosocial por medio de mejoras en la gestión y programas psicológicos de intervención organizacional incrementaría la dedicación.
4. Se concluyó que no existe relación significativa entre el riesgo psicosocial y absorción en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de El Tambo, 2023, esto sugiere que la reducción de los factores de riesgo psicosocial por medio de mejoras en la gestión y programas psicológicos de intervención organizacional no incrementaría la absorción.

### **Recomendaciones**

1. Se recomienda a la institución edil realizar la gestión necesaria para reducir los factores de riesgo psicosocial de los trabajadores administrativos, esto implica aplicar estrategias para elevar los bajos niveles de compensaciones no dinerarias o de control sobre el trabajo, con el propósito de incrementar los niveles de engagement, vigor y dedicación vinculados a la productividad laboral.
2. Se sugiere a la institución edil realizar intervenciones psicológicas de salud organizacional, como entrenamiento en mindfulness en los trabajadores administrativos, que reduzca el nivel del factor de riesgo psicosocial denominado doble presencia en los trabajadores, a fin de incrementar los niveles de engagement, vigor y dedicación vinculados a la productividad laboral.
3. Se sugiere a los investigadores interesados en esta línea de investigación o psicólogos organizacionales que repliquen los resultados en poblaciones similares o pongan en marcha investigaciones cuasi experimentales, que impliquen el diseño y aplicación de programas de intervención, como entrenamiento en mindfulness, y ajustes en la gestión de recursos humanos, como el énfasis en el reforzamiento social y la asignación de mayor control sobre el trabajo en los trabajadores administrativos.
4. Se recomienda a los investigadores de esta línea de investigación buscar variables que tengan relación con la dimensión absorción de la variable engagement, de esta forma se podrían mejorar los programas de

intervención que busquen incrementar el nivel de engagement laboral en trabajadores públicos administrativos.

### Referencias bibliográficas

- Baca, M. (2023). *Felicidad laboral y engagement laboral en la Gerencia General de la Municipalidad Provincial de Huancayo-2020* [Universidad Peruana Los Andes].  
[https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/6629/T037\\_43586974\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/6629/T037_43586974_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bakker, A. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265–269.  
<https://doi.org/10.1177/0963721411414534>
- Bakker, A., & Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29, 107–115.  
<https://doi.org/10.5093/tr2013a16>
- Bakker, A., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2011). ¿Cómo los empleados mantienen su engagement en el trabajo? *Ciencia y Trabajo*, 13(41), 135–142.  
[https://www.isonderhouden.nl/doc/pdf/arnoldbakker/articles/articles\\_arnold\\_bakker\\_262.pdf](https://www.isonderhouden.nl/doc/pdf/arnoldbakker/articles/articles_arnold_bakker_262.pdf)
- Bakker, A., & Oerlemans, W. (2016). Momentary work happiness as a function of enduring burnout and work engagement. *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 150(6), 755–778. <https://doi.org/10.1080/00223980.2016.1182888>
- Boza, J. (2021). *Engagement y Gestión por Procesos en la SUNARP – Zona Registral VIII, Sede Huancayo - 2019* [Universidad Peruana Los Andes].  
[http://www.repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/2453/T037\\_Nº de 70343970\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://www.repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/2453/T037_Nº de 70343970_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Buri, R. (2022). *Engagement laboral y factores de riesgos psicosociales en guardias de seguridad de una empresa privada* [Universidad de Guayaquil].

[http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/60238/1/BURI INDABURO.pdf](http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/60238/1/BURI%20INDABURO.pdf)

Caballero, D. (2021). Engagement y el horario laboral como elemento de riesgo psicosocial en los colaboradores de la EPS Ilo S.A. 2021 [Universidad Católica San Pablo]. In *Repositorio de la Universidad Católica San Pablo*. [https://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/20.500.12590/17336/1/CABALLERO\\_SOTO\\_DAN\\_HOR.pdf](https://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/20.500.12590/17336/1/CABALLERO_SOTO_DAN_HOR.pdf)

Canessa, M. (2022). *Estudio regional sobre las condiciones de trabajo de los trabajadores de los gobiernos subregionales: Los casos de Argentina, Brasil, Colombia, El Salvador y Perú*. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/265586/1/wcms-835962.pdf>

Castro, M. (2021). *Factores de riesgo psicosociales y work engagement en personal de enfermería de aislamiento y UCI del hospital Luis Gabriel Dávila* [Universidad Regional Autónoma de los Andes]. <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/12710/1/UTACMSAOC012-2021.pdf>

Chang-Camacho, L., Espinoza-Ortiz, J., & Buri-Indaburo, R. (2023). Engagement laboral y factores de riesgos psicosociales en guardias de seguridad de una empresa privada. *Revista San Gregorio*, 1(55), 31–45. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.36097/rsan.v1i55.2250>

Confederación de Empresarios de Málaga. (2013). Guía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo. In *Confederación de Empresarios de Málaga*. Confederación de Empresarios de Málaga. [https://www.cem-malaga.es/portalcem/novedades/2013/CEM\\_guia\\_riesgos\\_psicosociales\\_interactivo.pdf](https://www.cem-malaga.es/portalcem/novedades/2013/CEM_guia_riesgos_psicosociales_interactivo.pdf)

Corona, L., & Fonseca, M. (2021). Acerca del carácter retrospectivo o prospectivo en

- la investigación científica. *Medisur*, 19(2), 338–341.  
<http://scielo.sld.cu/pdf/ms/v19n2/1727-897X-ms-19-02-338.pdf>
- Coronación, F., & Peña, R. (2021). *Engagement laboral y liderazgo de servicio en el Hospital de Apoyo Junín, 2020* [Universidad Peruana Los Andes].  
[http://www.repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/3395/T037\\_71689115\\_75237391\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://www.repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/3395/T037_71689115_75237391_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cuti, T. (2020). *Engagement y riesgo psicosocial en trabajadores de una empresa de tercerización de venta de productos financieros* [Universidad Ricardo Palma].  
[https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/3452/ENGAGEMENT Y RIESGO PSICOSOCIAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE TERCERIZACIÓN DE VENTA DE PRODUCTOS FINANCIEROS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/3452/ENGAGEMENT_Y_RIESGO_PSICOSOCIAL_EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE TERCERIZACIÓN DE VENTA DE PRODUCTOS FINANCIEROS.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Del Hoyo, M. (2004). Estrés laboral. In *Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo CITorrelaguna, 73 - 28027 MADRID*. [http://www.ecorfan.org/actas/A\\_1/32.pdf](http://www.ecorfan.org/actas/A_1/32.pdf)
- Dongil, C. (n.d.). Modelos y evaluación del estrés laboral. *Dpto. de Personalidad, Evaluación y Tratamiento Psicológico*, 1–10.  
[https://psiquiatria.com/trabajos/usr\\_764690005810.pdf](https://psiquiatria.com/trabajos/usr_764690005810.pdf)
- El Comercio. (2017). *¿Cuál es la situación de los empleados públicos del Perú? Estas son las cifras [INFORME]*. El Comercio. <https://elcomercio.pe/peru/situacion-empleados-publicos-peru-son-cifras-informe-noticia-455080-noticia/?ref=ecr>
- Hernández, Roberto, Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (M. H. Education (ed.); 6ta ed.). <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernández, Roxanny. (2017). El compromiso por el trabajo en los vendedores de Saga

- Falabella, San Isidro [Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. In *Repositorio de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega*.  
<http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1677/TRAB.SUF.PROF.ROXANNY.MILAGROS.HERNÁNDEZ.CABRERA.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Huamani, D. (2021). *Factores psicosociales de riesgo y motivación laboral en los colaboradores de la empresa Perú Data, 2020* [Universidad Continental].  
[https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/9779/5/IV\\_PG\\_MRHGO\\_TE\\_Huamani\\_Brena\\_2021.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/9779/5/IV_PG_MRHGO_TE_Huamani_Brena_2021.pdf)
- Instituto Aguascaletense de las mujeres. (2011). *Investigación sobre “Las consecuencias del acoso laboral (mobbing) en las empresas maquiladoras de Aguascalientes con mano de obra femenina.”* Instituto Aguascaletense de las mujeres. <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/JKM/article/view/2203>
- Lovo, J. (2021). Síndrome de burnout: Un problema moderno. *Entorno*, 70, 110–120.  
<https://doi.org/10.5377/entorno.v0i70.10371>
- Luperdi, M., & Sandoval, K. (2023). *Factores de riesgo psicosocial y engagement al personal administrativo de una institución formativa policial de Puente Piedra, Lima 2022* [Universidad César Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/116732/Luperdi\\_OMV-Sandoval\\_FKP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/116732/Luperdi_OMV-Sandoval_FKP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Marsollier, R. (2019). Análisis del modelo burnout-engagement en empleados públicos. *Psicogente*, 22(41), 1–18. <https://doi.org/https://doi.org/10.17081/psico.22.41.3311>
- Maslach, C., Schaufeli, W., & Leiter, M. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>

- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2014). Informe Técnico de los Factores de Riesgo Psicosocial en trabajadores de Lima Metropolitana Consejo Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de Lima Metropolitana. In *Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo*. [https://www.trabajo.gob.pe/CONSEJO\\_REGIONAL/PDF/documentos5.pdf](https://www.trabajo.gob.pe/CONSEJO_REGIONAL/PDF/documentos5.pdf)
- Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad Del Trabajo*, 57(1), 4–19. <https://doi.org/10.4321/s0465-546x2011000500002>
- Muñoz del Carpio-Toia, A., Ramos-Vargas, L., Ames-Guerrero, R., & Yuli-Posadas, R. (2022). Riesgos psicosociales en personal de salud del Perú: análisis de propiedades psicosométricas del ISTAS 21. *Index de Enfermería*, 31(2), 115–119. <https://scielo.isciii.es/pdf/index/v31n2/1132-1296-index-31-02-115.pdf>
- Muntané, J. (2010). Introducción a la Investigación básica. *RAPD ONLINE*, 33(3), 221–227. [https://www.researchgate.net/profile/Jordi-Muntane/publication/341343398\\_Introduccion\\_a\\_la\\_Investigacion\\_basica/links/5ebb9e7d92851c11a8650cf9/Introduccion-a-la-Investigacion-basica.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Jordi-Muntane/publication/341343398_Introduccion_a_la_Investigacion_basica/links/5ebb9e7d92851c11a8650cf9/Introduccion-a-la-Investigacion-basica.pdf)
- Neffa, J. (2015). Los riesgos psicosociales en el trabajo. In *CEIL CONICET*. CEIL CONICET. [https://www.cytod.org/sites/default/files/Los riesgos psicosociales en el trabajo.pdf](https://www.cytod.org/sites/default/files/Los%20riesgos%20psicosociales%20en%20el%20trabajo.pdf)
- Núñez, S. (2021). *Riesgo psicosocial y síndrome de Burnout en época de pandemia en el personal de salud del hospital Sub Regional de Andahuaylas - 2021* [Universidad Privada San Juan Bautista]. [http://repositorio.upsjb.edu.pe/bitstream/handle/upsjb/3308/T. TPMH - NUÑEZ ALARCON SILFA CELES.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.upsjb.edu.pe/bitstream/handle/upsjb/3308/T.%20TPMH%20-%20NU%C3%91EZ%20ALARCON%20SILFA%20CELES.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- NYCE a Qima Company. (2018). *NOM-035-STPS-2018 Factores de Riesgo*

*Psicosocial en el Trabajo – Identificación, Análisis y Prevención*. NYCE a Qima Company. <https://www.sige.org.mx/nom-035-stps-2018-factores-de-riesgo-psicosocial-en-el-trabajo-identificacion-analisis-y-prevencion/>

Organización Internacional del Trabajo. (n.d.). La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género. In *Género, salud y seguridad en el trabajo*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_227402.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf)

Organización Internacional del Trabajo. (2013). *La prevención de las enfermedades profesionales*. Organización Internacional del Trabajo. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_209555.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_209555.pdf)

Palza, J. (2020). Riesgo psicosocial y condiciones laborales en colaboradores del servicio público de justicia de la ciudad de Trujillo [Universidad César Vallejo]. In *Repositorio de la Universidad César Vallejo*. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45821/Palza\\_EJN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45821/Palza_EJN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Posada, M., & Gonzalez, M. (2014). Educación obrera para el trabajo decente. In *Organización Internacional del Trabajo*. Organización Internacional del Trabajo. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos\\_aires/documents/publication/wcms\\_249891.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_249891.pdf)

Radio Programas del Perú. (2015a). *Huancayo: sindicato denunciará penalmente a alcalde de El Tambo*. Radio Programas Del Perú. <https://rpp.pe/peru/actualidad/huancayo-sindicato-denunciara-penalmente-a-alcalde-de-el-tambo-noticia-816591>

Radio Programas del Perú. (2015b). *Trabajadores municipales de El Tambo exigen*

*incremento de sueldos.* Radio Programas Del Perú.

<https://rpp.pe/peru/actualidad/trabajadores-municipales-de-el-tambo-exigen-incremento-de-sueldos-noticia-792583?ref=rpp>

Sabastizagal-Vela, I., Astete-Cornejo, J., & Benavides, F. (2020). Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. *Salud Publica*, 37(1), 32–41.

<https://www.scielosp.org/pdf/rpmesp/2020.v37n1/32-41/es>

Salanova, M., Bresó, E., & Schaufeli, W. (2005). Hacia un modelo espiral de las creencias de eficacia en el estudio del burnout y del engagement. *Ansiedad y Estrés*, 11(2–3), 215–231.

<https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/243.pdf>

Salanova, M., & Schaufeli, W. (2004). El engagement de los empleados: Un reto emergente para la dirección de los recursos humanos. *Estudios Financieros*, 62(261), 109–138.

[https://www.researchgate.net/publication/46650776\\_El\\_engagement\\_de\\_los\\_empleados\\_Un\\_reto\\_emergente\\_para\\_la\\_direccion\\_de\\_los\\_recursos\\_humanos](https://www.researchgate.net/publication/46650776_El_engagement_de_los_empleados_Un_reto_emergente_para_la_direccion_de_los_recursos_humanos)

Schaufeli, W., Salanova, M., González-Roma, V., & Bakker, A. (2002). The measurement of engagement and burnout: A Two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92.

<https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>

Vargas, N. (2022). *Engagement Laboral en el Personal del Area de Ventas de Tiendas Maestro – Huancayo 2019* [Universidad Peruana Los Andes].

[https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/4348/T037\\_62349227\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/4348/T037_62349227_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Vega, S. (2001). Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo-social (I). In

*Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo* (p. 7).

<https://www.insst.es/documents/94886/192928/NTP+603+Riesgo+psicosocial+e+l+modelo+demanda-control-apoyosocial+%28I%29..pdf>

Vera, I. (2022). Factores psicosociales y experiencia de engagement en el trabajo: los recursos personales como antecedentes del engagement. *Foro de Educación*, 20(2), 275–294. <https://doi.org/10.14516/fde.837>

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

Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26(2), 179–201. <https://doi.org/10.2307/259118>

## Anexos

## Anexo A. Matriz de consistencia

<b>Título del proyecto:</b> Riesgo psicosocial y engagement en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de El Tambo, 2023					
<b>Autores:</b>					
<b>PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>MÉTODO</b>
<b>Problema general</b> <b>PG:</b> ¿Cuál es la relación entre el riesgo psicosocial y engagement en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de El Tambo, 2023?	<b>Objetivo general</b> <b>OG:</b> Determinar la relación entre el riesgo psicosocial y engagement en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de El Tambo, 2023.	<b>Hipótesis:</b> <b>OG:</b> Existe relación significativa entre el riesgo psicosocial y engagement en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de El Tambo, 2023. .	Riesgo psicosocial	Exigencias psicológicas Control sobre el trabajo Apoyo social Compensaciones del trabajo Doble presencia	Método: Científico. Enfoque: Cuantitativo Tipo de Investigación: Básica Descriptiva Nivel de la investigación: Descriptiva correlacional
<b>Problemas específicos</b> <b>P1:</b> ¿Cuál es la relación entre el riesgo psicosocial y el vigor en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de El Tambo, 2023?	<b>Objetivos específicos</b> <b>O1:</b> Determinar la relación entre el riesgo psicosocial y el vigor en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de El Tambo, 2023.	<b>Hipótesis específicas</b> <b>H1:</b> Existe relación significativa entre el riesgo psicosocial y el vigor en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de El Tambo, 2023.	Engagement	Vigor Dedicación Absorción	

<p><b>P2:</b> ¿Cuál es la relación entre el riesgo psicosocial y la dedicación en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de El Tambo, 2023?</p>	<p><b>O2:</b> Determinar la relación entre el riesgo psicosocial y la dedicación en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de El Tambo, 2023.</p>	<p><b>H2:</b> Existe relación significativa entre el riesgo psicosocial y la dedicación en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de El Tambo, 2023.</p>		<p>Población: 399 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de El Tambo en el periodo 2023</p>
<p><b>P3:</b> ¿Cuál es la relación entre el riesgo psicosocial y la absorción en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de El Tambo, 2023?</p>	<p><b>O3:</b> Determinar la relación entre el riesgo psicosocial y la absorción en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de El Tambo, 2023.</p>	<p><b>H3:</b> Existe relación significativa entre el riesgo psicosocial y la absorción en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de El Tambo, 2023.</p>		<p>Muestra: Censal-399 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de El Tambo en el periodo 2023</p>

## Anexo B. Instrumento de riesgo psicosocial

### Cuestionario SUSESO ISTAS 21 Versión Breve

Instrucciones. Este cuestionario incluye 20 preguntas que cubren el mayor espectro posible de la diversidad de riesgos psicosociales del mundo del empleo actual. Marque la alternativa que mejor se ajuste a lo que usted vivencia en su centro de trabajo.

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

Nro.	Ítems	1	2	3	4	5
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?					
2	En su trabajo ¿tiene Ud. ¿Que tomar decisiones difíciles?					
3	En general ¿considera Ud. Que su trabajo le genera desgaste emocional?					
4	En su trabajo, ¿tiene Ud. Que guardar sus emociones y no expresarlas?					
5	¿Su trabajo requiere atención constante?					
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigne?					
7	Su trabajo ¿permite que aprenda cosas nuevas?					
8	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?					
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?					
10	¿Siente que su empresa o institución tiene gran importancia para Ud.?					
11	¿Sabe exactamente que tareas son de su responsabilidad?					
12	¿Tiene que hacer tareas que Ud. Cree que debería de hacerse de otra manera?					
13	¿Recibe apoyo y ayuda de su jefe o superior inmediato?					
14	Entre compañeros y compañeras ¿se ayudan en el trabajo?					
15	Sus jefes inmediatos ¿resuelven bien los conflictos?					
16	¿Está preocupado (a) por si lo (la) despiden o no le renuevan el contrato?					
17	¿Está preocupado (a) por si les cambian las tareas contra su voluntad?					
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco					
19	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?					
20	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?					

## Anexo C. Instrumento de engagement

### Encuesta de bienestar y trabajo (UWES)

Instrucciones: Las siguientes preguntas hacen referencia a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y marque la respuesta de acuerdo a como se siente de acuerdo a la siguiente tabla.

1	Nunca
2	Casi nunca
3	Algunas veces
4	Regularmente
5	Bastantes veces
6	Casi siempre
7	Siempre

Nro.	Ítem	1	2	3	4	5	6	7
1	En mi trabajo me siento lleno de energía							
2	Mi trabajo está lleno de significado y propósito							
3	El tiempo vuela cuando estoy en mi trabajo							
4	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo							
5	Estoy entusiasmado con mi trabajo							
6	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mi							
7	Mi trabajo me inspira							
8	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar							
9	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo							
10	Estoy orgulloso del trabajo que hago							
11	Estoy inmerso en mi trabajo							
12	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo							
13	Mi trabajo es retador							
14	Me "dejo llevar" por mi trabajo							
15	Soy muy persistente en mi trabajo							
16	Me es difícil "desconectarme" de mi trabajo							
17	Incluso cuando las cosas no van bien continuo trabajando							

## **Anexo D. Consentimiento informado**

### “Riesgo psicosocial y engagement en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de El Tambo, 2023”

Se le invita ser parte del presente estudio con la finalidad de relacionar el Riesgo psicosocial y engagement en trabajadores de la Municipalidad Distrital de El Tambo, 2023. Por ello, usted deberá responder con la mayor honestidad: un formulario con algunos datos personales generales, y una encuesta, usted podrá tomar el tiempo necesario y es libre de no participar o de dejar de participar si así lo considera. Si decide participar en el estudio tenga en cuenta las siguientes consideraciones:

#### **Riesgos:**

La aplicación de estas encuestas no representa ningún riesgo para su salud.

#### **Beneficios:**

Se establecerá un diagnóstico institucional acerca de los factores de riesgo y protectores de la salud mental laboral, este permitirá planificar una futura intervención de prevención psicopatológica y promoción de la salud mental en la institución. Los costos serán cubiertos por los investigadores. Si algún trabajador desea conocer su diagnóstico psicométrico personal o tiene consultas personales con respecto a las variables, puede solicitar mayor información a las investigadoras, para este fin se colocan sus números telefónicos en la parte final del consentimiento informado.

#### **Costos y Compensación:**

No deberá pagar nada por participar en el estudio. Igualmente, no recibirá incentivo económico o de otra índole.

#### **Confidencialidad:**

Su información será manejada bajo total anonimato. Si los resultados de este seguimiento son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participaron en este estudio.

**Declaración y/o consentimiento**

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo las actividades en las que participaré si decido ingresar al estudio, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

**Nombres, Apellidos y firma del participante:**

**Edad:**

**Sexo:**

**Fecha:**

**Números telefónicos de las investigadoras**

**Firmas de Investigadoras:**

\_\_\_\_\_  
De la Vega Arancibia A.

\_\_\_\_\_  
Castro Yarasca M.

\_\_\_\_\_  
Canchan Cárdenas R.

## ANEXO E. Evidencia de consentimientos informados

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

“Riesgo psicosocial y engagement en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de El Tambo, 2023”

Se le invita ser parte del presente estudio con la finalidad de relacionar el Riesgo psicosocial y engagement en trabajadores de la Municipalidad Distrital de El Tambo, 2023. Por ello, usted deberá responder con la mayor honestidad: un formulario con algunos datos personales generales, y una encuesta, usted podrá tomar el tiempo necesario y es libre de no participar o de dejar de participar si así lo considera. Si decide participar en el estudio tenga en cuenta las siguientes consideraciones:

#### Riesgos:

La aplicación de estas encuestas no representa ningún riesgo para su salud.

#### Beneficios:

Se establecerá un diagnóstico institucional acerca de los factores de riesgo y protectores de la salud mental laboral, este permitirá planificar una futura intervención de prevención psicopatológica y promoción de la salud mental en la institución. Los costos serán cubiertos por los investigadores. Si algún trabajador desea conocer su diagnóstico psicométrico personal o tiene consultas personales con respecto a las variables, puede solicitar mayor información a las investigadoras, para este fin se colocan sus números telefónicos en la parte final del consentimiento informado.

#### Costos y Compensación:

No deberá pagar nada por participar en el estudio. Igualmente, no recibirá incentivo económico o de otra índole.

#### Confidencialidad:

Su información será manejada bajo total anonimato. Si los resultados de este seguimiento son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participaron en este estudio.

#### Declaración y/o consentimiento

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo las actividades en las que participaré si decido ingresar al estudio, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

#### Nombres, Apellidos y firma del participante:

	EDAD :	45
	SEXO :	M
	FECHA :	25/10/2023

#### Números telefónicos de las investigadoras:

- Aracely De la Vega Arancibia: 969464934
- Rosa Canchán Cárdenas: 966330166
- M. Carla Castro Yarasca: 977567621

#### Firmas de Investigadoras:

  
DE LA VEGA ARANCIBIA A.

  
CASTRO YARASCA M.

  
CANCHAN CARDENAS R.

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

“Riesgo psicosocial y engagement en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de El Tambo, 2023”

Se le invita ser parte del presente estudio con la finalidad de relacionar el Riesgo psicosocial y engagement en trabajadores de la Municipalidad Distrital de El Tambo, 2023. Por ello, usted deberá responder con la mayor honestidad: un formulario con algunos datos personales generales, y una encuesta, usted podrá tomar el tiempo necesario y es libre de no participar o de dejar de participar si así lo considera. Si decide participar en el estudio tenga en cuenta las siguientes consideraciones:

### Riesgos:

La aplicación de estas encuestas no representa ningún riesgo para su salud.

### Beneficios:

Se establecerá un diagnóstico institucional acerca de los factores de riesgo y protectores de la salud mental laboral, este permitirá planificar una futura intervención de prevención psicopatológica y promoción de la salud mental en la institución. Los costos serán cubiertos por los investigadores. Si algún trabajador desea conocer su diagnóstico psicométrico personal o tiene consultas personales con respecto a las variables, puede solicitar mayor información a las investigadoras, para este fin se colocan sus números telefónicos en la parte final del consentimiento informado.

### Costos y Compensación:

No deberá pagar nada por participar en el estudio. Igualmente, no recibirá incentivo económico o de otra índole.

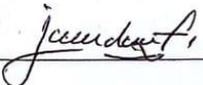
### Confidencialidad:

Su información será manejada bajo total anonimato. Si los resultados de este seguimiento son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participaron en este estudio.

### Declaración y/o consentimiento

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo las actividades en las que participaré si decido ingresar al estudio, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

### Nombres, Apellidos y firma del participante:

	EDAD :	29
	SEXO :	M
	FECHA :	30-10-23

### Números telefónicos de las investigadoras:

- Aracely De la Vega Arancibia: 969464934
- Rosa Canchán Cárdenas: 966330166
- M. Carla Castro Yarasca: 977567621

### Firmas de Investigadoras:



DE LA VEGA ARANCIBIA A.



CASTRO YARASCA M.



CANCHAN CARDEÑAS R.

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

"Riesgo psicosocial y engagement en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de El Tambo, 2023"

Se le invita ser parte del presente estudio con la finalidad de relacionar el Riesgo psicosocial y engagement en trabajadores de la Municipalidad Distrital de El Tambo, 2023. Por ello, usted deberá responder con la mayor honestidad: un formulario con algunos datos personales generales, y una encuesta, usted podrá tomar el tiempo necesario y es libre de no participar o de dejar de participar si así lo considera. Si decide participar en el estudio tenga en cuenta las siguientes consideraciones:

### Riesgos:

La aplicación de estas encuestas no representa ningún riesgo para su salud.

### Beneficios:

Se establecerá un diagnóstico institucional acerca de los factores de riesgo y protectores de la salud mental laboral, este permitirá planificar una futura intervención de prevención psicopatológica y promoción de la salud mental en la institución. Los costos serán cubiertos por los investigadores. Si algún trabajador desea conocer su diagnóstico psicométrico personal o tiene consultas personales con respecto a las variables, puede solicitar mayor información a las investigadoras, para este fin se colocan sus números telefónicos en la parte final del consentimiento informado.

### Costos y Compensación:

No deberá pagar nada por participar en el estudio. Igualmente, no recibirá incentivo económico o de otra índole.

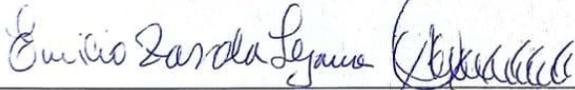
### Confidencialidad:

Su información será manejada bajo total anonimato. Si los resultados de este seguimiento son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participaron en este estudio.

### Declaración y/o consentimiento

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo las actividades en las que participaré si decido ingresar al estudio, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

### Nombres, Apellidos y firma del participante:

	EDAD :	58
	SEXO :	masculino
	FECHA :	25-10-2023

### Números telefónicos de las investigadoras:

- Aracely De la Vega Arancibia: 969464934
- Rosa Canchán Cárdenas: 966330166
- M. Carla Castro Yarasca: 977567621

### Firmas de Investigadoras:



DE LA VEGA ARANCIBIA A.



CASTRO YARASCA M.



CANCHÁN CARDENAS R.

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

“Riesgo psicosocial y engagement en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de El Tambo, 2023”

Se le invita ser parte del presente estudio con la finalidad de relacionar el Riesgo psicosocial y engagement en trabajadores de la Municipalidad Distrital de El Tambo, 2023. Por ello, usted deberá responder con la mayor honestidad: un formulario con algunos datos personales generales, y una encuesta, usted podrá tomar el tiempo necesario y es libre de no participar o de dejar de participar si así lo considera. Si decide participar en el estudio tenga en cuenta las siguientes consideraciones:

### Riesgos:

La aplicación de estas encuestas no representa ningún riesgo para su salud.

### Beneficios:

Se establecerá un diagnóstico institucional acerca de los factores de riesgo y protectores de la salud mental laboral, este permitirá planificar una futura intervención de prevención psicopatológica y promoción de la salud mental en la institución. Los costos serán cubiertos por los investigadores. Si algún trabajador desea conocer su diagnóstico psicométrico personal o tiene consultas personales con respecto a las variables, puede solicitar mayor información a las investigadoras, para este fin se colocan sus números telefónicos en la parte final del consentimiento informado.

### Costos y Compensación:

No deberá pagar nada por participar en el estudio. Igualmente, no recibirá incentivo económico o de otra índole.

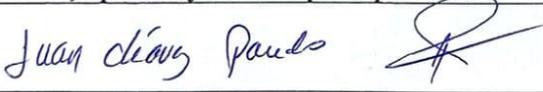
### Confidencialidad:

Su información será manejada bajo total anonimato. Si los resultados de este seguimiento son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participaron en este estudio.

### Declaración y/o consentimiento

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo las actividades en las que participaré si decido ingresar al estudio, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

### Nombres, Apellidos y firma del participante:

	EDAD :	52
	SEXO :	M
	FECHA :	25/10/23

### Números telefónicos de las investigadoras:

- Aracely De la Vega Arancibia: 969464934
- Rosa Canchán Cárdenas: 966330166
- M. Carla Castro Yarasca: 977567621

### Firmas de Investigadoras:



DE LA VEGA ARANCIBIA A.



CASTRO YARASCA M.



CANCHÁN CARDENAS R.

**Anexo F. Aprobación de la institución para realización del estudio**

 **Municipalidad Distrital de El Tambo**  
Con honestidad y transparencia

Doc.: 00930049  
Exp.: 00461347

AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO

El Tambo, 04 de Abril de 2023

**CARTA N°175 -2023-MDT/GAF-SGRH**

SEÑOR(A):  
CANCHAN CÁRDENAS ROSA LUZ  
DNI : 71777196  
CEL. : 966330166

**ASUNTO: RESPECTO A LA AUTORIZACION PARA REALIZAR ENCUESTA A LOS TRABAJADORES DE LA MDT.**

REF. SOLICITUD S/N  
DOC: 927717 EXP: 461347

De mi especial consideración:

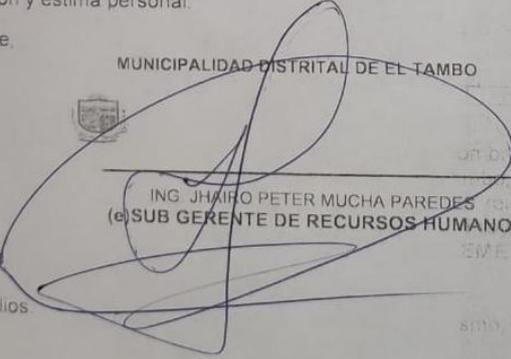
Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente a nombre de la Subgerencia De Recursos Humanos De La Municipalidad Distrital De El Tambo, y al mismo tiempo dar respuesta a la solicitud presentada sobre autorización para realizar ENCUESTA a los trabajadores de la entidad, información que ayudara para el Proyecto de su Investigación que lleva por Título "RIESGO PSICOSOCIAL Y ENGAGEMENT", para el cual se les comunica lo subsecuente:

Se autoriza el acceso a las instalaciones de la entidad; asimismo, se le solicita no interferir con el personal que se encuentre atendiendo en ventanilla.

Sin otro en particular, aprovecho la ocasión para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

**MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE EL TAMBO**

  
ING. JHAIRO PETER MUCHA PAREDES  
(e) SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

JPMP/emsd  
C.c  
Adjunto 6 folios

Recibi Conforme  
R. [Signature]  
Canchan Cardenas Rosa Luz  
04/04/23

Municipal Castilla 1920 - El Tambo, Huancayo / Central telefónica (064) 245575 - (064) 251925 www.munieltambo.gob.pe

## Anexo G. Aprobación del comité de ética en investigación de la UC



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Huancayo, 02 de setiembre del 2023

### OFICIO N°0542-2023-CIEI-UC

Investigadores:

CANCHAN CARDENAS ROSA LUZ  
CASTRO YARASCA MISHELL CARLA  
DE LA VEGA ARANCIBIA VOLI ARACELY

#### Presente-

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes para saludarles cordialmente y a la vez manifestarles que el estudio de investigación titulado: **RIESGO PSICOSOCIAL Y ENGAGEMENT EN TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE EL TAMBO, 2023.**

Ha sido **APROBADO** por el Comité Institucional de Ética en Investigación, bajo las siguientes precisiones:

- El Comité puede en cualquier momento de la ejecución del estudio solicitar información y confirmar el cumplimiento de las normas éticas.
- El Comité puede solicitar el informe final para revisión final.

Aprovechamos la oportunidad para renovar los sentimientos de nuestra consideración y estima personal.

Atentamente



Walter Calderón Gerstein  
Presidente del Comité de Ética  
Universidad Continental

C.c. Archivo.

#### Arequipa

Av. Los Incaos S/N,  
José Luis Bustamante y Rivero  
(054) 412 030

Calle Afonso Ugarte 607, Yanahuasi  
(054) 412 030

#### Huancayo

Av. San Carlos 1960  
(094) 481 430

#### Cusco

Urb. Manuel Prado - Lote B, 1ª 7ª Av. Colibayo  
(084) 480 070

Sector Argosuma KM. 10,  
carretera San Jerónimo - Saylla  
(084) 480 070

#### Lima

Av. Alfredo Mondola 5210, Los Olivos  
(01) 213 2780

Jr. Junín 355, Miraflores  
(01) 213 2780

**ANEXO H.** Formato de validación del instrumento de riesgo psicosocial

**Juez 1: Gálvez Vigo Masha Isabel**

<b>Nro.</b>	<b>Ítems</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Suficiencia</b>	<b>Claridad</b>
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	3	4	4	4
2	En su trabajo ¿tiene Ud. ¿Que tomar decisiones difíciles?	4	4	3	4
3	En general ¿considera Ud. Que su trabajo le genera desgaste emocional?	4	3	4	4
4	En su trabajo, ¿tiene Ud. Que guardar sus emociones y no expresarlas?	4	4	4	4
5	¿Su trabajo requiere atención constante?	3	4	4	4
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigne?	4	4	4	4
7	Su trabajo ¿permite que aprenda cosas nuevas?	4	4	4	4
8	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?	3	4	4	4
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	4	4	4	4
10	¿Siente que su empresa o institución tiene gran importancia para Ud.?	4	4	3	4
11	¿Sabe exactamente que tareas son de su responsabilidad?	4	4	4	4
12	¿Tiene que hacer tareas que Ud. Cree que debería de hacerse de otra manera?	4	3	4	4
13	¿Recibe apoyo y ayuda de su jefe o superior inmediato?	4	4	4	4
14	Entre compañeros y compañeras ¿se ayudan en el trabajo?	4	3	4	4
15	Sus jefes inmediatos ¿resuelven bien los conflictos?	4	4	3	4
16	¿Está preocupado (a) por si lo (la) despiden o no le renuevan el contrato?	4	4	3	4
17	¿Está preocupado (a) por si les cambian las tareas contra su voluntad?	4	4	4	4
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	4	4	4	4
19	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?	3	3	4	4
20	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	4	4	4	3

**DECISIÓN DEL EXPERTO:** El instrumento debe ser aplicado: **SI ( X) NO ( )** **APELLIDOS**

**Y NOMBRES DEL JURADO:** Mg. Ps. Gálvez Vigo Masha Isabel C.P.P. 7322

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'M. Gálvez', written on a light-colored rectangular background.

---

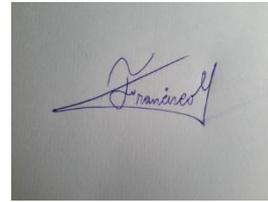
Firma y Sello

**Juez 2: Molina Soria Héctor Francisco**

<b>Nro.</b>	<b>Ítems</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Suficiencia</b>	<b>Claridad</b>
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	4	4	4	4
2	En su trabajo ¿tiene Ud. ¿Que tomar decisiones difíciles?	4	4	4	4
3	En general ¿considera Ud. Que su trabajo le genera desgaste emocional?	4	4	3	4
4	En su trabajo, ¿tiene Ud. Que guardar sus emociones y no expresarlas?	4	4	4	4
5	¿Su trabajo requiere atención constante?	4	3	4	4
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigne?	4	4	4	4
7	Su trabajo ¿permite que aprenda cosas nuevas?	4	3	4	4
8	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?	4	4	4	4
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	4	4	4	4
10	¿Siente que su empresa o institución tiene gran importancia para Ud.?	4	4	3	4
11	¿Sabe exactamente que tareas son de su responsabilidad?	4	4	4	4
12	¿Tiene que hacer tareas que Ud. Cree que debería de hacerse de otra manera?	4	4	4	4
13	¿Recibe apoyo y ayuda de su jefe o superior inmediato?	4	3	3	4
14	Entre compañeros y compañeras ¿se ayudan en el trabajo?	4	4	4	4
15	Sus jefes inmediatos ¿resuelven bien los conflictos?	4	4	4	4
16	¿Está preocupado (a) por si lo (la) despiden o no le renuevan el contrato?	4	4	4	4
17	¿Está preocupado (a) por si les cambian las tareas contra su voluntad?	4	4	3	4
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	3	4	4	4
19	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?	4	4	4	4
20	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	4	3	4	4

**DECISIÓN DEL EXPERTO:** El instrumento debe ser aplicado: **SI (X) NO ( )**

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL JURADO:** **Lic. Molina Soria, Héctor Francisco**

A rectangular box containing a handwritten signature in blue ink. The signature is stylized and appears to read 'Francisco'.

---

Firma y Sello

**Juez 3: Oscanoa Estrella, Beck Allen**

<b>Nro.</b>	<b>Ítems</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Suficiencia</b>	<b>Claridad</b>
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	4	4	4	4
2	En su trabajo ¿tiene Ud. ¿Que tomar decisiones difíciles?	4	3	4	3
3	En general ¿considera Ud. Que su trabajo le genera desgaste emocional?	3	4	4	4
4	En su trabajo, ¿tiene Ud. Que guardar sus emociones y no expresarlas?	4	4	4	4
5	¿Su trabajo requiere atención constante?	4	3	4	3
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigne?	4	4	3	4
7	Su trabajo ¿permite que aprenda cosas nuevas?	4	4	4	4
8	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?	4	4	4	3
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	4	4	4	4
10	¿Siente que su empresa o institución tiene gran importancia para Ud.?	4	3	4	4
11	¿Sabe exactamente que tareas son de su responsabilidad?	4	4	4	3
12	¿Tiene que hacer tareas que Ud. Cree que debería de hacerse de otra manera?	4	4	4	4
13	¿Recibe apoyo y ayuda de su jefe o superior inmediato?	4	4	3	4
14	Entre compañeros y compañeras ¿se ayudan en el trabajo?	4	4	4	4
15	Sus jefes inmediatos ¿resuelven bien los conflictos?	4	4	4	4
16	¿Está preocupado (a) por si lo (la) despiden o no le renuevan el contrato?	4	4	4	4
17	¿Está preocupado (a) por si les cambian las tareas contra su voluntad?	4	4	3	4
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	4	4	4	4
19	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?	3	4	4	4
20	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	4	4	4	4

**DECISIÓN DEL EXPERTO:** El instrumento debe ser aplicado: **SI (X) NO ( )**

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL JURADO:** Oscanoa Estrella, Beck Allen



Beck Allen Oscanoa Estrella

---

Firma y Sello

**ANEXO I.** Cálculo del coeficiente de validez de contenido del instrumento de riesgo psicosocial

<b>Ítem</b>	<b>Juez 1</b>	<b>Juez 2</b>	<b>Juez 3</b>	<b>Sx1</b>	<b>Mx</b>	<b>CVCi</b>	<b>Pei</b>	<b>CV Ct</b>
<b>1</b>	15	16	16	47	2.94	0.98	0.04	0.94
<b>2</b>	15	16	14	45	2.81	0.94	0.04	0.90
<b>3</b>	15	15	15	45	2.81	0.94	0.04	0.90
<b>4</b>	16	16	16	48	3.00	1.00	0.04	0.96
<b>5</b>	15	15	14	44	2.75	0.92	0.04	0.88
<b>6</b>	16	16	15	47	2.94	0.98	0.04	0.94
<b>7</b>	16	15	16	47	2.94	0.98	0.04	0.94
<b>8</b>	15	16	15	46	2.88	0.96	0.04	0.92
<b>9</b>	16	16	16	48	3.00	1.00	0.04	0.96
<b>10</b>	15	15	15	45	2.81	0.94	0.04	0.90
<b>11</b>	16	16	15	47	2.94	0.98	0.04	0.94
<b>12</b>	15	16	16	47	2.94	0.98	0.04	0.94
<b>13</b>	16	14	15	45	2.81	0.94	0.04	0.90
<b>14</b>	15	16	16	47	2.94	0.98	0.04	0.94
<b>15</b>	15	16	16	47	2.94	0.98	0.04	0.94
<b>16</b>	15	16	16	47	2.94	0.98	0.04	0.94
<b>17</b>	16	15	15	46	2.88	0.96	0.04	0.92
<b>18</b>	16	15	16	47	2.94	0.98	0.04	0.94
<b>19</b>	14	16	15	45	2.81	0.94	0.04	0.90
<b>20</b>	15	15	16	46	2.88	0.96	0.04	0.92
							<b>PROMEDIO INSTRUMENTO</b>	<b>0.93</b>

**ANEXO J.** Formato de validación del instrumento de engagement

**Juez 1: Gálvez Vigo Masha Isabel**

Nº	Ítems	Relevancia	Coherencia	Suficiencia	Claridad
1	En mi trabajo me siento lleno de energía	4	4	4	4
2	Mi trabajo está lleno de significado y propósito	4	3	4	4
3	El tiempo vuela cuando estoy en mi trabajo	4	4	4	4
4	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo	4	3	4	4
5	Estoy entusiasmado con mi trabajo	4	4	4	4
6	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mi	4	3	4	4
7	Mi trabajo me inspira	4	4	3	4
8	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar	4	4	4	4
9	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo	4	4	4	3
10	Estoy orgulloso del trabajo que hago	4	4	2	4
11	Estoy inmerso en mi trabajo	4	2	4	4
12	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo	4	4	4	3
13	Mi trabajo es retador	4	4	4	4
14	Me "dejo llevar" por mi trabajo	4	4	3	4
15	Soy muy persistente en mi trabajo	4	4	4	4
16	Me es difícil "desconectarme" de mi trabajo	4	4	4	3
17	Incluso cuando las cosas no van bien continuo trabajando	3	4	4	4

**DECISIÓN DEL EXPERTO:** El instrumento debe ser aplicado: **SI ( X ) NO ( )**

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL JURADO:** Mg. Ps. Gálvez Vigo Masha Isabel C.P.P. 7322



---

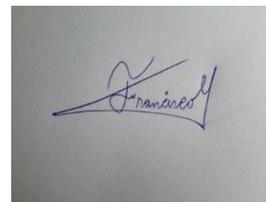
Firma y Sello

**Juez 2: Molina Soria Héctor Francisco**

Nº	Ítems	Relevancia	Coherencia	Suficiencia	Claridad
1	En mi trabajo me siento lleno de energía	4	4	4	4
2	Mi trabajo está lleno de significado y propósito	4	4	4	4
3	El tiempo vuela cuando estoy en mi trabajo	4	4	4	4
4	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo	3	4	3	4
5	Estoy entusiasmado con mi trabajo	4	4	4	4
6	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mi	4	4	4	4
7	Mi trabajo me inspira	4	4	4	4
8	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar	4	3	4	3
9	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo	4	4	4	4
10	Estoy orgulloso del trabajo que hago	4	4	4	4
11	Estoy inmerso en mi trabajo	4	4	4	4
12	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo	4	4	4	4
13	Mi trabajo es retador	4	3	4	3
14	Me "dejo llevar" por mi trabajo	4	4	4	4
15	Soy muy persistente en mi trabajo	4	4	3	4
16	Me es difícil "desconectarme" de mi trabajo	4	4	4	4
17	Incluso cuando las cosas no van bien continuo trabajando	4	4	4	4

**DECISIÓN DEL EXPERTO:** El instrumento debe ser aplicado: **SI (X) NO ( )**

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL JURADO:** Lic. Molina Soria, Héctor Francisco



---

Firma y Sello

**Juez 3: Oscanoa Estrella, Beck Allen**

N°	Ítems	Relevancia	Coherencia	Suficiencia	Claridad
1	En mi trabajo me siento lleno de energía	4	4	4	4
2	Mi trabajo está lleno de significado y propósito	4	4	4	4
3	El tiempo vuela cuando estoy en mi trabajo	4	4	4	4
4	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo	4	4	4	4
5	Estoy entusiasmado con mi trabajo	4	4	4	4
6	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mi	4	3	4	3
7	Mi trabajo me inspira	4	4	3	4
8	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar	4	4	4	4
9	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo	4	4	4	4
10	Estoy orgulloso del trabajo que hago	4	4	3	4
11	Estoy inmerso en mi trabajo	4	4	4	4
12	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo	4	3	3	4
13	Mi trabajo es retador	4	4	4	4
14	Me "dejo llevar" por mi trabajo	4	4	4	3
15	Soy muy persistente en mi trabajo	4	4	3	4
16	Me es difícil "desconectarme" de mi trabajo	4	4	4	4
17	Incluso cuando las cosas no van bien continuo trabajando	4	4	4	4

**DECISIÓN DEL EXPERTO:** El instrumento debe ser aplicado: **SI (X) NO ( )**

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL JURADO:** Oscanoa Estrella, Beck Allen



Beck Allen Oscanoa Estrella

---

Firma y Sello

**ANEXO K.** Cálculo del coeficiente de validez de contenido del instrumento de engagement

<b>Ítem</b>	<b>Juez 1</b>	<b>Juez 2</b>	<b>Juez 3</b>	<b>Sx1</b>	<b>Mx</b>	<b>CVCi</b>	<b>Pei</b>	<b>CVct</b>
<b>1</b>	16	16	16	48	3.00	1.00	0.04	0.96
<b>2</b>	15	16	16	47	2.94	0.98	0.04	0.94
<b>3</b>	16	16	16	48	3.00	1.00	0.04	0.96
<b>4</b>	15	14	16	45	2.81	0.94	0.04	0.90
<b>5</b>	16	16	16	48	3.00	1.00	0.04	0.96
<b>6</b>	15	16	14	45	2.81	0.94	0.04	0.90
<b>7</b>	15	16	15	46	2.88	0.96	0.04	0.92
<b>8</b>	16	14	16	46	2.88	0.96	0.04	0.92
<b>9</b>	15	16	16	47	2.94	0.98	0.04	0.94
<b>10</b>	14	16	15	45	2.81	0.94	0.04	0.90
<b>11</b>	14	16	16	46	2.88	0.96	0.04	0.92
<b>12</b>	15	16	14	45	2.81	0.94	0.04	0.90
<b>13</b>	16	14	16	46	2.88	0.96	0.04	0.92
<b>14</b>	15	16	15	46	2.88	0.96	0.04	0.92
<b>15</b>	16	15	15	46	2.88	0.96	0.04	0.92
<b>16</b>	15	16	16	47	2.94	0.98	0.04	0.94
<b>17</b>	15	16	16	47	2.94	0.98	0.04	0.94
<b>PROMEDIO INSTRUMENTO</b>								<b>0.93</b>