



**FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL
Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN
TRABAJADORES DE UNA EMPRESA
DE CONSTRUCCIÓN DE LIMA
METROPOLITANA, 2021**

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE CONSTRUCCIÓN DE LIMA METROPOLITANA, 2021

PSYCHOSOCIAL RISK FACTORS AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN WORKERS OF A CONSTRUCTION COMPANY IN LIMA METROPOLITANA, 2021

Lic. Angela Atoche Martínez
angela.atoche@autonomadeica.edu.pe
<https://orcid.org/0000-0001-9135-2949>

Lic. Mayra Quispe Calle
mayra.quispe@autonomadeica.edu.pe
<https://orcid.org/0000-0002-3405-6737>

Dra. Evelyn Alina Anicama Navarrete
44435992
evelyn.anicama@autonomadeica.edu.pe
<https://orcid.org/0000-0003-1164-2079>

Ph.D. Elio Javier Huaman Flores
42627418
elio.huaman@autonomadeica.edu.pe
<https://orcid.org/0000-0002-8461-5082>

Universidad Autónoma de Ica, Chincha, Ica-Perú.

Resumen

Objetivo

Determinar cómo se relacionan los Factores de Riesgo Psicosocial (FRP) y el Compromiso Organizacional (CO) en los trabajadores de una empresa de construcción de Lima Metropolitana, 2021. Metodología: Para el estudio se utilizó un enfoque de investigación cuantitativo, de tipo aplicado, diseño no experimental y nivel descriptivo correlacional. Se aplicaron dos pruebas: el Cuestionario ISTAS21 (adaptación del CoPsoQ II) en su versión media para medir los niveles que se encuentran los FRP y el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Allen y Meyer.

Participantes: Se tuvo en cuenta una muestra de 123 colaboradores operarios y administrativos de una empresa constructora de Lima Metropolitana, valiéndose del método probabilístico como técnica de muestreo.

Resultados: Se observa que el 66,67% (82/123) de los trabajadores evaluados presentan un nivel medio de FRP y un 33,33% (41/123) de ellos posee un nivel bajo, correspondiendo el nivel medio para los FRP de los trabajadores. Por otro lado, el 60,16% (74/123) de los trabajadores encuestados tienen un nivel medio de CO, mientras el 39,84% de ellos alcanzan un nivel alto.

Conclusiones: Se concluye que existe relación inversa entre los FRP y el CO en los trabajadores de una empresa de construcción de Lima Metropolitana. Con los valores de significancia y de correlación de Spearman, de $p=0,003<0,05$ y de $r=-0,270$ respectivamente, se concluye que existe relación significativa, inversa y baja entre ambas variables.

Palabras clave: Factores, riesgo psicosocial, compromiso organizacional, afectivo, de continuidad, normativo.

ABSTRACT

Objective: To determine how psychosocial risk factors (PRF) and Organizational Commitment (OC) are related to the workers of a construction company in Metropolitan Lima, 2021.

Methodology: A quantitative research approach, applied type, non-experimental design and descriptive correlational level were used for the study. Two tests were applied: the ISTAS21 Questionnaire (adaptation of CoPsoQ II) in its medium version to measure the levels of psychosocial risk factors and the Allen and Meyer Organizational Commitment Questionnaire.

Participants: A sample of 123 operational and administrative collaborators of a construction company in Metropolitan Lima was taken into account, using the probabilistic method as a sampling technique.

Results: It is observed that 66.67% (82/123) of the evaluated workers present a medium level of PRF and 33.33% (41/123) of them have a low level, corresponding to the medium level for PRF of workers. On the other hand, 60.16% (74/123) of the workers surveyed have a medium

level of OC, while 39.84% of them reach a high level.

Conclusions: It is concluded that there is an inverse relationship between PRF and OC in the workers of a construction company in Metropolitan Lima. With significance values and Spearman correlation of $p = 0.003 < 0.05$ and $r = -0.270$ respectively, it is concluded that there is a significant, inverse and low relationship between both variables.

Keywords: Factors, psychosocial risk, organizational, affective, continuity, normative commitment.

Línea de investigación: Calidad de vida, resiliencia y bienestar psicológico.

INTRODUCCIÓN Y ANTECEDENTES

En la sociedad presente en que vivimos, en medio de un clima de incertidumbre e inestabilidad en salud por la crisis generada por el contagio de la COVID-19, se extiende a casi todas las actividades económicas del mundo moderno. Bajo este contexto las empresas constructoras se vienen desempeñando con protocolos de trabajo que, aunados a las dificultades familiares y personales de salud y económicas, dificultan por medio del estrés en la salud emocional, familiar y redonda nuevamente en la labor, desempeño y compromiso de los empleados; en este entorno los factores psicosociales ponen en riesgo no solo la salud mental y física de la población, sino la producción y competitividad empresarial (OIT, 2020). En cualquier empresa, la adecuada atención a los Factores de Riesgo Psicosocial (FRP) y la generación de políticas institucionales eficientes que regulen las relaciones interpersonales permiten anticipar los riesgos asociados a un bajo nivel de productividad. De cara al futuro, la gestión algorítmica, los rápidos cambios en la estructura del trabajo y la plantilla (Jarrahi & Sutherl, 2019; Wadsworth & Walters, 2019) plantean una situación desconocida, que posiblemente incremente los riesgos de estrés laboral. Los beneficios de atender estos aspectos psicosociales incluyen impulsar la productividad, el bienestar de sus empleados, avanzar hacia una empresa altamente competitiva y mejorar el posicionamiento en el mercado (Eraña et al., 2021; Fuentes, 2012; Pérez et al., 2020). Según Dollard et al. (2016) la Declaración de Seúl sobre seguridad y salud en el trabajo indica que es un derecho humano fundamental tener acceso a lugares de trabajo seguros y saludables.

Los FRP apuntan a aspectos laborales en las organizaciones que son diseñados y construidos por seres humanos; y tienen la probabilidad de causar daño físico o psicológico (Dollard et al., 2016). La Asociación Internacional del Trabajo ve el riesgo psicosocial como una interacción que involucra el contenido, la organización y la gestión del trabajo, las condiciones en las organizaciones y el entorno, y las habilidades y necesidades de los trabajadores (Fernandes & Pereira, 2016). Estas interacciones sociales tienen diferentes impactos psicológicos y fisiológicos en la salud de los empleados, ya que experimentan los efectos de diferentes maneras. Existen diferentes conocimientos y comprensión entre los países sobre los aspectos psicosociales del trabajo en las organizaciones. En los Estados Unidos de América, Sauter et al. (2012) observaron que muchas organizaciones estadounidenses se dan cuenta de que el entorno laboral con un elevado estrés puede representar una amenaza para la salud mental de los empleados.

A lo largo de los años, se ha observado que los FRP afectan a los empleados que realizan actividades más intensivas en mano de obra, como la construcción. Esto se debe a que muchos estudios se han centrado en las preocupaciones fisiológicas de los empleados descuidando el bienestar psicológico, emocional y mental. Según Kisilu (2018) el pensamiento de muchos académicos siempre se centra en los FRP que dan lugar a problemas de salud física, como trastornos musculoesqueléticos, que resultan de actividades intensivas en mano de obra llevadas a cabo en la organización.

Según Finne et al. (2016), el bienestar psicológico y mental de un empleado determina su desempeño y satisfacción laboral. Es posible fácilmente introducir los conceptos del desempeño y satisfacción como predictores del compromiso laboral. Los FRP afectan el estado mental de los empleados tanto de forma positiva como negativa. Una revisión sobre FRP de Fernandes y Pereira (Fernandes & Pereira, 2016) especifica que, de la población ocupada en la literatura, el 33% de los encuestados eran del sistema de salud y el 48% del sector de la construcción (Mureithi, 2020). Según el primer Informe sobre el Compromiso Organizacional en tiempos de COVID-19 (Instituto de Seguridad y Bienestar laboral, 2021), la realidad respecto al CO que se contrasta en México y Centroamérica, y Sudamérica, resulta homogénea y diferente de la de España.

Para el año 2016 a nivel nacional el compromiso de los colaboradores en el Perú fue del 74%, mientras que a nivel mundial fue del 65%. El alto porcentaje de CO en el Perú se debió a que solo el 9% de los trabajadores peruanos consideran recibir un sueldo justo por la labor que realiza, pero, por otro lado, el 61% opina que el sueldo que recién no se ajusta a sus necesidades, un 5% tiene una opinión positiva respecto a la retribución económica que reciben, pero un 70% tiene una percepción negativa sobre esta. (Manzanera, 2016). En otro estudio realizado en la ciudad de Lima, por Contreras y Contreras (2018), obtuvieron resultados significativos que indican que un 80,2% de los trabajadores de la capital sienten estar comprometidos con la organización en la que se desempeñan y de este porcentaje, un 93,8% se siente un compromiso afectivo, el 76,5% un compromiso continuo y el 35,8% un compromiso normativo, lo cual se resumen en que la mayoría de los colaboradores se sienten motivados para seguir laborando en la organización, mientras que los restante, solo esperan abandonarla, en busca de mejores expectativas económicas. (Suysuy & Silva, 2021). Según datos recientes de la consultora Dench, para el presente año 2021, el 85% de las empresas peruanas no prefieren cambiar sus sistemas de trabajo, como el teletrabajo o la incorporación de tecnología para la realización de sus obligaciones (Cárdenas, 2021).

Actualmente se viene observando que, en las empresas del rubro de la construcción, la capacidad productiva de sus colaboradores se ha visto disminuida de manera significativa, esto debido a que los trabajadores no se sienten comprometidos con la entidad en la que de desempeñan laboralmente, lo cual se puede explicar en el incremento de los factores psicosociales del personal, lo cual conlleva a no cumplir de manera eficiente, efectiva y eficaz las funciones, responsabilidades, metas y los objetivos trazados por la organización, se puede apreciar también el poco interés en buscar alternativas de solución a problemáticas que se presentan en el día a día, razón por la cual, el estudio desarrollado se orienta en responder ¿De qué manera se relacionan los Factores de Riesgo Psicosocial (FRP) y el Compromiso Organizacional (CO) en los trabajadores de una empresa de construcción de Lima Metropolitana en el año 2021?.

Como parte de las recientes investigaciones internacionales se tiene a la de Salvador (2020), quien en su análisis con la finalidad de abordar el grado de

asociación entre el CO y FRP del sector marítimo portuario ecuatoriano, observó la relación positiva en la variable de compromiso con la empresa con sus tres dimensiones, frente a todas las dimensiones o factores que comprenden los factores de riesgo de orden psicosocial. En el estudio de Haro (2019) con el fin de evidenciar la variación en el nivel de compromiso de los trabajadores debido a la forma de intervención de los diversos factores de riesgo en el entorno de trabajo de una compañía, se halló que de manera independiente cada factor de riesgo se relaciona de manera directa con el nivel de identificación o compromiso con la organización. Del análisis que llevó a cabo Vázquez (2017) con el propósito de conocer los niveles de factores psicosociales que influyen o no sobre el compromiso de los trabajadores de una compañía dedicada al rubro de automatización, se llegó a definir o comprobar que hay una relación moderada, no obstante, los factores de riesgo se representan en valores negativos.

Los trabajos nacionales están representados por Cuti (2020) llevó a cabo un estudio con la finalidad de establecer el grado de relación que se encuentra entre el Engagement y el riesgo en la situaciones psicosociales en los colaboradores o empleados de una empresa del rubro de subcontratación u outsourcing dedicada a la colocación de servicios del rubro financiero, resultando una asociación de carácter significativo entre tales variables, y de similar modo entre las dimensiones del engagement con el riesgo psicosocial. Luego, se encuentra la investigación de Rincón (2018) que con el propósito de determinar la relación entre FRP y el CO en una empresa de calzado deportivo concluyendo la presencia de una relación positiva moderada entre tales variables. Además se presenta al estudio de investigación de Saldaña (2017) con el fin de determinar la incidencia existente entre los FRP en el CO en los agentes de seguridad, obteniéndose como resultados que dos dimensiones de los FRP se relacionan de manera estadística y significativa con el nivel de compromiso observado hacia el trabajo, destacándose los factores: Apoyo social y calidad de liderazgo, y la dimensión de Exigencias psicológicas.

Por su parte, desde el análisis de Flores (2017) con el propósito de correlacionar los FRP y el CO en los enfermeros de un hospital, donde la relación inversa es la que se observó entre los factores de riesgo con el compromiso con la organización se vio representada. Finalmente para el análisis que realizó

Ruíz (2017) orientado a relacionar los riesgos psicosociales y compromiso de los colaboradores de una institución educativa, se pudo obtener una relación significativamente estadística entre ambas variables.

PROBLEMA /OBJETIVOS.

Problema general

¿De qué manera se relacionan los Factores de Riesgo Psicosocial (FRP) y el Compromiso Organizacional (CO) en los trabajadores de una empresa de construcción de Lima Metropolitana en el año 2021?

Objetivo general

Determinar cómo se relacionan los Factores de Riesgo Psicosocial (FRP) y el Compromiso Organizacional (CO) en los trabajadores de una empresa de construcción de Lima Metropolitana, 2021.

MARCO CONCEPTUAL /CONCEPTUALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.

Factores de riesgo psicosocial

Según Auspice Safety (2018), cualquier lugar de trabajo tiene que tener Factores de Riesgo Psicosocial (FRP) ya que los factores se desarrollan a través de la cultura, actitudes sociales, políticas y expectativas que se encuentran en la organización. Un estudio de Auspice Safety (Auspice Safety Inc., 2018) en Canadá muestra que entre los lugareños, el 47% considera que el trabajo es la parte más estresante de su día, el 19% ha dejado el trabajo debido al estrés, el 12% se ha reportado enfermo debido al estrés. Los entornos de trabajo dinámicos significan que deben realizarse evaluaciones continuas para descubrir los FRP cambiantes que producen efectos como la mala salud (Kwasira, 2018). Las respuestas fisiológicas muestran la respuesta natural del cuerpo al estrés (Auspice Safety Inc., 2018). Un informe de Lee et al. (2016) analizaron la Encuesta de Condiciones de Trabajo de Corea en la que se incluyeron datos de 33.569 trabajadores, muestra que los factores de riesgo tienen como resultado consecuencias adversas para la salud, como enfermedades coronarias, depresión, enfermedades musculoesqueléticas e intentos de suicidio. El estudio también indica que además de las enfermedades específicas, el foco también está en el estado de salud en el bienestar diario (Mureithi, 2020).

Teorías de los FRP: El Modelo Demanda-Control propuesto por R. Karasek y T. Theorell (1990) y sostenido por J. Johnson y G. Johansson (1991), este modelo teórico establece que las causas del estrés se deben a dos aspectos propios del entorno laboral, por un lado a las demandas psicológicas en el trabajo y por otro, al control que se tiene del mismo, el primer caso esta referido al estado psicológico que se vive a causa de la cantidad de trabajo que se tiene y los aspectos que involucra el cumplimiento de este, como es el caso de los conflictos laborales, la carga mental y el establecimiento de plazos fijos para el cumplimiento de metas. Con respecto al segundo aspecto, se hace referencia al grado de autonomía o capacidad de decisión que el colaborador tiene sobre las labores que realiza, además de, las posibilidades de poder desplegar al máximo sus capacidades. (Crescenzo, 2016).

Sobre el modelo explicado en el párrafo anterior, a este, se le agrega un tercer componente que es el propuesto por Karasek y Theorell (1990), el cual se denomina apoyo social, este tercer aspecto esta referido a todos los posibles niveles de interacción que se tiene en el trabajo, tanto con los demás compañeros de labores, como con los superiores.

Dimensiones de los FRP: Para dimensionar la variable riesgos psicosociales, se hará uso de la propuesta de Moncada et al. (2005).

Dimensión 1. Exigencias psicológicas: Estas exigencias en el comportamiento y mente se derivan de dos factores, el modo en que se realiza la actividad y el factor cuantificable.

Dimensión 2. Doble presencia o Conflicto Trabajo-Familia: Se reconoce a las obligaciones asumidas para su realización inmediata, a la vez que se presentan otras tareas, abarcando no solo las obligaciones de labores sino las de orden doméstico.

Dimensión 3. Control sobre el trabajo: La concepción acerca del manejo de las labores exigidas interviene muy directamente a la salud mental y se compone de dos factores: amplitud de destrezas y liderazgo o independencia.

Dimensión 4. Apoyo social: La interrelación entre individuos es un aspecto que ofrecen las obligaciones laborales en un medio laboral

donde se socializa con otros empleados pares, conllevando así un estado de salud y bienestar para ellos.

Dimensión 5. Compensaciones del trabajo: El intercambio de las compensaciones que pueda recibir el empleado por el nivel de esfuerzo ejercido representa el modelo de recompensa-esfuerzo, el mismo cuando se encuentra en desequilibrio desfavorece a la salud del empleado por un elevado nivel de esfuerzo y poca recompensa obtenida.

Dimensión 6. Capital social: Se refiere al trabajo conjunto, colaborativo y solidario para la solución de tareas afines que además son centrales en la empresa, y para lo cual se aplican los principios de justicia colaborativa (que representa la equidad tanto en la participación como en la toma de decisiones) y confianza vertical (que representa un trato empático y sin necesidad de hacer uso de la posición de poder vertical que puedan ejercer unos sobre otros) (Salvador Moncada et al., 2014).

Compromiso Organizacional

Según Fadillah et al. (2020), Compromiso Organizacional (CO) es un término utilizado para describir la disposición de un docente para aceptar las metas organizacionales y afrontar el trabajo. Según Achmadi et al. (2020) y Wahidin et al. (2020) afirma que el CO se refiere a los principios organizacionales, los estándares organizacionales, la aceptación y realización de las metas organizacionales, la ética en la empresa y los principios éticos organizacionales para tener períodos largos de permanencia en la organización en todas las situaciones, y la disposición de los docentes para trabajar duro. Según Kadiyono et al. (2020) afirman que el CO se puede ver a partir de una serie de factores, a saber, el deseo de permanecer en la organización, la voluntad de lograr los objetivos organizacionales, la confianza y la aceptación de la organización (Purwanto et al., 2021).

El término y la tipología de CO fueron introducidos por Etzioni en 1961, este término ha ganado popularidad desde 1977 luego de ser discutido por Salancik en 1997 quien propuso dos formas de compromiso, a saber, compromiso actitudinal y compromiso conductual (compromiso conductual). El compromiso actitudinal se refiere al estado cuando un individuo considera la adecuación de sus valores y metas personales con los valores y metas de la organización

y el grado de su deseo de mantener su membresía en la organización. Este enfoque ve el CO como un compromiso afectivo tal como lo proponen Allen y Meyer (1990), que se centra en el proceso de cómo una persona piensa sobre su relación con la organización.

Enfoque Unidimensional del CO: El compromiso es dividido en dos aspectos, como es el actitudinal y el conductual, de acuerdo con (Dunham et al., 1994), menciona que el compromiso actitudinal está enfocado en los procesos por los que los individuos llegan a pensar sobre la relación con tienen con la organización (Mowday et al., 2013). Los estudios sobre el compromiso actitudinal están direccionados a confirmar la relación positiva que se tiene entre el alto grado de compromiso, la movilización del personal, la eficiencia en la producción y los niveles de inasistencias, otros aspectos que se consideraron en el estudio fue el reconocimiento de los elementos ambientales e individuales que fomentan el incremento de un mayor compromiso organizacional.

Con respecto al segundo aspecto que esta referido al compromiso conductual, este está fundamentado en aquellos mecanismos que permiten que los colaboradores tengan una mayor identidad institucional con la empresa en la que laboran. (Mowday et al., 2013). El centro del estudio para los investigadores bajo el enfoque conductual está constituido según se presenten los contextos que permiten comprometerse a los empleados con una institución. Finalmente, Reichers (1985), conjuga en 3 grupos las diferentes definiciones sobre el compromiso organizacional, las mismas que son resumidas en los siguientes subterminos:

Enfoque Multidimensional del CO: Representado por los estudio de O'Reilly y Chatman (1986), para quienes el afecto o adherencia de carácter psicológico es el punto de partida del CO, resultando 3 magnitudes:

a) Cuando se involucra de manera instrumental en base de premiaciones extrínsecas, b) Cuando se involucra de manera afiliativa, y c) Cuando se involucra de acuerdo a sus principios sociales y personales. Aunque Allen y Meyer (Allen & Meyer, 1990), identifican la multidimensionalidad en el constructo, definiendo al compromiso como la unión comportamental entre empleado e institución, identificaron las conjeturas débiles de O'Reilly y Chatman (O'Reilly & Chatman, 1986) por lo que luego de revisar investigaciones especializadas determinan

un enfoque del compromiso con una triada paralela, aunque difiriendo en la intensidad que se presentan: a) Componente Afectivo, b) Componente de Continuidad, y c) Componente Normativo. Bajo este contexto Meyer y Allen (1997) pasan a definir el CO como una situación de índole psicológico que representa la relación de los empleados con la institución donde laboran.

Dimensiones del CO: Meyer y Allen (Meyer & Allen, 1997) sustentan las bases sobre las que se construye el CO, constituidas en tres factores o dimensiones:

Dimensión 1. Compromiso Afectivo: Ocurre cuando las personas adoptan plenamente los principios éticos y objetivos de la organización. Este aspecto se muestra mediante indicadores de comportamiento como: hacer de la realización de los objetivos de la organización una prioridad máxima, participar en las actividades de la organización y estar dispuesto a realizar tareas para lograr el éxito de la organización.

Dimensión 2. Compromiso Continuo: El trabajo realizado está de acuerdo con los resultados obtenidos, y los empleados creen que realmente necesitan el trabajo realizado en este momento.

Dimensión 3. Compromiso Normativo: Este aspecto está indicado por indicadores en forma de cumplimiento de los empleados con la organización debido a las reglas aplicables, y los empleados sienten que tienen una obligación como empleado (Hadi & Tentama, 2020)

METODOLOGÍA

La investigación se desarrolla bajo un enfoque cuantitativo, partiendo de datos evidenciables, pues para Hernández et al. (Hernández et al., 2014) los estudios cuantitativos se respaldan en la evaluación de carácter numérico luego de recogido los datos para demostrar las hipótesis y de este modo llegar a demostrar la aplicación de teorías o concluir comportamientos. Además, el enfoque cuantitativo al seguir un orden sistemático, estructurado y lógico deductivo para aplicar las leyes universales o causales en la realidad extrínseca al sujeto de estudio ofrece un alto nivel de rigor al proceso investigativo. También la investigación es correlacional, porque busca hallar la relación entre las variables: Factores de Riesgo Psicosocial (FRP) y Compromiso Organizacional (CO). En el proceso de correlacionar dos variables o más, primero

son descritas en su medición cuantificable o resultados de su cuantificación estadística, y luego posteriormente se especifican los vínculos en el proceso de análisis de tales mediciones, para finalmente probar las relaciones en pruebas estadísticas inferenciales de hipótesis.

Este tipo de investigación es definida también como estudio *ex pos-facto* refiriéndose a un periodo posterior al de los hechos ocurridos, apreciándose las asociaciones estadísticas entre las variables principales, así como las que se realicen en su propio ámbito donde se desenvuelven (Hernández et al., 2014). El diseño utilizado en el presente estudio es no experimental, estableciéndose en situaciones especiales ocurridas, no se someten a intervención o manipulación directa los conceptos independientes o variables objeto de estudio por parte del investigador; y según la temporalización el estudio se realizó en de manera transversal porque recolecta y observa los datos e información en un sólo momento y en un tiempo. La población y muestra de estudio lo conforman 123 colaboradores operarios y administrativos de una empresa constructora de Lima Metropolitana. El tipo de muestreo es no probabilístico debido a que se puede seleccionar, escoger situaciones, unidades o casos determinados con distintas metas a conseguir. Para la distribución de los instrumentos se empleó la técnica de muestreo de tipo censal, es decir, el tamaño de la muestra es equivalente al tamaño de la población. (Hernández et al., 2014). El diseño utilizado en el presente estudio es no experimental, estableciéndose en situaciones especiales ocurridas, no se someten a intervención o manipulación directa los conceptos independientes o variables objeto de estudio por parte del investigador; y según la temporalización el estudio se realizó en de manera transversal porque recolecta y observa los datos e información en un sólo momento y en un tiempo. La población y muestra de estudio lo conforman 123 colaboradores operarios y administrativos de una empresa constructora de Lima Metropolitana. El tipo de muestreo es no probabilístico debido a que se puede seleccionar, escoger situaciones, unidades o casos determinados con distintas metas a conseguir. Para la distribución de los instrumentos se empleó la técnica de muestreo de tipo censal, es decir, el tamaño de la muestra es equivalente al tamaño de la población. (Hernández et al., 2014).

Tabla 1.

Ficha técnica del Cuestionario de Riesgos Psicosocia-

les en el Trabajo ISTAS21. CoPsoQ II (Versión media)

Nombre original	: Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ).
Autor original	: Instituto Nacional de Salud Laboral de Dinamarca.
Adaptación versión I	: ISTAS21: Versión en lengua castellana del CoPsoQ. Versión media, por Moncada et al. (S. Moncada et al., 2005)
Adaptación versión II	: ISTAS21: Versión en lengua castellana del CoPsoQ II. Versión media, por Moncada et al. (Salvador Moncada et al., 2014)
País de origen	: España
Administración	: Personal que labora en empresas de cualquier rubro y tamaño en cuanto a cantidad de trabajadores.
Ítems y dimensiones	: 69 ítems (6 dimensiones y 20 subdimensiones).
Duración	: 25 - 35 minutos.
Aplicación	: Adultos.

Fuente: Elaboración propia

El COPSOQ se desarrolló originalmente para su uso en dos entornos: (a) evaluación de riesgos laborales y (b) investigación sobre trabajo y salud. El instrumento COPSOQ cubre una amplia gama de dominios que incluyen demandas en el trabajo, organización del trabajo y contenido del trabajo, relaciones interpersonales y liderazgo, interfaz individual de trabajo, capital social, conductas ofensivas, salud y bienestar. Las versiones anteriores del COPSOQ se desarrollaron a través de análisis factoriales de una amplia gama de ítems, y posteriormente se probó la confiabilidad de las escalas resultantes. En el entorno laboral, los profesionales tienen interés en medir una amplia gama de FRP, tanto en el lugar de trabajo como para el seguimiento nacional de acuerdo con cada región. En lo relacionado al entorno investigativo, también es interesante tener una amplia cobertura de las dimensiones psicosociales. Esta amplia cobertura también incluye elementos centrales de conceptos ampliamente utilizados en los estudios investigativos entre el bienestar y las labores ocupacionales, tales como la supervisión de la demanda y los patrones de desequilibrio esfuerzo-recompensa (ERI), así como otros FRP como las demandas emocionales y la calidad del liderazgo (Burr & D'Errico, 2018). El COPSOQ I y II vinieron en versiones cortas, medias y largas (Pejtersen et al., 2010). Originalmente, las versiones corta y media estaban destinadas a ser utilizadas en entornos prácticos y la versión larga en entornos de investigación. Más tarde, resultó que también en la investigación había una necesidad de versiones más cortas y que la versión intermedia tenía suficiente confiabilidad largas (Pejtersen et al., 2010). La COPSOQ ha sido reconocida como un instrumento útil por varias organizaciones (ILO, 2016). Antes del desarrollo del COPSOQ III, el instrumento se había traducido a 18 idiomas diferentes y se utilizaba

en 40 países de todo el mundo (Pejtersen et al., 2010). El COPSOQ también se utiliza ampliamente en la investigación, y se aplica en más de 400 artículos revisados por pares (Nolle, 2018). Finalmente, el COPSOQ se ha aplicado a una variedad de ocupaciones y lugares de trabajo y ha demostrado ser válido para comparaciones nacionales e internacionales (Burr et al., 2019).

Validez y confiabilidad del Cuestionario COPSOQ II (versión media): Respecto a la validez interna del cuestionario ISTAS21 realizada para población peruana en Lima, a cargo de Portocarrero (2017) se halla que los respectivos ítems logran alcanzar sobrepasar los límites mínimos factoriales. Asimismo, el autor determina la aptitud de las dimensiones para ser utilizadas en la evaluación de los indicadores de los riesgos psicosociales en la población representada convenientemente en su respectiva muestra. Para el presente trabajo de investigación, al obtenerse 0,908 como índice del Alfa de Cronbach se interpreta una confiabilidad excelente o alta.

Tabla 2.

Ficha técnica de la Escala de Compromiso Organizacional de Allen y Meyer (1990)

Nombre	: Escala de Compromiso en la Organización
Autor	: Natalie Allen y John Meyer (Allen & Meyer, 1990)
País de origen	: Canadá
Administración	: Individual o colectiva.
Ítems y dimensiones	: 18 ítems y 3 dimensiones: Elementos afectivos (6 ítems) Componentes continuos (6 ítems) y Factores normativos (6 ítems)
Duración	: 15 minutos.
Aplicación	: Personal que labora en empresas de cualquier rubro y tamaño en cuanto a cantidad de trabajadores.

Fuente: Elaboración propia

Con base en los resultados del análisis de validez y confiabilidad de constructo de Hadi y Tentama (Hadi & Tentama, 2020), los aspectos e indicadores que componen la Escala de CO son válidos y confiables. Esto muestra que todos los aspectos e indicadores existentes son capaces de reflejar y dar forma a las variables de CO. El aspecto más dominante que refleja el CO es un compromiso normativo con un factor de carga de 0,926. El compromiso normativo se indica mediante indicadores de cumplimiento de los empleados con la organización debido a las reglas aplicables, y los empleados sienten que tienen una obligación debido a su condición de empleados. Esto está en línea con la investigación de Ingarianti (2018) que muestra que el compromiso normativo es el aspecto más dominante para describir el CO con un factor de carga de 0,897.

Además, el aspecto más débil que refleja el CO es el compromiso continuo con un factor de carga de 0,807. **Validez y confiabilidad de la Escala de Compromiso Organizacional de Allen y Meyer:** Para la validez del constructo del cuestionario de Compromiso Organizacional se toma en cuenta la significancia de la relación entre sus ítems, realizado por Albinez y Gallardo (2020), alcanzando resultados de 0,168 y 0,628 para sus tres dimensiones, además de un análisis factorial con valores superior a 0,20, ofreciendo una validez aceptable. De similar manera se acepta como confiable el instrumento al alcanzar 0,806 como valor general del alfa de Cronbach, así como de sus tres dimensiones o factores (0,748, 0,746 y 0,704). Para la presente investigación al obtenerse 0,721 como índice del Alfa de Cronbach se interpreta una confiabilidad aceptable.

El análisis inferencial se realizó a través de la prueba de normalidad o de bondad, en este caso, se empleó la prueba de kolmogorov-Smirnov, misma que determino el uso de un coeficiente de correlación para conocer el grado de relación entre las variables, así mismo, para determinar si se aceptaba o rechazaba la hipótesis alterna, se empleó la prueba exacta de Fisher, el paquete estadístico empleado para el estudio fue el software SPSS, versión 24.

RESULTADOS

Como datos sociodemográficos, se tiene que el 86,99% (107/123) de los trabajadores encuestados son varones y el 13,01% (16/123) son mujeres; el 78,05% (96/123) de los trabajadores encuestados son jóvenes adultos (entre 30 a 44 años), el 19,51% (24/123) pertenecen a la primera adultez (entre 20 a 29 años) y solo el 2,44% (3/123) pertenecen al segmento de la adultez media (entre 45 a 49 años); el 76,42% (94/123) de los empleados encuestados son solteros, el 13,82% (17/123) de ellos son casados, solo el 7,32% (9/123) son convivientes y el 2,44% (3/123) son divorciados; el 82,93% (102/123) de los encuestados tienen un familiar contagiado por el COVID-19, y el 17,07% (21/123) no lo tienen; y finalmente, el 56,10% (69/123) de los empleados encuestados que no tienen familiar fallecido por causa del COVID-19, y el 43,90% (54/123) tienen al menos un familiar fallecido por causa de la pandemia actual.

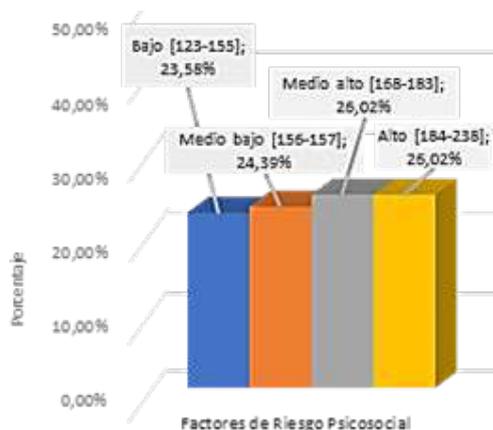


Figura 1. Nivel de Factores de Riesgo Psicosocial
Fuente: Elaboración propia

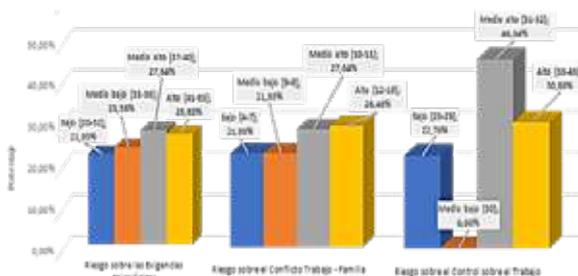


Figura 2. Nivel del Riesgo sobre las Exigencias Psicológicas, del Riesgo sobre el Conflicto Trabajo – Familia y del Riesgo sobre el Control sobre el Trabajo
Fuente: Elaboración propia

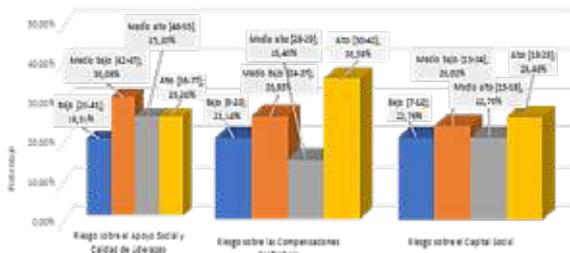


Figura 3. Nivel del Riesgo sobre el Apoyo Social / Calidad de Liderazgo, del Riesgo sobre las Compensaciones del Trabajo y del Riesgo sobre el Capital Social
Fuente: Elaboración propia

El 26,02% (32/123) de los trabajadores evaluados presentan un nivel medio alto de Factores de Riesgo Psicosocial (FRP), e igualmente otro 26,02% (32/123) para el nivel alto y un 24,39% (30/123) de ellos posee un nivel medio bajo, así, como el 23,58% (29/123) un nivel bajo. El 27,64% (34/123) de los trabajadores evaluados presentan un nivel medio alto del Riesgo sobre las Exigencias Psicológicas como dimensión de los FRP, un 26,83% (33/132) un nivel alto, un 23,58% (29/123) un nivel medio bajo y un 21,95% (27/123) un nivel bajo. El 28,46% (35/123) presentan un nivel alto del Riesgo sobre el Conflicto Trabajo-Familia como dimensión de los FRP; un

27,64% (34/123) un nivel alto, e igualmente un 21,95% (27/123) para el nivel bajo y el nivel medio bajo. El 46,34% (57/123) de los trabajadores que observan un nivel medio alto del Riesgo sobre el Control sobre el Trabajo como dimensión de los FRP, seguido del 30,89% (38/123) del nivel alto, y del 22,76% (28/123) del nivel bajo.

El 30,08% (37/123) de los empleados encuestados se encuentran con un nivel medio bajo del Riesgo sobre el Apoyo Social y Calidad de Liderazgo como dimensión de los FRP, seguido del 25,20% (31/123) en el nivel medio alto al igual que el nivel alto con el 25,20% (31/123), y el 19,51% (24/123) de ellos presentan un nivel bajo. El 36,59% (45/123) de los trabajadores encuestados presentan un nivel alto del Riesgo sobre las Compensaciones del trabajo como dimensión de los FRP, el 26,83% (33/123) tienen un nivel medio bajo, el 21,14% (26/123) en el nivel bajo y el 15,45% (19/123) un nivel medio alto. El 28,46% (35/123) de los empleados evaluados observan un nivel alto del Riesgo sobre el Capital Social como dimensión de los FRP, un 26,02% (32/123) un nivel medio bajo y un 22,76% (28/123) tanto para el nivel bajo como medio alto.

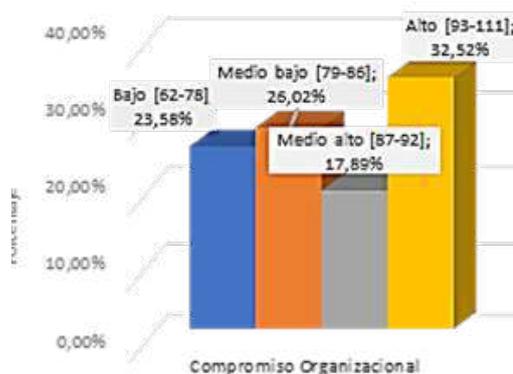


Figura 4. Nivel de Compromiso Organizacional
Fuente: Elaboración propia

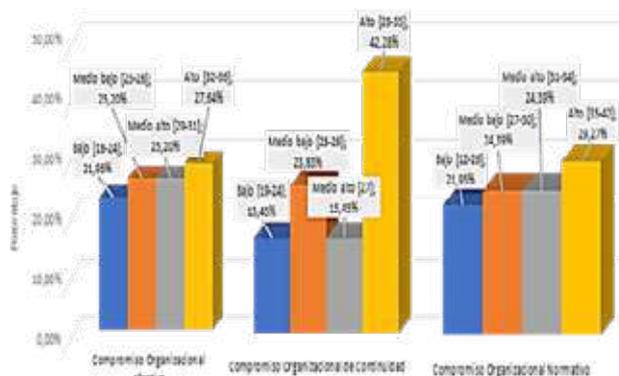


Figura 5. Nivel de Compromiso Organizacional Afectivo, del Compromiso Organizacional de Continuidad y de Compromiso Organizacional Normativo
Fuente: Elaboración propia

Respecto a la segunda variable de estudio, el 32,52% (40/123) de los trabajadores encuestados tienen un nivel alto de Compromiso Organizacional (CO), mientras el 26,02% (32/123) de ellos alcanzan un nivel medio bajo, el 23,58% (29/123) un nivel bajo y el 17,89% (22) un nivel medio alto. El 27,64% (34/123) de los empleados encuestados tienen un nivel alto de CO Afectivo, mientras que el 25,20% (31/123) muestran un nivel medio bajo y la misma distribución del 25,20% (31/123) indica un nivel medio alto, y finalmente el 21,95% (27/123) observan un nivel bajo. El 42,28% (52/123) de los empleados encuestados alcanzan un nivel alto de CO de Continuidad, mientras que el 26,83% (33/123) alcanzan el nivel medio bajo, y un 15,45% (19/123) tanto para el nivel bajo como de la misma manera un 15,45% (19/123) para el nivel medio alto. El 29,27% (36/123) de los trabajadores encuestados obtienen un nivel alto de CO Normativo, mientras el 24,39% (30/123) de ellos alcanzan un nivel medio bajo y la misma distribución de 24,39% (30/123) alcanza un nivel medio alto; además el 21,95% (27/123) corresponde a un nivel bajo.

En el análisis inferencial respectivo, con un valor de significancia asintótica (p-valor) para las variables a ser contrastadas de 0,000 (menor que 0,05), se rechaza la hipótesis nula de normalidad y puede afirmar que los datos evaluados no proceden de una distribución normal, decidiendo por la prueba de correlación no paramétrica de Rho de Spearman. Asimismo, se halla que existe relación inversa baja $r=-0,388$ y significativa $p=0,003$ entre los FRP y el CO en los trabajadores de una empresa de construcción de Lima Metropolitana, 2021. Es decir que en cuanto mayor sea la presencia de FRP entonces menor es el CO de los trabajadores. Asimismo, existe relación inversa moderada $r=-0,426$ y significativa $p=0,004$ entre los FRP y el CO Afectivo; existe relación inversa baja $r=-0,292$ y significativa $p=0,001$ entre los FRP y el CO de Continuidad; y existe relación inversa baja $r=-0,293$ y significativa $p=0,001$ entre los FRP y el CO Normativo.

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Los resultados fueron contrastados con otras investigaciones, donde tenemos a Cuti (Cuti, 2020), quien igualmente observa una relación inversa y significativa entre ambas variables, lo cual indica que a mayor índice de FRP, menor es el CO; Flores (Flores, 2017) menciona dentro de sus resultados que existe asociación inversa con significación estadística entre ambas variables generales (FRP y CO). Igualmente, Ruíz

(Ruiz, 2017) concluye que existe asociación inversa y con significancia entre las dos variables. Por otro lado se tiene a Rincón (Rincón, 2018) quien encuentra que los Factores de riesgo en lo psicosocial se encuentran relacionados significativamente con el compromiso general.

Saldaña (Saldaña, 2017) concluye que dos dimensiones de los FRP se relacionan de manera estadística y significativa con el nivel de compromiso observado hacia el trabajo, siendo los factores: Apoyo social y calidad de liderazgo, y la dimensión de exigencias psicológicas. Asimismo, estos resultados han sido comparados con el marco teórico, citando entre ellos a Karasek y Theorell (Karasek & Theorell, 1990) en su Modelo de Demanda Control propuesto, encontrándose que existen elevados niveles de exigencias psicológicas en el ámbito laboral y que además limitan el control sobre las decisiones que tienen relación directa con las labores que realiza. Del mismo modo, Johnson y Johansson (Johnson & Johansson, 1991), refieren que las reacciones de tensión psicológicas, se manifiestan en mayor medida cuando las exigencias de tipo psicológicas en el puesto de trabajo son altas, aunado a que el colaborador tenga un limitado control de toma de decisiones que le permitan cumplir con la labor encomendada. Por otro lado, los hallazgos de Johnson y Hall (Johnson & Hall, 1994) quienes incluyen la dimensión el Riesgo sobre el Apoyo Social, al Modelo de Demanda Control, precisando que este desfavorece de manera potencial a las dimensiones anteriores, encontrando incluso enfermedades cardiovasculares en empleos que involucran elevados niveles de exigencia. Además, Crescenzo (Crescenzo, 2016) menciona que, cuando el colaborador posee un alto nivel de control sobre las tareas o sus propias capacidades para poder afrontar la demanda o exigencia, es cuando se permite favorecer el crecimiento personal, la motivación laboral y el aprendizaje. De esta manera se explica cómo es que los FRP, llegan a incidir de manera negativa en el desempeño y la productividad de los colaboradores, es decir, cuando se tienen controlados los riesgos, se llega a favorecer un clima laboral agradable, que fomente los tres aspectos mencionados (aprendizaje, motivación y crecimiento personal), los cuales son esenciales para el desarrollo y crecimiento de la organización.

Finalmente, Meyer y Allen (Meyer & Allen, 1997) quienes consideran las emociones de los trabajadores frente a los resultados que obtienen, generándose la necesidad de continuar laborando, donde se presenta valores altos y medio del CO.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

Conclusiones

Se puede concluir señalando que existe relación inversa y significativa entre los Factores de riesgo psicosocial (FRP) y el Compromiso Organizacional (CO) en los trabajadores de una empresa de construcción de Lima Metropolitana en el año 2021.

Recomendaciones

-Se recomienda disponer de talleres respecto a la administración del tiempo y al trabajo en equipo enfocadas a la solución de problemas, a la vez que se diseña y adecúa un monitoreo de estas estrategias en favor de una mejora en la productividad en la empresa, diseñando campañas informativas sobre el cambio de hábitos y medidas del control de riesgo de contagio en el trabajo y en la vida diaria, con el fin de trabajar en ellas a medida de lo posible, logrando así promoción de buenos hábitos y actitudes en los empleados a fin de que contribuyan a una reducción o baja incidencia del nivel de factores o elementos que representen riesgo en el ambiente laboral, generando una mayor percepción de bienestar.

-Los responsables del personal en trabajo conjunto deben mejorar e incrementar el nivel de las estrategias de compromiso y proponer nuevas, como por ejemplo con el reconocimiento a equipos de trabajo según la solución de problemas o mejora de su propio clima organizacional, sin que esto signifique una mayor carga de factores estresantes que puedan ser contrarios a lo que se desee mejorar.

-Se recomienda la realización de labores específicas, de preferencia con asesoría de un personal especializado que se pueda encargar del monitoreo y evaluación constante del personal que labora en la empresa.

-A los futuros investigadores dedicados al estudio de la relación entre ambas variables: FRP y CO, identificando de manera más específica los factores de riesgo que inciden en un compromiso de los trabajadores en cualquier categoría o rubro de la organización en que se desempeñen.

Conflicto de intereses: Ninguno.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Achmadi, H., Antonio, F., Pramono, R., Bernarto, I., & Purwanto, A. (2020). Identification of The Positive and Negative Emotions that Appeared among High School Students When Selecting University at Jakarta and Surrounding Area. *Systematic Reviews in Pharmacy*,

11(9), 759–766. <https://doi.org/10.31838/SRP.2020.9.107>

Albinez, S., & Gallardo, M. (2020). Nivel de compromiso organizacional según variables sociodemográficas en una empresa privada del Callao, 2020 (Tesis de licenciatura). In Repositorio Institucional - UCV. Universidad César Vallejo.

Allen, N., & Meyer, J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18. <https://doi.org/10.1111/J.2044-8325.1990.TB00506.X>

Auspice Safety Inc. (2018). Psychosocial Risk Factors in the Workplace. Latest News.

Burr, H., Berthelsen, H., Moncada, S., Nübling, M., Dupret, E., Demiral, Y., Oudyk, J., Kristensen, T., Llorens, C., Navarro, A., Lincke, H., Bocéréan, C., Sahan, C., Smith, P., & Pohrt, A. (2019). The Third Version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Safety and Health at Work*, 10(4), 482–503. <https://doi.org/10.1016/J.SHAW.2019.10.002>

Burr, H., & D'Errico, A. (2018). Priority, methodological and conceptual issues regarding epidemiological research of occupational psychosocial risk factors for poor mental health and coronary heart disease. *Sociologia Del Lavoro*, 150, 159–181. <https://doi.org/10.3280/SL2018-150009>

Cárdenas, M. (2021). Perú: 85% de empresas se resiste a las nuevas formas de trabajo | Noticias | Agencia Peruana de Noticias Andina. Andina. Agencia Peruana de Noticias.

Contreras, I., & Contreras, F. (2018). Compromiso organizacional y la intención de permanencia de los profesionales de enfermería en una institución de salud privada, Lima. *Revista Científica de Ciencias de La Salud*, 11(2), 22–31. <https://doi.org/10.17162/RCCS.V11I2.1104>

Crescenzo, P. (2016). An ancient theory for a current problem [Review of the book *Healthy Work: Stress, productivity and the reconstruction of working life*, by R.A. Karasek & T. Theorell]. *Journal of Health and Social Sciences*, 1(3), 287–292. <https://doi.org/10.19204/2016/nnct29>

Cuti, T. (2020). Engagement y riesgo psicosocial en trabajadores de una empresa de tercerización de venta de productos financieros (Tesis de licenciatura). In Repositorio institucional - URP. Universidad Ricardo Palma.

Dollard, M., Shimazu, A., Nordin, R., Broughm Paula, & Tuckey, M. (2016). Psychosocial factors at work in the Asia Pacific. In *Psychosocial Factors at Work in the Asia Pacific: From Theory to Practice* (pp. 3–26). Springer International Publi-

- shing. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-44400-0>
- Dunham, R., Grube, J., & Castaneda, M. (1994). Organizational Commitment: The Utility of an Integrative Definition. *Journal of Applied Psychology*, 79(3), 370–380. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.79.3.370>
- Eraña, M., Cruz, M., Juárez, F., Enriquez, J., Rivera, R., & Acosta, M. (2021). Optimization Method to Address Psychosocial Risks through Adaptation of the Multidimensional Knapsack Problem. *Mathematics*, 9(10), 1–23. <https://doi.org/10.3390/MATH9101126>
- Fadillah, R., Surur, M., Elfrianto, Roziqin, A., Suhaili, A., Handayani, R., Mufid, A., Purwanto, A., Muhajir, & Fahmi, K. (2020). The influence of leadership style on innovation capabilities of islamic school teachers in organizational learning perspective during COVID-19 pandemic. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(7), 589–599. <https://doi.org/10.31838/SRP.2020.7.83>
- Fernandes, C., & Pereira, A. (2016). Exposure to psychosocial risk factors in the context of work: a systematic review. *Revista de Saúde Pública*, 50(24), 1–14. <https://doi.org/10.1590/S1518-8787.2016050006129>
- Finne, L., Christensen, J., & Knardahl, S. (2016). Psychological and Social Work Factors as Predictors of Mental Distress and Positive Affect: A Prospective, Multilevel Study. *PLOS ONE*, 11(3), 1–22. <https://doi.org/10.1371/JOURNAL.PONE.0152220>
- Flores, G. (2017). Riesgos psicosociales y compromiso organizacional en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017 (Tesis de maestría). In Universidad César Vallejo. Universidad César Vallejo.
- Fuentes, S. (2012). Satisfacción laboral y su influencia en la productividad” Estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango (Tesis de licenciatura). Universidad Rafael Landívar.
- Hadi, N., & Tentama, F. (2020). Affective commitment, continuance commitment and normative commitment in reflecting organizational commitment. *American International Journal of Business Management (AIJBM)*, 3(8), 148–156.
- Haro, C. (2019). El compromiso organizacional, como influye en los factores de riesgos psicosociales de los trabajadores de la empresa F. V. Área Andina S. A. en el año 2019 (Tesis de licenciatura). Quito: Universidad Tecnológica Indoamérica.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación (6ta. Edici). McGraw-Hill/Interamericana Editores. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- ILO. (2016). Workplace stress: a collective challenge. World Day for Safety and Health at Work 28 April 2016.
- Ingarianti, T. (2018). The Relationship between Work Value and Organizational Commitment on Student of Sekolah Polisi Negara Mojokerto. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 133, 62–66. <https://doi.org/10.2991/ACPOCH-17.2018.28>
- Instituto de Seguridad y Bienestar laboral. (2021). Observatorio-Compromiso 2020: Informe sobre el Compromiso Organizacional tiempos de COVID-19. Isbl.Eu.
- Jarrahi, M., & Sutherl, W. (2019). Algorithmic Management Algorithmic Competencies: Understanding Appropriating Algorithms in Gig Work. In *Proceedings of the International Conference on Information, Munich, Germany*. Springer.
- Johnson, J., & Hall, B. (1994). Social support in the work environment and cardiovascular disease. In S. Shumaler, S.; Czajkowski (Ed.), *Social Support and Cardiovascular Disease* (pp. 145–166). Baywood.
- Johnson, J., & Johansson, G. (1991). *The Psychosocial Work Environment: Work Organization, Democratization and Health*. Baywood.
- Kadiyono, A., Sulistiobudi, R., Haris, I., Abdul, M., Ramdani, I., Purwanto, A., Mufid, A., Rikza, M., Gufron, M., Nuryansah, M., Ficayuma, L., Fahlevi, M., & Sumartiningsih, S. (2020). Develop Leadership Style Model for Indonesian Teachers Performance in Education 4.0 Era. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(9), 363–373. <https://doi.org/10.31838/SRP.2020.9.52>
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy Work, Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life*. Basic Books.
- Kisilu, P. (2018). Prevalence of Work-Related Musculoskeletal Disorders among Housing Construction Workers in Mombasa County, Kenya (Tesis de PhD). JKUAT-COHES.
- Kwasira, J. (2018). Influence of employee assistance programs (EAP) on employee performance in Public Universities in UasinGishu County, Kenya. *Journal of Advanced Research in Business Management*, 2(2).
- Lee, B. J., Lamichhane, D., Jung, D., Moon, S., Kim, S., & Kim, H. (2016). Psychosocial factors and psychological well-being: a study from a nationally representative sample of Korean workers. *Industrial Health*, 54(3), 237–245. <https://doi.org/10.2486/INDHEALTH.2015-0191>
- Manzanera, M. (2016). El compromiso del trabajador peruano es mayor al promedio global - PQS. PQS.
- Meyer, J., & Allen, N. (1997). Commitment in the workplace: Theory, research, and appli-

cation. SAGE Publications Inc. <https://doi.org/https://www.doi.org/10.4135/9781452231556>

Moncada, S., Llorens, C., Navarro, A., & Kristensen, T. (2005). ISTAS21: Versión en lengua castellana del cuestionario psicosocial de Copenhague (COPSOQ). *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 8(1), 18–29.

Moncada, Salvador, Utzet, M., Molinero, E., Llorens, C., Moreno, N., Galtés, A., & Navarro, A. (2014). The copenhagen psychosocial questionnaire II (COPSOQ II) in Spain—A tool for psychosocial risk assessment at the workplace. *American Journal of Industrial Medicine*, 57(1), 97–107. <https://doi.org/10.1002/AJIM.22238>

Mowday, R., Porter, L., & Steers, R. (2013). Employee—organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover. Academic press.

Mureithi, R. (2020). Influence of Psychosocial Risk Factors on Job Satisfaction among the Employees of the National Hospital Insurance Fund in Kenya (Tesis doctoral). Tangaza University College.

Nolle, I. (2018). List of Publications with COPSOQ published in peer-reviewed indexed journals Inga Nolle-on behalf of the COPSOQ-International-Network. COPSOQ International Network . <https://doi.org/10.1186/s12913-018-2948-6>

O'Reilly, C., & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492–499. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.492>

OIT. (2020). Gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de COVID-19. Organización Internacional del Trabajo.

Pejtersen, J., Kristensen, T., Borg, V., & Bjorner, J. (2010). The second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Scandinavian Journal of Public Health*, 38(SUPPL. 3), 8–24. <https://doi.org/10.1177/1403494809349858>

Pérez, M., Molero, M., Rubio, I., Soriano, J., & Gázquez, J. (2020). Mindfulness for Preventing Psychosocial Risks in the Workplace: A Systematic Review and Meta-Analysis. *Applied Sciences*, 10(5), 1–12. <https://doi.org/10.3390/APP10051851>

Portocarreco, C. (2017). Estructura interna, validez y confiabilidad del cuestionario “COPSOQ II – ISTAS 21 – Versión media” en una muestra multiocupacional (Tesis de licenciatura). Universidad San Ignacio de Loyola.

Purwanto, A., Purba, J., Bernaruto, I., & Sijabat, R. (2021). Effect of transformational leadership, job satisfaction,

and organizational commitments on organizational citizenship behavior. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 9(1), 61–69. <https://doi.org/10.35314/INOVBIZ.V9I1.1801>

Reichers, A. (1985). A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment. *Academy of Management Review*, 10(3), 465–476. <https://doi.org/10.5465/AMR.1985.4278960>

Rincón, E. (2018). Factores psicosociales y el compromiso organizacional en la empresa Lear Sport International S.A.C. Puente Piedra, Lima – 2018 (Tesis de licenciatura). In Universidad César Vallejo. Universidad César Vallejo.

Ruiz, A. (2017). Relación entre Riesgos Psicosociales y Compromiso de los colaboradores de la Institución Educativa Nacional N°81764 La Cantera – Huanchaco – 2017 (Tesis de licenciatura). In Universidad César Vallejo. Universidad César Vallejo.

Saldaña, S. (2017). Incidencia de los factores de riesgo psicosocial en el compromiso organizacional en los agentes de seguridad de la empresa Seguró del distrito de Trujillo - 2015 (Tesis de maestría). In Universidad Nacional de Trujillo. Universidad Nacional de Trujillo.

Salvador, J. (2020). Compromiso organizacional y riesgos psicosociales del sector marítimo portuario ecuatoriano (Tesis doctoral). In Repositorio de Tesis - UNMSM. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Sauter, S., Murphy, L., Hurrell, J., & Levi, L. (2012). Factores psicosociales y de organización. In *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo* (pp. 34.1-34.87). Organización Internacional del Trabajo.

Suysuy, E., & Silva, F. (2021). Compromiso Organizacional para contribuir al incremento de la productividad en los colaboradores de una empresa de Chepén – 2020. *Tse'de*, 4(1), 92–107.

Vázquez, P. (2017). Factores psicosociales y su impacto en el compromiso laboral en una empresa de automatización en Querétaro (Tesis de licenciatura). In *Relación*. Universidad Autónoma de Querétaro.

Wadsworth, E., & Walters, D. (2019). Safety Health at the Heart of the Future of Work: Building on 100 Years of Experience. International Labour Office.

Wahidin, B., Wibowo, T., Abdillah, A., Kharis, A., Jaenudin, Purwanto, A., Mufid, A., Maharani, S., Badiati, A., Fahlevi, M., & Sumartiningsih, S. (2020). Democratic, Authocratic, Bureaucratic and Charismatic Leadership Style: Which Influence School Teachers Performance in Education 4.0 Era? *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(9), 277–286. <https://doi.org/10.31838/SRP.2020.9.45>