



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Compromiso Organizacional y Riesgos Psicosociales: Una
revisión Sistemática**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Psicología

AUTORES:

Pérez Farfán, Josimar Francisco (ORCID:0000-0001-7963-9752)
Velesmoro Flores, Melissa Yadhira (ORCID: 0000-0001-8422-0040)

ASESORA:

Dr. Vera Calmet, Velia Graciela (ORCID: 0000-0003-0170-6067)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Organizacional

TRUJILLO – PERÚ

2021

Dedicatoria

Esta tesis está dedicada a:

A nuestros padres, quienes con su amor, paciencia y esfuerzo en todos estos años nos ha permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias por habernos formado con buenos sentimientos, hábitos y valores, lo cual nos ha ayudado a salir adelante en los momentos más difíciles.

A todas las personas que nos han apoyado y han hecho que el trabajo se realice con éxito.

Agradecimiento

A Dios que ha sido nuestro guía de paz, por brindarnos la salud y la sabiduría necesaria para lograr culminar con éxito nuestro trabajo de investigación.

A nuestros padres por brindarnos el apoyo incondicional alentándonos a seguir adelante tanto profesional como personal, gracias a ello hemos llegado a culminar nuestra etapa profesional.

A nuestra asesora de tesis, Dra. Velia Graciela Vera Calmet, quien fue la persona que nos apoyó durante el proceso de nuestro trabajo de investigación; desde inicio hasta el final. Además, por su paciencia y perseverancia que tuvo con nosotros para motivarnos a culminar nuestro objetivo.

Índice de contenidos

| | |
|--|------|
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice de Contenidos..... | iv |
| Índice de Tablas | v |
| Índice de Figuras..... | vi |
| Resumen | vii |
| Abstract..... | viii |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 5 |
| III. METODOLOGÍA..... | 13 |
| a. Tipo y diseño de investigación..... | 13 |
| b. Muestra y criterios de selección | 13 |
| c. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 14 |
| d. Método de análisis de la información | 14 |
| IV. RESULTADOS | 16 |
| V. DISCUSIÓN..... | 27 |
| VI. CONCLUSIONES..... | 31 |
| VII. RECOMENDACIONES | 32 |
| REFERENCIAS..... | 33 |

Índice de Tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1. Relación del compromiso organizacional con los riesgos psicosociales | 17 |
| Tabla 2. Características sociodemográficas relacionadas con el compromiso organizacional y riesgos psicosociales | 20 |
| Tabla 3. Identificar el instrumento más utilizado entre el compromiso y los riesgos psicosociales | 23 |

Índice de Figuras

Figura 1. Flujograma de selección de artículos científicos sobre el compromiso organizacional y los riesgos psicosociales 16

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como finalidad analizar las características que posee el compromiso organizacional y los riesgos psicosociales. En este sentido se ejecutó una exploración de revisión sistemática, con peculiaridades de diversos artículos científicos que han sido difundidos en revistas nacionales y del exterior en relación a las variables. La indagación se desarrolló en las bases de datos EBSCO, Scielo, Redalyc, Elsevier, Dialnet, BMC Public Health, Wiley Online Library entre otras. Recabando un total de 25 artículos consiguiendo efectividad en el deber y condiciones de mejoramiento para eludir los peligros psicosociales siendo representativo para las organizaciones. Demostrando un gran impacto en ambas variables, como también en los estudios se consiguió los aspectos sociodemográficos más empleados los cuales fueron, la edad, el sexo, el lugar en el cual se labora, por otra parte, se confirmó que los instrumentos más utilizados en ambas variables fueron el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Allen y Meyer del año 1990, en los que respecta a los factores de riesgo fue el Cuestionario para evaluar Riesgos Psicosociales SUSESO ISTAS, de manera que se pudo evidenciar los niveles de confiabilidad convenientes.

Palabras claves: compromiso organizacional, riesgos, riesgos psicosociales.

Abstract

The purpose of this research work was to analyze the characteristics of organizational commitment and psychosocial risks. In this sense, a systematic review exploration was carried out, with peculiarities of various scientific articles that have been disseminated in national and foreign journals in relation to the variables. The investigation was developed in the EBSCO, Scielo, Redalyc, Elsevier, Dialnet, BMC Public Health, Wiley Online Library databases, among others. Collecting a total of 25 articles, achieving effectiveness in duty and improvement conditions to avoid psychosocial dangers, being representative for organizations. Demonstrating a great impact on both variables, as well as in the studies, the most used sociodemographic aspects were achieved, which were age, sex, the place in which they worked, on the other hand, it was confirmed that the instruments most used in both variables were the Allen and Meyer Organizational Commitment Questionnaire from 1990, with regard to risk factors it was the SUSESO ISTAS Questionnaire to evaluate Psychosocial Risks, in such a way that the appropriate levels of reliability could be evidenced.

Keywords: organizational commitment, risks, psychosocial risks.

I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años, el constante dinamismo laboral ha visto por conveniente brindar un progreso en el bienestar de los trabajadores, al igual que, el ser humano religiosamente se ha visto comprometido a ensayar diversas realidades dentro del ámbito profesional, del mismo modo, es imprescindible ser competente de presentarte algún eventual cambio conformado al interior de las organizaciones laborales, en éste sentido se han presentado una serie de impactos perjudiciales en la vitalidad de los trabajadores, éstos son llamados, riesgos psicosociales, siendo de gran desasosiego, pues podrían disminuir el desempeño laboral, influyendo en las realizaciones habituales de las diferentes organizaciones, es por ello, que es esencial comprender las amenazas que se exponen los empleados, al igual que el estilo de contrarrestarlo además de acrecentar el deber laboral. (Saldaña, 2016).

El compromiso organizacional describe al nivel en que los colaboradores se reconocen con sus sociedades, refiriéndose que va más allá de la fidelidad, siendo una variante elemental que asocia fuertemente al colaborador con la organización y lo que lo hace atesorar una percepción innegable de la sociedad y de la oportunidad de que el vínculo prevalezca en el intervalo (Saldaña, 2016).

Por otro lado, los riesgos psicosociales refieren los matices intralaborales, extralaborales o superficial de la empresa y supeditar propias o las particularidades internas del colaborador, los que generan una correspondencia activa, a través apreciaciones y hábitos que sobresalen en la vitalidad y la competitividad de los colaboradores (Huacasi y Ticona, 2016).

El compromiso organizacional y los riesgos psicosociales, son cambiantes, y cuentan con una dirección desigual inmerso del ámbito laboral ya que mientras una busca consolidar y comprometer a sus colaboradores, acorde a su contribución además que aporten niveles afectivos importantes, sobre todo un vínculo armonioso, productivo y satisfactorio para ambas partes, por otro lado, es conveniente mencionar que casi siempre la situación

laboral se encuentra fuertemente vinculada con el contexto como agentes físicos, químicos y biológicos, que se dan dentro de las industrias, así como procedimientos y métodos de trabajo que no necesariamente son los idóneos para los colaboradores. Lo que representa que, verdaderamente sean condiciones que se hayan en un contexto laboral y de tal forma impactan en diversas situaciones al colaborador, tanto de forma física como anímica y del mismo modo abarca el compromiso administrado hacia la organización, partiendo desde la cultura de cada empresa hasta las condiciones del entorno.

López, et al. (2015), mencionan que los factores psicosociales pueden llegar a predominar de forma nociva o eficaz en el colaborador, abarca su salud hasta su actividad, además refieren que cuando tales condiciones son idóneas, ya que simplifican su función, el incremento de las capacidades individuales, sindicales y los niveles elevados de complacencia sindical, de rendimiento industrial, así como estados de causa en los que el colaborador logra incrementando expertiz y habilidad. A su vez, a nivel territorial, se descubre exploraciones donde se estima que dentro del ámbito el Procedimiento de confianza de certeza y Salubridad en la ocupación y aún más si se tiene vigente el aumento de las afecciones laborales originadas por el agotamiento, conclusiones demostradas principalmente en el sondeo Territorial enfocado en supeditar la salubridad y función donde, entre el 20% y el 33% de los empleados afirmarían adolecer elevados niveles de tensión gremial, así mismo se demostró un acrecentamiento del 43% de los sucesos de salubridad obtenidos del desasosiego y abatimiento, sumado a ello se descubrió que gran parte de otros acontecimientos de salud, como eventualidades de trabajo, se originan de condiciones psicosociales. (Rodríguez, 2017). Por consiguiente, en evidentes verificaciones de exploración, prepondera que la consistencia es una causa elemental para el colaborador, favoreciendo el ascenso de los niveles de Compromiso Organizacional dirigido a su entidad, pero la comunicación del mismo modo juega un rol vital y no solo para el Compromiso Organizacional sino también para sostener bajo los niveles de riesgo psicosociales. (Salvador, 2019).

Ante lo citado estimamos relevante efectuar la verificación de estudios primarios que nos faculten ahondar en el aprendizaje referente al compromiso laboral y los riesgos psicosociales desarrollar la interrogante ¿Qué características presenta el compromiso organizacional y los riesgos psicosociales según los artículos revisados?

La presente investigación se justifica debido al gran aporte teórico que posee, si bien es cierto, actualmente es uno de los temas más preponderantes dentro del contexto laboral, lo cual esto, va a permitir elaborar la síntesis de aclaración presentada en exploraciones precedentes que compartan las variables, sirviendo las conclusiones como un predictor de conductas que se puedan establecer dentro de las empresas. Referente a su implicancia práctica, es una exploración que tiene como paso primordial dar una respuesta predominante a los inconvenientes que se suscitan en las organizaciones, siendo una entidad relevante y consecuente en el compromiso organizacional que ocasiona desasosiego en las organizaciones, de cómo obtener que sus colaboradores suban su nivel de productividad para lograr un mayor rendimiento. Además, la interacción que tiene los colaboradores con la labor, el entorno y las competencias que tiene cada colaborador, sus obligaciones, su cultura y su realidad individual fuera y dentro del trabajo. Es por ello que, es relevante discernir a detalle estas dos variables. Finalmente, el estudio se justifica a nivel metodológico, pues permitirá acceder a conocimientos teóricos, para lo cual fue la compilación de información de otras exploraciones y datos estadísticos donde guarda relación con la búsqueda. Es considerable indicar que se podrá dialogar holgadamente de los aportes de estudiosos sobre el comportamiento humano, todo ello en la búsqueda de comprender en alguna medida que elementos podrían armonizar en los niveles de compromiso que desarrolla un empleado o bajo que contexto pueden perjudicar emocionalmente dentro de su entorno de trabajo. A nivel social el trabajo se justifica ya que permitirá mejorar la calidad de vida de muchos colaboradores pues al conocer la realidad se podrá poner en práctica medidas preventivas o de intervención que favorezcan el desarrollo de ambas variables.

Es así que la presente investigación se plantea como objetivo general: Conocer las características del compromiso organizacional y los riesgos psicosociales según artículos revisados. Como objetivos específicos, identificar las características sociodemográficas que se presentan en relación al compromiso organizacional y a los riesgos psicosociales, así también identificar los instrumentos más utilizados en la evaluación del compromiso organizacional y los riesgos psicosociales.

II. MARCO TEÓRICO

Son limitadas las exploraciones que indagan fundar el vínculo entre la variable compromiso y riesgo psicosocial, variables de gran relevancia para la consecución de una entidad la búsqueda nos refleja un aprendizaje elaborado por:

Londoño, et al. (2016) efectuaron una investigación que tuvo como objetivo detallar la literatura en la cual se ha identificado considerablemente la potencialidad de perjuicio que las causas de peligros psicosociales gremiales poseen en la existencia de los colaboradores. Sin embargo, la carencia de precisión en las formas de intervención y las consecuencias de éstas en el vigor de los colaboradores. Esta intención se enfocó de manera cuantitativa tipo comprobación metódica. Se insertaron las difusiones de revisión principal, introducidas en los repositorios Ebsco, Psycnet y Scielo, en inglés, español y portugués, entre enero de 2002 y diciembre de 2011 documentando los datos alcanzados en la revisión ejecutada. Para la distribución de las exploraciones difundidas, escogidas y examinadas se empleó una exploración de reconocimiento y se registró en un cuño elaborada para tal objetivo. Pese a que 2925 apartados armonizaron primordialmente con los términos de reconocimiento, después de adaptar los filtros y exploración a partir de los principios, exclusivamente ocho formalizaron las normas de inclusión se deduce que en la etapa que se investigó existen limitadas participaciones de FRPS intralaborales de previsión fundamental. La mayoría de los artículos relaciona las particularidades de la ocupación o los entes con los efectos de los FRPS y las participaciones se dan más a nivel adjunto y sobre las subordinaciones de los colaboradores.

Lara (2018) desarrollaron una investigación que tuvo como propósito examinar el compromiso organizacional que ha sido descrito de cuantiosas formas por diversos autores, los cuales exponen a dicho juicio como el grado de identificación con la organización o compañía por parte de los colaboradores. Por consiguiente, el reciente apartado tuvo como finalidad ejecutar una comprobación sistemática de las particularidades de los diversos enunciados científicos que han sido difundidos en revistas peruanas y

extranjeras sobre el compromiso organizacional. La búsqueda se efectuó en Redalyc, Alicia concytec, Scielo, en repositorios de universidades peruanas y se contó con el apoyo de Google académico, empleando una composición de palabras claves vinculadas al tema. La unidad de análisis estuvo adaptada por 31 fuentes de información. En donde prepondera una clara solidez en el reporte, el sustento bibliográfico de cada una de ellos y el cumplimiento de publicación propuestos por APA.

Para poder englobar un poco más sobre las variables se elabora la comprobación teórica sobre el compromiso organizacional donde se instaura especialmente que a partir que la interacción colectiva, hay diversas circunstancias que alcanzan en el crecimiento del convenio organizacional, que presentan un grado de dominio más fuerte, por lo que podrían ser coyunturas tales como las vivencias en la labor y el estudio con el equipo de trabajo, ya que son las que poseen un considerable potencial de ocasionar vivencias sindicales que predominen en el acuerdo cordial, constante y reglamentario (Calderón et al, 2015).

Al hacer mención de compromiso organizacional mencionaremos los tres fundamentales modelos de compromiso, el primero vinculado a la afectividad, el cual se enlaza con el grado de reconocimiento desarrollado por los colaboradores, vale decir que, el primero se define como el enlace afectivo o emocional que se sostiene con la organización en donde el colaborador se denota estrechamente comprometido, reconociéndose y singularizándose con la organización y la sensación de conformarla. La segunda muestra se conecta al compromiso de continuación que tiende a ser a la obligación que adquieren los colaboradores para continuar en el cargo, siendo su principal empalme, ya que necesitan el empleo, del mismo modo, como el entendimiento que tiene el colaborador por el intervalo y afán invertido que posiblemente se perdería si por algún motivo dejara la corporación para poder hallar otra función que podría generar que se sienta forzado a continuar laborando, ya que no desean perderlo y no tienen otra opción (Maldonado et al, 2014).

El tercer y último modelo se asocia al compromiso normativo el cual se enfoca en la sensibilidad de nobleza dirigida a la corporación en dónde el colaborador halla una necesidad moral para mantenerse en la sociedad, argumentando un sentimiento, una afinidad con la compañía dado la exigencia que tiene la persona trasladando lo que razona lo adecuado y lo que debe de producir. (Maldonado et al, 2014). Cabe mencionar, estos tres modelos de compromiso nos posibilitan ver que el colaborador edifique una identidad particular, donde evidencia el nivel de aclimatación y la suma de estudio en un entorno organizacional.

Después de haber puntualizado cada una de las dimensiones que posee el compromiso organizacional, es relevante reiterar que estas pueden ser experiencias del mismo modo solo que en diversos niveles, aunque una dimensión siempre es el vínculo entre el cooperante con la sociedad, por lo que se podría ratificar que, al constituir un alto compromiso por parte de los coparticipes se forma una superioridad competitiva para la estructura, además, el compromiso organizacional al igual que el soporte organizacional moralmente es fundamental porque se enlaza directamente con la amplitud que tienen de predominar en los cooperantes, ya sea en la eficacia a la hora de laborar como en el bienestar de los mismos, es elemental mencionar que se debe posibilitar la escucha al capital humano, ya que, a similitud de las organizaciones, los coparticipes poseen ideales y objetivos para obtener; por consiguiente, el nexo entre las sociedades y los individuos es complicado y activo (Flores y Gómez, 2018).

Por otro lado, según Hernández y Castro (2015) refieren que el compromiso organizacional argumenta la magnitud de colaboración del asalariado y su afinidad con la estructura, singularizarse el compromiso por las convicciones y aprobaciones de objetivos y valores de la sociedad, así mismo, de ejecutar un ahínco fundamental y sostener dentro en beneficio de la entidad teniendo una postura desarrollada que produce regocijo ya que se contribuye con la sociedad y no solo brinda a su trabajo. Esto hace referencia, que para conseguirlo es imprescindible extender la seguridad en cada uno de los colaboradores formando como resultado, el comportamiento espontáneo

eficaz y postura proactiva de cada uno de los miembros, del mismo modo, estableciendo utilidad no solo para la compañía como puede ser el alto rendimiento, sino que también favorecen un ambiente gremial inmejorable para él y sus semejantes de ocupación.

Por consiguiente, Hernández, et al. (2018) reconoce factores de compromiso organizacional los cuales son: La comunicación, motivación, satisfacción laboral, la identidad, trabajo en conjunto y liderazgo, lo cual está enlazado para las organizaciones, produciendo un impacto en la sociedad ya que comienza por el interior de la organización, del mismo modo, es significativo promover y asistir para cumplir finalidades y propósitos ya instaurados, teniendo en cuenta el progreso de la organización.

Por ende, la comunicación son fases de modificación siendo fundamental para la articulación interno de las sociedades porque engloba las funciones gerenciales, donde se instaura los objetivos de una compañía, desarrollando planes para el resultado, organizando los recursos humanos de una manera eficaz o positiva para la selección y valoración a los miembros de la entidad controlando el desempeño y generando un ambiente en el que los individuos quieran aportar. Esto quiere decir, que la comunicación es primordial para cualquier sociedad ya que conlleva un sistema directo que interactúa con el ámbito (Hernández et al, 2018).

Por otro lado, la motivación es la manera en que los colaboradores eligen las formas de conducta para agrandar sus exigencias y acordar si sus alternativas resultaron exitosas, implicando y expresando jerárquicamente sus obligaciones, puesto que las personas son promovidos por necesidades diversas, lo cual se instaura de dos maneras, alcanzando sus objetivos dentro y fuera del trabajo; dentro de ello se da la importancia de crecimiento, las ocasiones de capacitación, la creatividad, la observación, el acrecentamiento de responsabilidades, la remuneración, la confianza en la ocupación, equipos de trabajo, lo cual puede ser tanto compañeros como supervisores, así mismo, fuera del trabajo tienden a tener habituarse, desarrollo personal, aceptación de la familia, amistades, colectividad, alimento (Hernández et al, 2018).

Posteriormente, la satisfacción laboral, es relevante ya que los asalariados deben tener un buen nivel de satisfacción, al igual que la calidad de opciones, lo cual conlleva al compromiso organizacional y alcanzando como consecuencia a la estancia en la organización para el logro de objetivos, esto quiere decir, que es beneficioso involucrar al personal motivándolo y comprometiéndolo en estas fases para la organización. Del mismo modo, el compromiso organizacional es la fortaleza para la colaboración de un colaborador y la manera en la que se reconoce con ella, singularizándose por el soporte y aprobación de los objetivos y valores de la entidad, ejerciendo un ahínco para la entidad (Hernández et al, 2018).

A continuación, la afinidad es la actividad constructiva que el individuo efectúa interiorizando resúmenes teóricos externos, dados por el mundo social, además, de integrar a sus propias subjetividades para después trasladarlas al mundo exterior dentro de una situación específica (Hernández et al, 2018).

Así mismo, el trabajo en conjunto, actualmente en las entidades es relevante la construcción del equipo siendo esencial en la sociedad, ya que se labora en forma conjunta para alcanzar las actividades obteniendo resultados provechosos, predominando la comunicación del grupo para el desempeño como en la satisfacción de los colaboradores, de tal modo, sosteniendo la adhesión y compromiso (Hernández et al, 2018).

Por último, el Liderazgo comprende conseguir los objetivos, lo que representa que es fundamental satisfacer los retos de un entorno cambiante, por ello, la consecución del liderazgo y compromiso es definitiva para el éxito de las sociedades de una manera de transmitir esta responsabilidad a todos los colaboradores. Por esta misma razón, en las sociedades se encuentran diversos estilos de liderazgo, donde están enfocados hacia las relaciones y otros hacia las tareas, siendo estas el liderazgo de soporte, donde muestra disposición por la tranquilidad de los colaboradores y por las necesidades propias, en el liderazgo directivo, señala a los colaboradores exactamente lo que deben de realizar, en el liderazgo participativo, se elabora los juicios, recomendaciones, promoviendo la colaboración de la toma de

determinaciones y en el liderazgo enfocado al logro, se fija las metas claras resaltando un rendimiento de alta calidad, evidenciando seguridad en los colaboradores y los asisten a instruirse cómo lograr los objetivos (Hernández et al, 2018).

Seguidamente, la subsiguiente variable es sobre los peligros psicosociales que son eventualidades gremiales que tienen una evaluada posibilidad de afectar considerablemente la vitalidad de los colaboradores tanto somática, como comunitaria o mentalmente, no obstante, esto se puede demostrar vertiginosamente o a mediano y largo plazo, siendo concluyentes como los riesgos físicos, eventualidades, afecciones provenientes de la ocupación. Lo que nos quiere mencionar, esto puede brotar en las ocasiones donde ciertos factores puedan producirse hechos o instantes con grandes posibilidades de producir efectos nocivos en la vitalidad del colaborador, lo cual el desenlace tendrá secuelas en la sociedad (Camacho y Mayorga, 2017).

Los factores de riesgos psicosociales son los que más pueden modificar o beneficiar el desarrollo de la persona, tanto interna como externa de la corporación; de manera que es relevante que tengan en consideración que cuando se promueve el crecimiento de la persona perfecciona su índole de vida gremial y social del individuo, mientras los factores adversos dañan la salud y tranquilidad. Por consiguiente, tienen particularidades personales que hacen más complejo su direccionamiento, valoración y observación, entre las más primordiales de ellas se refieren las subsiguientes: Se prolongan en el espacio y el intervalo, son dificultosos de objetivar, perjudican a los otros peligros, tienen insuficiente cobertura legal, están mesurados por otras circunstancias, que son complicadas de modificar (Moreno, 2011).

De la misma manera poseemos, la peculiaridad de la actividad como puede ser el exceso de labor, crecimiento de habilidades, escasez de confusión, repetitividad, proporción de trabajo, exactitud, compromiso, carencia de independencia, crédito comunitario de la actividad en la compañía; además, la particularidad de la sociedad siendo las cambiantes constitutivo, la conceptualización de competencias, estructura jerárquica, vías

de mensaje, vínculos interpersonales, desarrollo de socialización, estilo de liderazgo; del mismo modo, tenemos la particularidad del cargo que son el boceto del espacio de función, remuneración, sostenibilidad en el cargo y supeditar físicas de la ocupación; del mismo modo, la estructura del periodo de ocupación que viene ser la durabilidad del modo de jornada, intervalo de ocupación, labor en festivos, trabajo a turnos y nocturno (Gil, 2012).

Son muchos los factores internos y externos que dañan directa o indirectamente el rendimiento organizacional, ocasionando deterioro a la salud, afectando de manera negativa y afectando tanto la salud física como a la psicológica (Muñoz et al, 2018).

Además, de especificar que los componentes psicosociales son condiciones presentes que pueden modificar y desproporcionar los recursos en circunstancias laborales vinculadas con la organización del trabajo, las habilidades de los individuos para manejar la ejecución de la actividad, el tipo de puesto e incluso con el contexto, que dañan al progreso del trabajo y la salud de los colaboradores, canalizando esto a un agotamiento. Por consiguiente, es significativo conocer que La Organización Internacional del Trabajo (OIT) no determina cabalmente que causas psicosociales simbolizan el cúmulo de apreciaciones y hábitos del colaborador engloba muchos aspectos como la salud, la productividad y la satisfacción laboral. Si bien es cierto, la productividad debe ser el rendimiento del talento humano, lo que infiere y vislumbra la forma interna de las subordinaciones y de las mediciones esenciales de invulnerabilidad y comodidad sindical en la estructura, para elaborar bienes y servicios de forma eficaz (Muñoz et al, 2018).

Posteriormente, la prevención en los riesgos psicosociales es una valoración que se demanda en los espacios de labor de manera que se consiga indagaciones para que los diversos niveles de la corporación acojan las normas preventivas que correspondan, si bien es verídico, en cada uno de los puestos de trabajo deben de ejecutarse una valoración del riesgo, lo cual se rige por ser una labor eficiente. Efectivamente, la modificación señalada en las subordinaciones de función, la obtención de nuevas ciencias operativas, la ingeniosidad de eventualidades son algunos ejemplos a renovar la

estimación del riesgo presente. De la misma manera, la ocupación, por medio de los cambios ambientales, practica sobre la persona un gran dominio; logrando llegar al olvido de la estabilización de la salud y desencadenar las llamadas patologías de la función y sus secuelas daños derivados del mismo (Raffo et al, 2013).

III. METODOLOGÍA

a. Tipo y diseño de investigación

La indagación argumenta un modelo teórico ya que facilitó una base de datos que favoreció un adecuado entendimiento de ambas variables, así como ahondar en el crecimiento de la magnitud de como uno y el otro se conceptualizan (Edgar y Manz, 2017). De igual manera, Barahona (2013), hace mención que el desarrollo de la exploración se requiere de un robustecimiento teórico, es decir, la hipótesis y la indagación son algunas de las funciones y procedimientos inherentes.

La Investigación se fundamentó en un boceto de exploración sistemática en el que las cantidades de aprendizaje, están compuestas por diversos artículos procedentes de bases de datos científicas que tienen como particularidad delinear el proceso, la realización, recolección y estimación de toda indagación (Moreno et al, 2018).

Por otro lado, Rojas y Torres (2014) mencionan que las comprobaciones sistemáticas sostienen importancia en el universo e hispanoamericano por su veracidad en la indagación, acumulación, orden y estudio de las exploraciones, lo cual esto posibilita conocer la base de autenticidad y la confianza en las evaluaciones del resultado.

b. Muestra y criterios de selección

Se ejecutó la investigación en base a una indagación bibliográfica sistematizada de estudios relacionados con el compromiso organizacional y riesgos psicosociales, de manera que se emplearon abundantes repositorios de datos como: Scielo, SID, REDIB, Latindex, Redalyc, Dialnet, BMC Public Health, Wiley Online Library entre otras, siendo seleccionadas en inglés y español, así mismo, en el rango de la publicación correspondiente del año 2010 al 2021, perteneciendo al objetivo de búsqueda, lo cual fueron aplicativos (cuantitativos) y provienen de revistas indexadas, de esta revisión se extrajeron 45 artículos que después de pasar por los criterios de selección solo se trabajó con 25 artículos que respondían a los objetivos del estudio.

c. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se elaboró el uso de la técnica análisis documental según, Calderín y Batista (2015) los mismos que las definen como la revisión de las primordiales teorías vinculadas al diseño de sistemas de evaluación de aprendizaje, así como las piezas a considerar en el diseño de instrumentos de evaluación. De modo similar, se determina por su singular correspondencia con el problema e intereses de averiguación al proceso de sistematización, lo cual dispone al contexto y al diseño investigativo concerniente a las conceptuales y procedimentales de su metodología (Barbosa et al, 2013).

Como Instrumento se empleó la lista de cotejo la cual es una herramienta diseñada en base de pautas que permiten primordialmente como mecanismo de revisión de los aprendizajes adquiridos. Se puede utilizar para estimar el discernimiento de forma cuantitativa o cualitativa, en función de los objetivos que se quieran efectuar con ésta. (Hamodi et al, 2015).

d. Método de análisis de la información

Para el análisis de la información éste trabajo se realizó el programa Excel, en el cual se desarrolló una base de datos en conformidad con la lista de cotejo accediendo a reconocer con mayor sencillez el grado de significación de cada artículo elegido entre sí, estos criterios fueron: año de publicación, tipo de estudio, población muestra, instrumento utilizado, validez y confiabilidad, resultados y aspectos asociados. Una vez instaurados los puntos de codificación se organizó y se filtró la tabla.

e. Aspectos éticos

En el presente aprendizaje se consideró en lo sucesivo aspectos éticos:

En primer lugar, en relación a la moral en la muestra de la averiguación y los resultados. Los examinadores precisan que no se halló alteración alguna en consecuencia a las cifras halladas de cada investigación observada.

Segundo, en lo que respecta a la transcripción y duplicado, afirmar que todas las piezas de la vigente exploración han sido nombradas y referenciadas de acuerdo a las normas establecidas, dando renombre pertinente a las ideas tanto exteriormente como inherentes que fueron difundidas con antelación, de

manera que, ningún trabajo anticipado será expuesto como inherente mostrándolo como algo reciente.

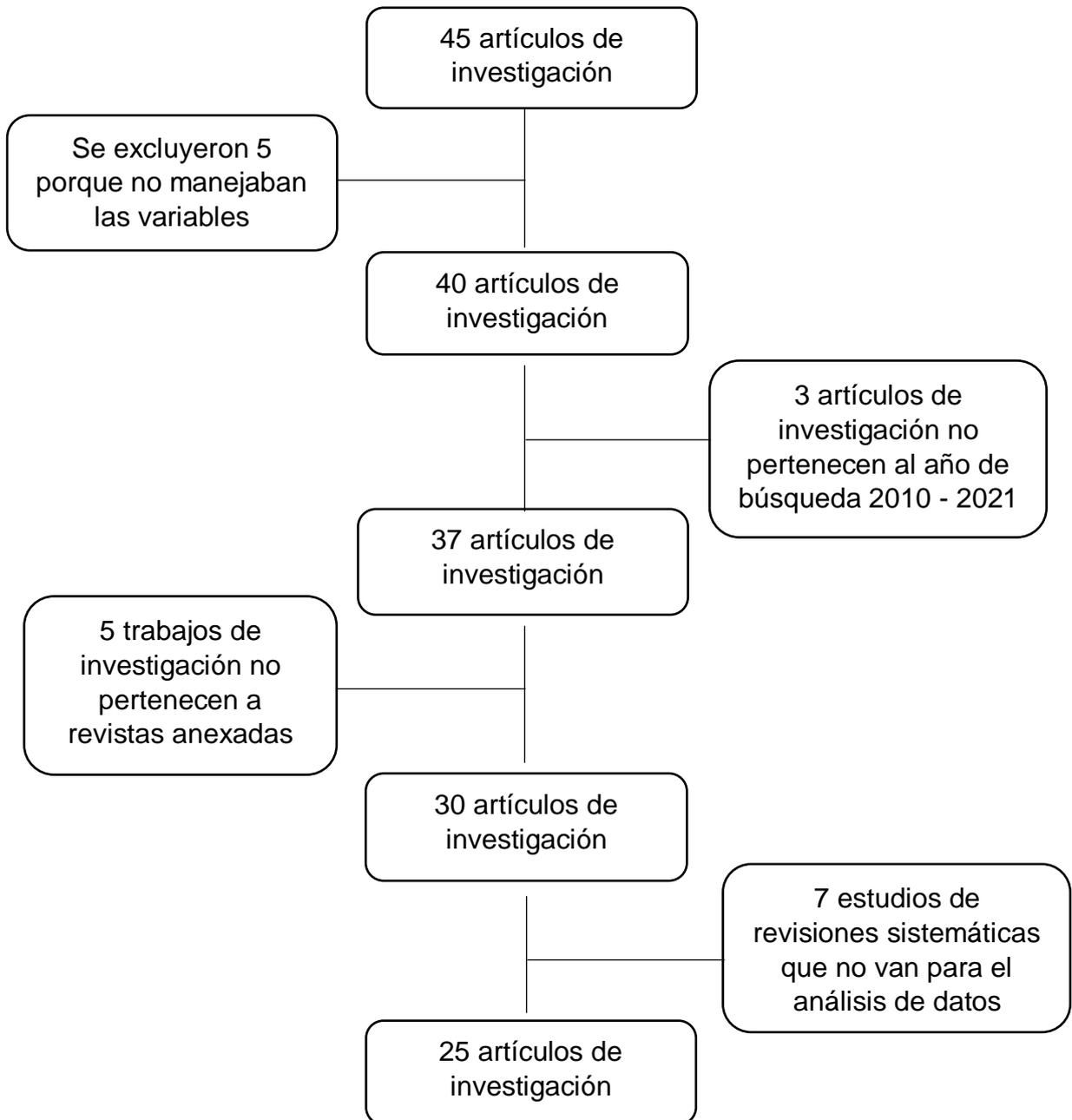
Tercero, en lo que refiere a la responsabilidad investigadora, la indagación empleada fue alcanzada a través de fuentes fidedignas con exploración cosmopolita, ya que corresponden a los diversos medios virtuales de las revistas indexadas vigentes.

Cuarto, hacer mención que no existen desafíos de intereses por lo que no cabe la eventualidad de adulteración de las conclusiones de los salvoconductos considerados como fuentes principales, debido a que estos fueron elegidos a través de un filtro siendo las normas APA facilitando una base para la comunicación académica objetiva porque asiste a los creadores a plasmar sus ideologías de manera precisa, concreta y organizada (American Psychological Association, 2020).

Se realizó los subsiguientes principios respaldando la calidad moral, como es la integridad investigadora de la comunicación no siendo defraudada, ni falsificada; no existió disputa de interés de los creadores; favorecido por el código de moral experto del psicólogo y la ley N° 30702, el artículo 26 refiere que la averiguación de una exploración no deberá incidir en adulteración y apropiación, manifestando la subsistencia o no de disputas de intereses. Se consideraron normas universales para referenciar creadores y acatando su aportación y autoría, el artículo 65 menciona que, en la selección de otros para su difusión, debe incorporar los nombres de los contribuyentes que deberán ser identificados e indicados. El compromiso científico, se recurre a fuentes veraces y de renombre mundial; el artículo 27, indica que no se adapta en su hábito experto los métodos no considerados por las fundaciones científicas comprobadas constitucionales y otros procedimientos que no tengan autenticidad investigadora (Colegio de psicólogos del Perú, 2007).

IV. RESULTADOS

Figura 1. Flujograma de selección de artículos científicos sobre el compromiso organizacional y los riesgos psicosociales.



Fuente: Elaboración propia

Se muestra en la figura 1, el procedimiento de la recolección de información de manera detallada, con la cual se ejecutó el trabajo de información, inicialmente se contaba con 45 artículos científicos, se excluyeron 20 de ellos y se conservaron 25 para la ejecución de la revisión sistemática.

Tabla 1*Características del compromiso organizacional y los riesgos psicosociales.*

| Autor y Año | Título | Características del compromiso y riesgos psicosociales |
|--------------------------------|--|--|
| Araque. <i>et al.</i> (2017) | Vínculo entre marketing interior y deber organizacional en Centros de crecimiento Tecnológico colombianos. | Se debe fomentar estrategias efectivas de comunicación interna y un interés permanente de la dirección por las necesidades de los clientes internos. |
| Arenas y Andrade (2013) | Circunstancias de peligro psicosocial y convenio (engagement) con el quehacer de una estructura del área salubridad, Cali, Colombia. | Los factores psicosociales en el trabajo deben ser comprendidos desde un enfoque sistémico que contemple los posibles elementos y relaciones que influyen en la experiencia laboral de los trabajadores. |
| Castro. <i>et al.</i> (2014) | Acuerdo Organizacional en colaboradores del área minera de la IV Demarcación. | Las personas permanecen comprometidas con la organización porque quieren (afecto), porque necesitan (de continuidad) o porque sienten que deben hacerlo (normativo). |
| Díaz. y Carrasco. (2018) | Consecuencias del ambiente organizacional y los escollos psicosociales relacionado al bienestar en la función. | En las organizaciones felices, los colaboradores y directores están involucrados de forma efectiva y emocional con la organización, considerando el trabajo como una ocupación feliz, los colaboradores tienen una actitud positiva y una alta motivación laboral. |
| Espinoza. <i>et al.</i> (2020) | Peligro psicosocial y regocijo gremial en compañías que prestan servicios de salubridad ocupacional: un aprendizaje en la ciudad de Guayaquil. | Las condiciones laborales, de estrés y salud de los trabajadores de nuestro medio: hay altas exigencias horarias y demandas laborales que afectan la vida extra laboral, condiciones de trabajo deficientes y varios síntomas y problemas de salud. |
| Félix. <i>et al.</i> (2018) | Convenio Organizacional en Trabajadores en Pequeñas y Medianas Empresas. | El Compromiso Organizacional, es visto como un factor determinante que influye en la persona para permanecer en el puesto en el que labora o no. |
| Fuentes. <i>et al.</i> (2020) | Deber organizacional como habilidad de permuta en nosocomios estatales de Colombia y Venezuela. | La obligación inicial de los empleados está determinada, en gran parte, por la personalidad y los valores, así como las experiencias de trabajo iniciales correspondan a las expectativas. |
| García. <i>et al.</i> (2020) | La Tensión sindical y su vínculo con el acuerdo Organizacional en empleados de un | Surge de la creación de un vínculo psicológico entre la persona y la organización, en donde se refleja el grado con el que la persona es |

| | | |
|--------------------------------|--|--|
| | establecimiento departamental. | interioriza o adquiere características o perspectivas de la organización. |
| Gonzales y Toro (2021) | Ilustraciones organizacionales y circunstancias de escollo psicosociales en organizaciones chilenas: Un estudio de clases implícito. | Una cultura organizacional muy enfocada en los resultados podría promover comportamientos disfuncionales en supervisores, caracterizados por comportamientos abusivos y en algunos casos autocráticos que han posibilitado el surgimiento de comportamientos inciviles en los equipos de trabajo. |
| Gómez. <i>et al.</i> (2014) | Circunstancias de Escollo Psicosocial y regocijo sindical en una Compañía Chilena de la Minería. | Mientras mayor sea la cantidad de roles que la persona debe desempeñar, mayor será la probabilidad de que sufra estrés, por lo cual afectaría en mayor número a las mujeres, debido a la sobrecarga de roles. |
| Guerrero. <i>et al.</i> (2018) | Causas de trance psicosocial, tensión observada y salubridad intelectual en el claustro. | Estudios han confirmado la relación entre condiciones de trabajo, estrés laboral y su incidencia en enfermedades cardiovasculares, musculo esqueléticas, trastornos psicológicos y accidentes en el trabajo. |
| Harris. <i>et al.</i> (2014) | Convenio Organizacional: Estímulo de éxito del personal docente en las Universidades Privadas de Venezuela. | A medida que los individuos se comprometan con la institución donde laboran, se incrementarán las posibilidades de permanecer en ella, posibilitando el desarrollo de las habilidades y necesidades colectivas, conllevando a la estructuración de equipos de trabajo cohesionados, conduciendo esta situación a aumentar la eficacia, logrando alcanzar las metas y objetivos propuestos. |
| Marsollier. (2015) | El Deber Gremial en el Entorno Universitario. Un Acercamiento desde la Psicología de la Salubridad Ocupacional Eficaz. | El desarrollo del Engagement destaca la motivación y actitudes positivas de las personas en relación con su trabajo, lo que redundaría en la promoción de una mejor calidad de vida laboral. |
| Merino. <i>et al.</i> (2018) | Estrés crónico y circunstancias de escollo psicosocial en los colaboradores de un nosocomio de prolongada estadía. | Estas organizaciones con políticas de gestión de recursos humanos inadecuadas a las necesidades asistenciales producen un descenso significativo del rendimiento profesional y aumentan el riesgo de aparición de errores en el desempeño de la actividad, incrementando la morbilidad-mortalidad y dando lugar a lo que podrían llamarse "Hospitales estresados". |
| Morilla. <i>et al.</i> (2019) | Aspecto psicosociales e índole de existencia sindical | Los/as trabajadores/as a fin de poder elaborar estrategias que supongan una mejora significativa en las condiciones de la práctica |

| | | |
|------------------------------|--|--|
| | en los (a) expertos de la participación comunitaria. | profesional y, por tanto, una mejora también de la eficacia y calidad de las intervenciones que se realizan con las personas que demandan apoyo de estas organizaciones. |
| Neves. <i>et al.</i> (2018) | Acuerdo organizacional, aptitudes psicométricas e invarianza del temario de Meyer y Allen para enfermeros portugueses. | Se justifica aptitud para estimar el convenio de la estructura en el entorno de la enfermería portuguesa. |
| Ríos. <i>et al.</i> (2010) | El empoderamiento como predictor del acuerdo estructural en las Pymes. | Se puede establecer que el empowerment determina de manera directa al compromiso organizacional. Esto es, si la organización tiene destreza para potenciar al recurso humano fomentando la autosuficiencia en conocimientos, capacidades y habilidades. |
| Rivera. <i>et al.</i> (2019) | Peligros psicosociales observados por colaboradores oncológicos afiliados a su naturaleza de existencia. | Las exigencias de su labor derivan de la necesidad de aumentar el conocimiento y desarrollar habilidades específicas asociadas a los requerimientos tecnológicos actuales, sin embargo, no todo el personal cuenta con capacitación formalmente, por lo que deben desarrollar habilidades específicas apoyándose en experiencias adquiridas en el servicio en que se desempeñan. |

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 1 se evidencia las características entre los constructos Compromiso Organizacional y riesgos psicosociales. En dichos artículos se aprecia los diferentes propósitos obteniendo efectividad en el compromiso y condiciones de mejora para evitar los riesgos psicosociales siendo significativo para las organizaciones. Demostrando un gran impacto en ambas variables.

Tabla 2*Características sociodemográficas relacionadas con el compromiso organizacional y riesgos psicosociales*

| Autor y Año | Título | Características sociodemográficas |
|--------------------------------|---|---|
| Albarrán. <i>et al.</i> (2018) | Validación de la batería de herramientas para la valoración de factores de peligro psicosocial. | El Establecimiento de la Protección Social, 478 empleados que rindieron evaluación médico ocupacional. |
| Aranda. <i>et al.</i> (2013) | Circunstancias psicosociales y síntomas de burnout en colaboradores de la manufactura de la modificación de la masa, Tepic, México. | Cinco empresas, 122 colaboradores de la manufactura, mujeres y varones, entre 16 a 72 años. |
| Araque. <i>et al.</i> (2017) | Vinculación entre marketing intrínseco y deber organizacional en Centros de Crecimiento Tecnológico de Colombia. | Dos Centros de Desarrollo Tecnológico, 100 empleados en el municipio de Piedecuesta (36 mujeres, 64 hombres), 19 y los 54 años. |
| Arenas Andrade (2013) | y Elementos de peligro psicosocial y deber (engagement) con la ocupación de una estructura de la sección salubridad de la ciudad de Cali, Colombia. | Organización privada del sector salud, 111 trabajadores (administrativos). |
| Ansoleaga (2015) | Indicadores de salubridad intelectual afiliado a peligro psicosocial gremial en un nosocomio estatal. | Hospital pediátrico (alta complejidad), 782 funcionarios (hombres = 180 y mujeres = 602), entre 18 a 51 a más años. |
| Castro. <i>et al.</i> (2014) | Deber Organizacional en empleados del sector minero de la IV área. | 138 trabajadores rubro minero (92 hombres y 46 mujeres), entre 26 y 58 años. |
| Diaz. <i>et al.</i> (2016) | Elementos de peligros psicosociales extralaborales en individuos representante universitario. | Escuela de la Costa, servicio administrativo de la compañía, 227 empleados, 157 damas y 70 varones. |
| Diaz Carrasco (2018) | y Resultado del clima organizacional y los peligros psicosociales relacionado al bienestar en la labor. | Institución educativa, 107 trabajadores, varones y mujeres, entre 24 a 64 años. |
| Espinoza. <i>al.</i> (2020) | Trances psicosociales y regocijo gremial en compañías que brindan asistencia de salubridad ocupacional: una | Dos empresas del sector privado, 100 trabajadores (30 varones y 70 damas) entre 18 a 65 años. |

| | | |
|--------------------------------|--|---|
| | exploración en la ciudad de Guayaquil. | |
| Félix. <i>et al.</i> (2018) | Acuerdo Organizacional en empleados de MYPES | Empleados de las MYPE, 608 empleados (282 damas y 326 varones). |
| Fuentes. <i>et al.</i> (2020) | Deber organizacional como transformación de variabilidad en nosocomios estatales de Colombia y Venezuela. | Hospitales de Colombia y Venezuela, 64 personal en médicos (32 informantes por hospital) |
| García. <i>et al.</i> (2020) | La tensión gremial y su correlación con el acuerdo Organizacional en empleados de un establecimiento departamental. | Municipio de Tenosique Tabasco donde, 72 empleados operativo, entre 18 a 49 años. |
| Gonzales y Toro (2021) | Erudición organizacionales y circunstancias de peligros psicosociales en estructuras chilenas: Una observación de clases latentes. | Organizaciones chilenas, 1995 trabajadores de tres áreas metropolitanas, hombres y mujeres. |
| Gómez, P. <i>et al.</i> (2014) | Causas de Peligro Psicosocial y regocijo Gremial en una Compañía Chilena del Campo de la Minería. | Sociedad Chilena del Campo de la Minería, 100 trabajadores subcontratista del sector minero, hombres y mujeres, entre 26 y 35 años. |
| Guerrero. <i>et al.</i> (2018) | Circunstancias de peligro psicosocial, tensión distinguida y salubridad cerebral en el claustro. | Profesorado no universitario en la Comunidad de Extremadura, 550 docentes no universitarios, mujeres y varones. |
| Harris. <i>et al.</i> (2014) | El Convenio Organizacional: Impulso de victoria del empleado pedagógico en las Universidades Reservadas de Venezuela. | Universidades privadas del Municipio Maracaibo, 94 docentes. |
| Marsollier (2015) | El acuerdo Gremial en el entorno Universitario. Un Acercamiento desde la Psicología de la Salubridad Ocupacional Eficiente. | Universidad Nacional de Cuyo, 69 empleados provenientes de apoyo académico, (19 hombres y 50 mujeres). |
| Merino. <i>et al.</i> (2018) | Burnout y causas de peligro psicosocial en empleados de un nosocomio de larga permanencia. | Hospital público español de media-larga estancia, 187 camas, hombres y mujeres. |
| Moreno. <i>et al.</i> (2017) | Causas de escollo psicosocial como | Diversas compañías del área terciario en la Asociación de Madrid, 865 trabajadores, hombres y mujeres, entre 19 y 65 años. |

predictores del confort sindical: un estudio SEM.

| | | |
|-------------------------------|---|---|
| Morilla. <i>et al.</i> (2019) | Aspecto psicosociales e índole de vida gremial en profesionales de la intervención social. | Universidad de Huelva, 488 colaboradores (profesionales del ambiente social), (77) hombres y (408) mujeres, entre 21 a 66 años. |
| Neves. <i>et al.</i> (2018) | Acuerdo organizacional, aptitudes psicométricas e invarianza del temario de Meyer y Allen para profesionales de salubridad portugueses. | Hospitales públicos de las regiones central y norte de Portugal, 850 enfermeros, entre 22 y los 59 años, masculino y femenino. |
| Prado (2020) | Peligros psicosociales, burnout y psicosomáticos en colaboradores del área estatal. | 305 trabajadores de sector público, masculino y femenino, entre 25 y 73 años. |
| Ríos. <i>et al.</i> (2010) | El empoderamiento como vaticinar del acuerdo organizacional en las Pymes. | Municipio de Celaya, 147 participantes de seis pymes (colaboradores), edades entre 21 y 30 años, hombres y mujeres. |
| Rivera. <i>et al.</i> (2019) | Escollos psicosociales advertidos por empleados oncológicos afiliados a su cualidad de naturaleza. | Universidad Católica del Maule, 110 trabajadores de oncología y cuidados paliativos, entre 22 a 65 años, mujeres y hombres. |
| Uribe y Martínez (2013) | Trance Psicosociales intrínseco gremial en establecimientos de salubridad de nivel III de interés en Santander. | Instituciones del sector de salud, 260 profesionales, entre 32 a 70 años, femenino. |

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 2 se evidencia que los aspectos sociodemográficos más estudiados en relación al compromiso organizacional y riesgos psicosociales. Son la edad, el sexo, el lugar donde laboran.

Tabla 3

Identificar el instrumento más utilizado entre el compromiso y los riesgos psicosociales

| Autor y Año | Título | Instrumento |
|--------------------------------|--|--|
| Albarrán. <i>et al.</i> (2018) | Validación de la batería de herramientas para la valoración de causas de escollo psicosocial. | El depósito de Herramientas para la Valoración de circunstancias de Peligro Psicosocial. |
| Aranda. <i>et al.</i> (2013) | Circunstancias psicosociales y síndrome de estrés crónico en colaboradores de la manufactura de la alteración de la masa, Tepic, México. | -La escala de identidad de elementos psicosociales del Instituto Mexicano del Seguro Comunitario. -El escalafón de Maslach Burnout Inventory (MBI-HSS). |
| Araque. <i>et al.</i> (2017) | Nexo entre marketing Intrínseco y acuerdo organizacional en Centros de Crecimiento Tecnológico colombianos. | -Cuestionario de Marketing Intrínseco, que fue diseñado y validado por Bohnenberger (2005). -Progresión del Convenio Organizacional, esquematizada por Meyer y Allen. |
| Arenas y Andrade (2013) | Causas de peligro psicosocial y convenio empoderado con el gremio de una compañía de área de salubridad de la ciudad de Cali, Colombia. | -El temario para la valoración de Peligro Psicosocial Intralaboral (Forma A y B). -Se empleó la interpretación extranjera en hispano la Investigación de Comodidad y Ocupación (Utrecht Work Engagement Scale [UWES]), confeccionada por Shaufeli y Bakker (2003) |
| Ansoleaga (2015) | Itinerario de salubridad cerebral afiliados a trance psicosocial laboral en un hospital público. | -El cuestionario de Contenido de Trabajo (JCQ). -La Gradilla de Desbalance Ahínco-Compensación (ERIM test 10 aditamentos). |
| Castro. <i>et al.</i> (2014) | Convenio Organizacional en colaboradores del área minera de la IV División. | El Cuestionario de Compromiso Organizacional (Allen y Meyer, 1990) |
| Díaz. <i>et al.</i> (2016) | Circunstancias de escollos psicosociales extralaborales en colaboradores administrativo académico. | El programa para la valoración de la tensión fue proyectado por Castillo y Villalobos (1996) |
| Díaz Carrasco (2018) | Factores de riesgos psicosociales extralaborales en personal administrativo universitario. | -La Progresión de Regocijo Intrínseco (EFS) de Lyubomirsky y Lepper (1999) acondicionado en Chile por Moyano y Ramos (2007). -Temario para calibrar escollos psicosociales en Chile, transcripción y validación del Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ). |

| | | |
|--------------------------------|--|--|
| | | -El Cuestionario de Clima Organizacional de Koyts y Decottis (1991). |
| Espinoza. <i>et al.</i> (2020) | Escollos psicosociales y regocijo gremial en compañías que brindan prestaciones de salubridad ocupacional: una investigación en la población de Guayaquil. | -El Temario de Valoración Psicosocial en Ambientes Sindical diseñado por el Departamento de Ocupación (2017) -El Sondeo de regocijo Sindical S20/23 de Meliá y Peiró (1998). |
| Félix. <i>et al.</i> (2018) | Convenio Organizacional en Colaboradores de Diminutas y Regulares Compañías. | La Escala del Acuerdo Organizacional de Meyer y Allen en 1997. |
| Fuentes. <i>et al.</i> (2020) | Acuerdo organizacional como pericia de variación en nosocomios estatales de Colombia y Venezuela. | La escala de medición del instrumento es nominal, esta progresión, prototipo Likert (Hernández <i>et al.</i> , 2014) |
| García. <i>et al.</i> (2020) | La tensión gremial y su vínculo con el Convenio Organizacional en colaboradores de un establecimiento departamental. | -El cuestionario de estrés en el trabajo Kahn, Wolfe, Quinn y Snoek (1964) el cual fue adaptado por Cabrera y Urbiola (2012). -El temario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (2004) |
| Gonzales y Toro (2021) | Ilustración organizacionales y causas de escollo psicosociales en organizaciones chilenas: Un estudio de clases implícito. | -Programa NAQ-R es una composición de 22 hábitos de hostigamiento. -La Escala de Liderazgo Destructivo. |
| Gómez. <i>et al.</i> (2014) | Circunstancias de Escollo Psicosocial y regocijo sindical en una Empresa Chilena de la zona Minera. | -Cuestionario de factores de escollo psicosocial SUSESO ISTAS-21. -El temario de regocijo sindical S20/23. |
| Guerrero. <i>et al.</i> (2018) | Causas de escollo psicosocial, tensión observada y salubridad cerebral en claustro. | Examen de Salubridad Universal de Golberg & William (1996) |
| Harris. <i>et al.</i> (2014) | Acuerdo Organizacional: Impulso de triunfo del empleado pedagógico en las Universidades Reservadas de Venezuela. | -Se utilizó la técnica de observación mediante encuesta, Méndez (citado de Tamayo & Tamayo, 2010) -Temario elaborado por 29 aditamento, con alternativas de resolución diminuto escala de Likert, Hernández, <i>et al.</i> (2010) |

| | | |
|-------------------------------|---|---|
| Marsollier (2015) | Convenio Sindical en el Entorno Universitario. Un Acercamiento oriundo la Psicología de la Salubridad Ocupacional Eficaz. | -La aclimatación al hispano del Utrech Work Compromiso Scale (UWES) (Schaufeli & Bakker, 2003; Schaufeli, et al., 2002). -Universal Survey (MBI-GS) (Schaufeli et al., 1996) en su traducción acondicionada al hispano por Gil Monte, 2002 |
| Merino. <i>et al.</i> (2018) | Estrés crónico y circunstancias de peligro psicosocial individual de un nosocomio de extensa permanencia. | -La versión española subalterna edición del Maslach Estrés crónico Inventory (MBI-HSS) -El temario F-Psico 3.1, elaborado por el Establecimiento Nacional de Protección e Pulcritud en el Función (INSHT, España) |
| Moreno. <i>et al.</i> (2017) | Causas de escollo psicosocial como predictores del regocijo gremial: un estudio SEM. | El sondeo DECORE (Luceño, Martín, Rubio y Díaz, 2010). |
| Morilla. <i>et al.</i> (2019) | Aspectos psicosociales y de naturaleza de subsistencia sindical en los (a) expertos de la participación comunitaria. | Un cuestionario de forma individual, voluntaria y anónima. |
| Neves. <i>et al.</i> (2018) | Convenio organizacional, aptitudes psicométricas e invarianza del temario de Meyer y Allen para enfermeros portugueses. | El Cuestionario de Compromiso Organizacional (CCO) |
| Prado (2020) | Escollos psicosociales, Estrés Crónico y psicosomáticos en colaboradores del área estatal. | -La escala EDO de Uribe-Prado (2008a) -La escala de la Norma 035 (GRIII) |
| Ríos. <i>et al.</i> (2010) | El empoderamiento como predictor del acuerdo organizacional en las Pymes. | - La escala propuesta por Spreitzer (1995). - La propuesta de Meyer y Allen (1997). |
| Rivera. <i>et al.</i> (2019) | Peligros psicosociales percibidos por empleados oncológicos afiliados a su índole de subsistencia. | -Cuestionario de antecedentes bio socio demográficos que fue elaborado para este estudio -Cuestionario para evaluar riesgos psicosociales SUSESISTAS, adaptado y validado en Chile en el 2008. -Cuestionario SF36 v2 (Escala Short Form 36), para evaluar su índole de subsistencia vinculada con salubridad. |

| | | | |
|-----------------------------|---|---|--|
| Uribe Martínez (2013) | y Peligros observados colaboradores copropietarios condición de subsistencia. | psicosociales por oncológicos a su | El Programa de Circunstancias de Escollo Psicosocial intrínseco sindical (Establecimiento0 de la Protección Social, 2010) |
|-----------------------------|---|---|--|

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 3, se evidencia que el instrumento más aplicado es el Cuestionario de Compromiso Organizacional (Allen y Meyer, 1990) y el de factores de riesgo es el Cuestionario para evaluar riesgos psicosociales SUSESO ISTAS. En ambos cuestionarios podemos observar niveles de confiabilidad adecuados.

V. DISCUSIÓN

En la actualidad las organizaciones han comenzado a adecuarse a las necesidades y demandas de los trabajadores, dados por los nuevos cambios o requerimientos en la salud ocupacional los cuales han ocasionado impactos considerables en ellos, como lo son los riesgos psicosociales que influyen directamente en su desempeño y sus relaciones en su entorno laboral. Además, es de suma importancia saber que peligros enfrentan diariamente los trabajadores y como afectan a su productividad para poder controlar estos peligros implementando una serie de herramientas y posibilidades existentes para el buen desarrollo de la organización buscando que se fomente el compromiso organizacional y así lograr optimizar el compromiso laboral con la organización. Por eso se busca comprometer a los colaboradores en fomentar un vínculo productivo y armonioso en donde tanto los trabajadores como las organizaciones tengan las mejores condiciones para laborar, tanto de forma física como anímica, empezando desde la cultura y las condiciones del entorno que toda empresa u organización deben presentar, para sus trabajadores (Ruiz, 2017)

La investigación busca individualizar las particularidades que tiene el deber organizacional y los peligros psicosociales, para lo cual se pudo evidenciar que en la mayoría de los artículos se demuestra la creación de un enlace psicológico a través del individuo y la organización, en donde se evidencia el grado del como éste interioriza las particularidades de la organización, a medida que las personas se involucran con la entidad donde trabajan, engrandeciendo las probabilidades de continuar en ella, adaptando el acrecentamiento de capacidades y obligaciones generales, transportando ésta localización en incrementar la efectividad, consiguiendo lograr las metas y objetivos proyectados. Del mismo modo, promueve maniobras seguras de comunicación intrínseca y una inclinación estable para que pueda ser entendido desde un encauzamiento sistémico que incorpore componentes y vínculos en la experiencia sindical. Es preciso señalar que los individuos prevalecen comprometidos con la organización ya que se reconocen con la parte emocional explorando su prolongación. De igual manera en las organizaciones satisfechas donde los empleados y altos ejecutivos se

comprometen de forma cordial y humanitaria como consecuencia de ello adquieren una postura eficaz y una alta causa en la función. Dentro de los estudios revisados se halló que se orienta el compromiso organizacional lo mismo que el soporte organizacional moralmente siendo primordial ya que se vincula directamente con la espaciosidad que poseen de prevalecer en los cooperantes, ya sea en la efectividad a la hora de trabajar como en la tranquilidad de los mismos, de forma similar, la magnitud de cooperación de un intermediario jornalero y su prioridad por el acuerdo, ideales y consentimiento de sus objetivos y valores en la población; análogamente todo esto se sustenta dentro de la rentabilidad de una entidad cuya posición desarrolla una dicha que aporta no solo a ofrecer una ocupación, sino también apoyar a la comunidad (Flores y Gómez, 2018) y (Hernández y Castro, 2015).

Es importante mencionar que en los estudios realizados para nuestro primer objetivo se pudo evidenciar en la mayoría de los artículos encontrados la aparición de una sola variable, sin embargo, si se logró identificar las características de las variables.

Nuestro primer objetivo específico muestra las características sociodemográficas relacionadas con la responsabilidad organizacional y los trances psicosociales, encontramos que los principales factores son la edad, el sexo, tipo de empresa donde destacan las universidades y los centros de salud, el lugar donde laboran. Estos datos se relacionan con el sustento que sostiene los diferentes circunstancias que inciden en el aumento del convenio organizacional, el cual presenta un grado de dominio más fuerte, que como tales podrían crear coyunturas relacionadas con las vivencias laborales y el estudio con el equipo de trabajo, dado que son las que mayor potencial generan en las vivencias laborales que persisten en el compromiso afectivo, constante y reglamentario (Calderón et al, 2015).

Referente al segundo objetivo específico el cual está enfocado a identificar el instrumento más utilizado entre el deber y los escollos psicosociales. En este nos muestra que la herramienta más empleada es el Temario de Convenio Organizacional, mencionado por (Allen y Meyer, 1990) y el de factores de riesgo es el Cuestionario para evaluar riesgos psicosociales

SUSESO ISTAS, en ambos temarios podemos observar niveles de confiabilidad adecuados. Esto tiene relación con los artículos encontrados a través de su validación de herramientas para la valoración de causas de peligros psicosociales, en donde su confiabilidad es medida estadísticamente a través del coeficiente del Alfa de Cronbach con un resultado $\alpha > 0,50$. En cuanto al compromiso con el trabajo de una organización, el cuestionario utilizado para evaluar el riesgo psicosocial intralaboral demostró una buena confiabilidad en su solidez intrínseca por el Alfa de Cronbach de 0.93. Ahora si se trata de ver la tensión sindical y su vínculo con el convenio en la organización en los colaboradores, los cuestionarios utilizados no pudieron reportarnos una confiabilidad adecuada. Esto se expuesto en sus artículos por (Albarrán. et al., 2018), (Arenas y Andrade, 2013). Otro estudio nos muestra que para evaluar las circunstancias de peligro psicosocial y el regocijo gremial en una sociedad se utilizó el sondeo de elementos de contingencia psicosocial conocido como SUSESO ISTAS-21 y el temario de regocijo sindical (Gómez. et al., 2014).

Si nos centramos solo en los peligros psicosociales observado por los empleados y relacionados con su naturaleza de existencia, nos encontramos que se utilizaron cuestionarios de antecedentes bio sociodemográficos que fueron realizados para esos estudios, además de evaluar los riesgos con el instrumento SUSESO ISTAS adaptado para evaluar su condición de subsistencia, en donde para los conclusiones obtenidos algunos no reportaban un buena confiabilidad en el alfa de Cronbach como si lo reportaban otros instrumentos utilizados en esas evaluaciones. Toda esta información es corroborada por (Rivera, 2019) y (Uribe y Martínez, 2013).

Finalmente, luego de analizar y observar los resultados en nuestra opinión el deber Organizacional y los Escollos Psicosociales son parte fundamental de una organización los cuales no se deben descuidar ni tomar a la ligera dado los múltiples problemas que pueden causar en sus colaboradores. En éste sentido se considera oportuno proseguir en el constructo, enfocarse y ahondar en futuras exploraciones desde el entorno de la organización de tal manera sea relevante analizar el compromiso en la

estructura, del mismo modo los factores de riesgo y todo lo que ello representa según las diversas labores o expertos y categorías de periodos, tanto en la organización pública o privada, el vínculo entre el convenio y el cumplimiento del propósito de un específico cargo de función, analizar en relación de los procesos personales y organizacionales. Entre otros matices que favorezcan a desarrollar la organización tanto como implementaciones de acciones que promuevan el desarrollo global de los propósitos organizacionales, experiencias óptimas de labor y que se establezcan en circunstancias protectoras para la salubridad y bienestar de quienes la conforman.

VI. CONCLUSIONES

- En general, el trabajo de exploración aportó en relación a las particularidades de los constructos acuerdo organizacional y peligros psicosociales adquiriendo estrategias objetivas acrecentando la asociación que poseen los individuos y promoviendo autosuficiencia en entendimiento y talento en las condiciones laborales, manifestando el compromiso en la salud de los colaboradores eludiendo un descenso característico en la productividad competente.
- En cuanto los aspectos sociodemográficos más estudiados en relación al deber organizacional y escollos psicosociales fueron la edad, la sexualidad, el lugar donde laboran, tipo de empresa, tipo de personal evaluado.
- Existe una muestra en los instrumentos más utilizados en las variables, lo cuales fueron el Temario de Convenio Organizacional (Allen y Meyer, 1990) y el Programa para evaluar riesgos psicosociales SUSESO ISTAS, observando niveles de confiabilidad adecuados.

VII. RECOMENDACIONES

- Establecer programas en el cual se busque concientizar el compromiso organizacional en los colaboradores desarrollando el sentido de pertenencia, de tal modo, que ambas partes salgan beneficiadas obteniendo un sentimiento de fidelidad.
- Elaborar una investigación profunda de los constructos presentes en las organizaciones con el objetivo de instaurar talleres de prevención para mitigar todo aquello que implique deficiencia en la labor del colaborador.
- Se sugiere realizar estudios más relacionados entre las variables Compromiso organizacional y Riesgos psicosociales que ayuden a futuras investigaciones para contribuir en ellas.

REFERENCIAS

- Albarrán, V., Geldres, V., Paredes, P., Ramírez, O., Ruiz, F. y Palomino, J. (2018). Validación de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. *Horizonte Médico (Lima)*, 18 (1), 59-67. <http://dx.doi.org/10.24265/horizmed.2018.v18n1.09>
- American Psychological Association (2020). Guía resumen del Manual de Publicaciones con Normas APA. *Séptima Edición*. http://www.unipamplona.edu.co/unipamplona/portallG/home_15/recursos/2020/documentos/27022020/normasapa-7.pdf
- Aranda, C., López, J. y Barraza, J. (2013). Factores psicosociales y síndrome de burnout en trabajadores de la industria de la transformación de la masa, Tepic, México. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 42(2), 167-172. <https://www.redalyc.org/pdf/806/80629187003.pdf>
- Araque, D., Sánchez, J. y Uribe, A. (2017). Relación entre marketing interno y compromiso organizacional en Centros de Desarrollo Tecnológico Colombianos. *Estudios Generales*, 33(142), 95-101. <http://dx.doi.org/10.1016/j.estger.2016.12.005>
- Arenas, F. y Andrade, V. (2013). Factores de riesgo psicosocial y compromiso (engagement) con el trabajo de una organización del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia. *Acta Colombiana de Psicología*, 16 (1), 43-56. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=79829185005>
- Ansoleaga, E. (2015). Indicadores de salud mental asociados a riesgo psicosocial laboral en un hospital público. *Revista médica de Chile*, 143, 47-55. <http://dx.doi.org/10.4067/S0034-98872015000100006>
- Barahona (2013). El papel de la investigación teórica en la construcción del conocimiento. *Rev. Rupturas* 3(1), 2-16. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4888225.pdf>

- Barbosa, J., Barbosa, J. y Rodríguez, M. (2013). Revisión y análisis documental para estado del arte: una propuesta metodológica desde el contexto de la sistematización de experiencias educativas. *Investigación Bibliotecológica*, 27(61), 83-105. [https://doi.org/10.1016/S0187-358X\(13\)72555-3](https://doi.org/10.1016/S0187-358X(13)72555-3)
- Calderín, Y. y Batista, R. (2015). Propuesta de instrumentos para la evaluación del aprendizaje en la asignatura Metodología de la Investigación Científica. *Revista Cubana de Ciencias Informáticas*, 9 (), 24-36. <https://www.redalyc.org/pdf/3783/378343680003.pdf>
- Calderón, J., Laca, F., Pando, M. y Pedroza, F. (2015). Relación de la Socialización Organizacional y el Compromiso Organizacional en Trabajadores Mexicanos. *Revista Psicogente*, 18(34) ,267 – 277. <https://www.redalyc.org/pdf/4975/497551993003.pdf>
- Camacho, A. y Mayorga, D. (2017). RIESGOS LABORALES PSICOSOCIALES. PERSPECTIVA ORGANIZACIONAL, JURÍDICA Y SOCIAL. *Prolegómenos. Derechos y Valores*, 20 (40) ,159-172. <http://dx.doi.org/10.18359/prole.3047>
- Castro, D., Martínez, F., Robledo, D. y Sierra E. (2014). Compromiso Organizacional en trabajadores del rubro minero de la IV Región. *Revista de Psicología*, 3(6), 34-51. <http://sitios.uvm.cl/revistapsicologia/revista/06.07.compromiso.pdf>
- Colegio de psicólogos del Perú (2007). Código de Ética y Deontología. Consejo Directivo Nacional. http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf
- Díaz, C., Navarro, R., Campo, M., Gonzales, A. y Fawcett, S. (2016). Factores de riesgos psicosociales extralaborales en personal administrativo universitario. *Revista Enfermería Actual en Costa Rica*, 31, 1-15. <http://dx.doi.org/10.15517/revenf.v0i31.22083>
- Díaz, F. y Carrasco, M. (2018). Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo. *Contaduría y Administración*, 63 (4), 1-14. <http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1142>

- Edgar, T. y Manz, D. (2017). Métodos de investigación para la Seguridad Cibernética, *Revista Science Direct*, 177-192. <https://www.sciencedirect.com/topics/computer-science/theoretical-research>
- Espinoza, E., Quimi, J., Escobar, K. y Camacho, I. (2020). Riesgos Psicosociales y Satisfacción Laboral en empresas que prestan servicios de Salud ocupacional: un estudio en la ciudad de Guayaquil. *Psicología UNEMI*, 4(7), 21-39. <https://doi.org/10.29076/issn.2602-8379vol4iss7.2020pp21-39p>
- Félix, R., García, C., Espinoza, K., Mercado, S. y Ochoa, E. (2018). Compromiso Organizacional en Trabajadores de Pequeñas y Medianas Empresas. *Cultura Científica y Tecnológica*, 66(15). <http://dx.doi.org/10.20983/culcyt.2018.3.4>
- Flores, J. y Gómez, I (2018). Apoyo Organizacional Perceito E Compromisso Organizacional Em Uma Empresa Privada Em Lima, Perú. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBS*, 16(1), 1-30. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612018000100001&lng=es&tlng=pt
- Fuentes, C., López, D. y Moya, F. (2020). Compromiso organizacional como estrategia de cambio en hospitales públicos de Colombia y Venezuela. *Revista Espacios*, 41(22), 316-327. <http://www.revistaespacios.com/a20v41n22/a20v41n22p22.pdf>
- García, I., Hernández, J., Hernández, J., Platas, H. y Paz, L. (2020). El Estrés laboral y su relación con el Compromiso Organizacional en trabajadores de una tienda de departamental. *Revista internacional*, 9(3), 1-9. [https://www.ijbmi.org/papers/Vol\(9\)3/Series-2/A0903020109.pdf](https://www.ijbmi.org/papers/Vol(9)3/Series-2/A0903020109.pdf)
- Gil, P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 29(2), 237-241. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342012000200012&lng=es&tlng=es
- Gómez, P., Hernández, J. y Méndez, M (2014). Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral en una Empresa Chilena del Área de la Minería. *Ciencia y Trabajo*, 16(49), 9-16. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000100003>

- Gonzales, A. y Toro, J. (2021). Culturas organizacionales y factores de riesgo psicosociales en organizaciones chilenas: Un análisis de clases latentes. *Psicoperspectivas*, 20(1). https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-69242021000100151&script=sci_arttext
- Guerrero, E., Gómez, R., Moreno, J. y Guerrero, M. (2018). Factores de riesgo psicosocial, estrés percibido y salud mental en el profesorado. *Revista Clínica Contemporánea*, 9, 1-12. <https://doi.org/10.5093/cc2018a2>
- Hamodi, C., López, V. y López, A. (2015). Medios, técnicas e instrumentos de evaluación formativa y compartida del aprendizaje en educación superior. *Perfiles Educativos*, 37(147), 146-161. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=13233749009>
- Harris, J., Paz, A. y Franco, F. (2014). Compromiso Organizacional: Estímulo de éxito del personal docente en las Universidades Privadas de Venezuela. *Revista Económicas CUC*, 35 (1), 91-106. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5085564>
- Hernández, B., Ruiz, A., Ramírez, V., Sandoval, S. y Méndez, L. (2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional. *Revista Iberoamérica para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8 (16), 820-846. <http://dx.doi.org/10.23913/ride.v8i16.370>
- Hernández, G. y Castro, D. (2015). Responsabilidad Social como Estrategia Activadora del Compromiso Organizacional de los Trabajadores. *Negotium*, 10(30), 123-141. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78238677008>
- Huacasi, Z. y Ticona, Y. (2016). *Factores De Riesgo Psicosocial Y Compromiso Organizacional De Trabajadores En La Municipalidad Provincial De Arequipa. (Tesis de licenciatura)*, <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/3528>
- Lara, D. (2018). "Investigación sobre el compromiso organizacional en las empresas peruanas a partir del año 2010 al 2017: Una revisión de la literatura". (Tesis de Maestría), <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/13373>

- Londoño, M., Cardona, H. y Vargas, M. (2016). Intervenciones para la prevención primaria de factores de riesgo psicosocial intralaboral: revisión sistemática de la literatura. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 34(2), 120-150. https://www.researchgate.net/profile/Maria_Eugenia_Londono_Londono/publication/317961823_Intervenciones_para_la_prevenion_primaria_de_factores_de_riesgo_psicosocial_intralaboral_revison_sistemica_de_la_literatura/links/59947b67a6fdccaded20fc28/Intervenciones-para-la-prevencion-primaria-de-factores-de-riesgo-psicosocial-intralaboral-revison-sistemica-de-la-literatura.pdf
- López, M., García, S. y Pando, M. (2015). Factores Psicosociales y Compromiso organizacional (Work Engagement) en trabajadores del campo. *Revista Iberoamericana de Contaduría, Economía y Administración*. 4(7), 122-135. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5294261>
- Maldonado, S., Ramírez, M., García, B., y Chairez, A. (2014). Compromiso Organizacional de los Profesores de una Universidad Pública. *Conciencia Tecnológica. Revista Conciencia Tecnológica*, (47), 12-18. <https://www.redalyc.org/pdf/944/94431297002.pdf>
- Marsollier, R. (2015). El Compromiso Laboral en el Contexto Universitario. Una Aproximación desde la Psicología de la Salud Ocupacional Positiva. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 7(2), 22-29. <https://www.redalyc.org/pdf/3334/333449324005.pdf>
- Merino, M., Carrera, F., Arribas, N., Martínez, A., Vásquez, P., Vargas, A. y Fikri, N. (2018). Burnout y factores de riesgo psicosocial en el personal de un hospital de larga estancia. *Cadernos de Saúde Pública*, 34(11). <https://doi.org/10.1590/0102-311X00189217>
- Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del trabajo*, 57(1), 1-162. <http://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>
- Moreno, B., Muñoz, M., Cuellar, J., Domancic, S. y Villanueva, J. (2018). Revisiones Sistemáticas: definición y nociones básicas. *Rev. Clin. Periodoncia Implantol*, 11(3); 184-186. <http://dx.doi.org/10.4067/S0719-01072018000300184>

- Moreno, L., Velasco, B., García, J. y Martín, S. (2017). Factores de riesgo psicosocial como predictores del bienestar laboral: un análisis SEM. *Ansiedad y Estrés*, 23, 66-70. <http://dx.doi.org/10.1016/j.anyes.2017.09.001>
- Morilla, A., Borrego, Y., Orgambídez, A. y Vásquez, O. (2019). Aspecto psicosociales y calidad de vida laboral en los (a) profesionales de la intervención social. *Revista Prisma social*, (26), 131-158. <https://revistaprismasocial.es/article/view/3097/3318>
- Muñoz, D., Orellano, N. y Hernández, H. (2018). Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales. *Psicogente*, 21(40), 532-544. <https://doi.org/10.17081/psico.21.40.3090>
- Neves, T., Graveto, T., Rodrigues, V., Maroco, J. y Parreira, P. (2018). Compromiso organizacional, cualidades psicométricas e invarianza del cuestionario de Meyer y Allen para enfermeros portugueses. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*, 26: e3021. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.2407.3021>
- Prado, J. (2020). Riesgos psicosociales, burnout y psicosomáticos en trabajadores del sector público. *Investigación Administrativa*, 49(125). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=456061607013>
- Raffo, E., Ráez, L. y Cachay, O. (2013). Riesgos psicosociales. *Datos Industriales*, 16 (1), 70-79. <https://www.redalyc.org/pdf/816/81629469008.pdf>
- Ríos, M., Téllez, M. y Ferrer, J. (2010). El empowerment como predictor del compromiso organizacional en las Pymes, *Contaduría y administración*, (231), 103-125. <http://www.scielo.org.mx/pdf/cya/n231/n231a6.pdf>
- Rivera, F., Ceballos, P., Barboza, B., Solano, A. y Quintana, M. (2019). Riesgos psicosociales percibidos por trabajadores oncológicos asociados a su calidad de vida. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 72(4), 854-60. <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2017-0833>
- Rodríguez, L. (2017). Riesgo Psicosocial. Factor determinante en las organizaciones. *Openmind Consulting & Desing*. <https://openmind-global.com/el-riesgo->

[psicosocial#:~:text=Los%20riesgos%20psicosociales%20adem%C3%A1s%20de,ausentismo%2C%20accidentalidad%20y%20rotaci%C3%B3n%20del](#)

Rojas, C. y Torres, D. (2014). Revisiones Sistemáticas. Bioestadística y Epidemiología. *Rev Chil Anest*; 43, 339-342. <https://revistachilenadeanestesia.cl/PII/revchilanestv43n04.15.pdf>

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 Maestría)*, http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11522/ruiz_ma.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Saldaña, S. (2016). *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)*, <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/3528>

Salvador, J. (2019). Compromiso Organizacional y Riesgos Psicosociales. *Revista San Gregorio*, (35), 157-173. <http://dx.doi.org/10.36097/rsan.v1i35.1107>

Uribe, A. y Martínez, A. (2013). Riesgos Psicosociales Intralaborales en instituciones de salud de nivel III de atención en Santander. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 32(2), 56-68. <http://revista.cinzel.com.co/index.php/RPO/article/view/147>