



**UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS APLICADAS**

**FACULTAD DE PSICOLOGÍA**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA**

**Bienestar laboral y compromiso organizacional en docentes del sector público  
de Amazonas durante pandemia**

**TESIS**

Para optar el título profesional de Licenciado en Psicología

**AUTOR(ES)**

Melendez Arista, Jael Tais

0000-0001-8190-1561

**ASESOR(ES)**

Alarcón Parco, Danitsa

0000-0002-4556-0795

**Lima, 23 de noviembre de 2023**

## *DEDICATORIA*

*Dedico este trabajo a mi esfuerzo constante, a mis familiares y compañeros, quienes me brindaron su apoyo incondicional y me enseñaron que puedo ser capaz de aprender y despertar mi interés por investigar.*

## AGRADECIMIENTOS

A Dios, por darme salud para poder emprender el camino de la vida, buscar y alcanzar objetivos y guiarme hacia el camino que eligió para mí.

A mis padres, quienes se preocuparon por mi salud física y psicológica durante el desarrollo de este trabajo.

A mis compañeras de curso, quienes estuvieron siempre dispuestas a apoyarme y resolvieron mis dudas.

## Resumen

**Introducción:** La preocupación de las empresas por el bienestar de sus colaboradores se ha convertido en una tendencia debido a que tener profesionales satisfechos aumenta el nivel de compromiso y esto deriva en la obtención de mejores resultados. En este sentido, resulta de gran interés para la gestión de los recursos humanos el estudio de los factores que influyen en la productividad y el ajuste adecuado de los colaboradores a la institución. **Objetivo:** Correlacionar el bienestar laboral y compromiso organizacional en docentes del sector público de la región Amazonas durante el periodo de pandemia. **Método:** Enfoque cuantitativo con un diseño correlacional. Se usaron el Cuestionario de Bienestar Laboral General y la Escala de Compromiso Organizacional en una muestra compuesta por 121 docentes de educación básica regular del sector público, que trabajaron de forma remota durante los años 2020 y 2021. **Resultados:** Las variables presentan una correlación significativa positiva ( $r = .266$ ;  $p < .05$ ), evidenciando que, a mayor bienestar laboral, mayor será el compromiso con la organización. En cuanto al análisis comparativo, se encuentra que no hay diferencias significativas en los componentes de la variable compromiso organizacional según género y años de servicio. **Conclusión:** Los resultados indican que las variables se correlacionan a pesar de las situaciones que atravesó la población por el cambio en la modalidad de trabajo.

**Palabras clave:** bienestar laboral, compromiso organizacional, docentes

Well-being at work and organizational commitment in teachers in the public sector of Amazonas during pandemic

**Abstract**

**Introduction:** The concern of companies for the well-being of their employees has become a trend because having satisfied professionals increases the level of commitment and better results. In this sense, study the factors that influence productivity and the appropriate adjustment of employees to the institution it is of great interest for human resources management. **Objective:** Correlate workplace well-being with organizational commitment in public sector teachers in the Amazon region during the pandemic period. **Method:** Quantitative approach with a correlational design. The General Work Well-Being Questionnaire and the Organizational Commitment Scale were used in a sample of 121 regular basic education teachers in the public sector, who worked remotely during the years 2020 and 2021. **Results:** The variables showed a significant positive correlation ( $r = .266$ ;  $p < .05$ ) this means that greater well-being at work is greater commitment to the organization. The comparative analysis found there are no significant differences in components of organizational commitment variable according to gender, years of service and regular basic education level at which they teach. **Conclusion:** The variables are correlated despite the situations that population went through due to the change in the modality work.

**Keywords:** well-being, organizational commitment, teachers

# u201818878\_Melendez Arista, Jael Tais\_Bienestar laboral y compromiso organizacional en docentes del sector público de Amazonas durante pandemia

## INFORME DE ORIGINALIDAD



## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://docs.google.com">docs.google.com</a> Fuente de Internet	2%
2	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
3	<a href="https://repositorio.uti.edu.ec">repositorio.uti.edu.ec</a> Fuente de Internet	1%
4	<a href="https://grad.uprm.edu">grad.uprm.edu</a> Fuente de Internet	1%
5	<a href="https://www.researchgate.net">www.researchgate.net</a> Fuente de Internet	1%
6	<a href="https://prezi.com">prezi.com</a> Fuente de Internet	1%
7	<a href="https://upc.aws.openrepository.com">upc.aws.openrepository.com</a> Fuente de Internet	1%
8	<a href="https://www.theibfr2.com">www.theibfr2.com</a> Fuente de Internet	1%

## Introducción

Desde el año 2020, el mundo enfrentó una emergencia sanitaria a causa del COVID19. En Perú, desde el 15 de marzo de este mismo año, las escuelas, colegios y universidades buscaron formas de continuar con sus actividades. Por tal motivo, implementaron clases virtuales con el fin de no interferir en el desarrollo académico de los miles de estudiantes y la labor de los docentes (Gobierno del Perú, 2020).

Durante el año 2017, en el sector público, el 38.75% de los profesores manifestaron que no recibieron capacitación en el uso de Tecnologías de Información y Comunicación (TIC), lo cual interfiere en la adaptación en el contexto digital (Ministerio de Educación [MINEDU], 2019). Además, hasta el 2019 apenas un 32,1% de los hogares contaba con una computadora y un 35,9% tenía acceso a Internet de forma continua (Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI], 2020).

Respecto a la región Amazonas, en un informe de 2020 sobre el acceso a Internet por regiones, se identificó que sólo un 29.3% tenían acceso a la red en esta región (Sociedad de Comercio Exterior del Perú [COMEX], 2020). Según el Ministerio de Educación [MINEDU], 2020), han venido capacitando a cerca de 250 mil maestros contratados y nombrados en todo el país a través del curso denominado el rol del docente en la enseñanza-aprendizaje a distancia. Sin embargo, no todos los docentes en la modalidad digital han logrado brindar enseñanza individualizada, es decir, que promuevan y supervisen el interés de los estudiantes por evaluar su nivel de aprendizaje, a causa de la falta de competencias que se podrían trabajar; ya que, el aprendizaje no sólo involucra la transmisión de conocimientos sino también que las instituciones brinden herramientas de calidad a sus trabajadores.

Asimismo, durante la situación de Covid-19 se evidenció la necesidad de contar con docentes que se mantengan en continuo aprendizaje y se instruyan el uso de nuevas tecnologías. Por lo cual, es necesario que estén acompañados en el proceso educativo fortaleciendo sus recursos no digitales, es decir, garantizar su bienestar dentro y fuera de los espacios académicos (Baptista et al., 2020). Además, el aislamiento social demostró las brechas que existen en el interior del país en el acceso a educación de calidad. Es así como, el programa dispuesto para atender a los colegios públicos, si bien permitió que la enseñanza continúe, también significó para estudiantes, docentes y padres un nuevo desafío para desarrollar recursos de adaptación (Gobierno del Perú, 2022). Tomando en cuenta que las demandas laborales afectaron el bienestar de los docentes, se realizó una encuesta a 8'248 profesores de nivel secundario, donde el 43% indicó que no recibieron asistencia directa ni oportuna para hacer uso de la estrategia brindada por el estado para aprender en casa (Gobierno de Perú, 2020).

Frente a esto, la Contraloría General de la República (2021) informó que el 44% de los estudiantes de secundaria de colegios estatales consideró que el programa de enseñanza resultó insuficiente para alcanzar un progreso lectivo adecuado, lo cual produjo efectos adversos en los estudiantes por la deficiente capacitación a los docentes sobre el uso de las herramientas virtuales. Este contexto social obligó a los docentes a desarrollar estrategias para atender a sus estudiantes. Un ejemplo de esto es que el 56.5% de los estudiantes indicó que los docentes usaron la aplicación WhatsApp para impartir clases virtuales, incluso fuera de su horario laboral habitual, ya que 200'000 mil estudiantes migraron de colegios particulares a públicos durante el año

2020, lo cual provocó un aumento en la carga laboral de los docentes (MINEDU, 2021). En relación a esto la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, (CEPAL, 2020) manifestó que las condiciones de la educación a distancia, responsabilidades y exigencias produjo un aumento significativo en el uso del tiempo de trabajo para que los docentes preparen sus clases, quienes tuvieron que asegurar conexiones adecuadas y hacer seguimiento a sus estudiantes en formatos diversos, provocando en los docentes malestar como irritabilidad a causa de la falta de apoyo y estrés que altera su bienestar.

Por otro lado, Pérez (2018) afirma que en un contexto cada vez más globalizado, la realidad laboral ha empujado a las organizaciones a considerar factores como el bienestar laboral, más allá de los beneficios económicos y el ambiente laboral, para distinguirse en un contexto cada vez más competente (Alva, 2020; Pérez, 2018). Mahecha (2019) consideró que, para lograr un bienestar laboral óptimo, un factor influyente es el liderazgo; ya que, los líderes que trabajan en las organizaciones deben impartir reconocimientos a sus empleados y definir los roles que se asignan a cada cargo, puesto que, de eso depende que no se genere sobrecarga laboral que afecte la productividad de los trabajadores, cause desmotivación y agotamiento. Así, el solucionar problemas referentes a la percepción del bienestar laboral en las empresas involucra capacitar a los líderes para que puedan compartir conocimientos, distribuir responsabilidades y puedan ejercer su papel de líderes con los trabajadores.

El bienestar laboral se entiende como un estado en el que los trabajadores reciben una serie de incentivos positivos que garantiza sentimientos de conformidad con sus labores (Vera et al., 2018). En relación con esto, Cervantes et al. (2019) considera que el bienestar laboral se ha fortalecido desde el interior de las organizaciones por la implementación de programas, que tienen como objetivo garantizar la calidad continua de las condiciones de vida laboral, brindar estrategias para fortalecer la lealtad y motivación, fortalecer el desempeño y asegurar el desarrollo integral de los colaboradores, incrementando su eficacia (Blanco & Moros, 2020).

Algunos aspectos del bienestar se vieron afectados por los elevados niveles de estrés, sobrecarga laboral y el repentino cambio en la manera de comunicarse con los estudiantes. Además, el agotamiento físico y psicológico se fue incrementado, considerando que algunos docentes son padres y madres de familia que, al estar en contacto con los miembros de su hogar, imposibilita un desempeño docente adecuado. Es así como el 82.2% de los docentes que participaron en un estudio sobre el agotamiento emocional durante las clases a distancia, presentaron un agotamiento emocional medio y alto al finalizar la jornada laboral online (Quispe, 2020).

Sin embargo, los docentes, por su capacidad de adaptabilidad, lograron sobrellevar las situaciones adversas del contexto hasta desarrollar un estado de satisfacción con su trabajo y enfrentarse a situaciones que pueden generar estrés o ansiedad. Para esto, fue necesario garantizar el cumplimiento de los parámetros que se establecen en la contratación de un trabajador que incluye además de sus beneficios por ley, asegurar la calidad de vida positiva del docente para el logro de una motivación positiva y adaptación a su contexto, lo cual está relacionado con la entrega hacia su trabajo (Ávila-Valdiviezo et al., 2021).



Esto resulta importante considerando que la vida laboral y personal se afectan mutuamente, entonces, para garantizar niveles altos de productividad, es necesario conocer la situación del trabajador en ambos niveles. Con el aislamiento social, resultó primordial garantizar el bienestar laboral de los colaboradores, pues las condiciones de salud del trabajador y sus familiares afectaron su productividad. De modo que, la atención y focalización sobre el bienestar laboral, permitió que los trabajadores mantengan el sentido de retribución hacia su institución y se esfuercen por cumplir sus objetivos, a lo cual se le conoce como compromiso organizacional (Hernández et al., 2018).

Por ende, el compromiso organizacional se conoce como un estado psicológico caracterizado por el deseo de un trabajador en continuar la organización en la que se encuentra laborando (Meyer y Allen, 1991). De esta manera, las características del lugar de trabajo, el ambiente laboral y sus funciones se alinean con esto para que su lealtad se mantenga (Hernández et al., 2018). Esta variable está compuesta por tres subescalas, el primero es el compromiso afectivo, es decir, la cohesión emocional del empleado hacia su empresa, el compromiso de continuación a causa de la inversión de tiempo y esfuerzo que el trabajador hace por su organización y el compromiso normativo, que incluye el deber moral y la gratitud que siente el trabajador por los beneficios que obtuvo (Hernández et al., 2018).

Estos aspectos coexisten en conjunto sin ser excluyentes entre ellos, de modo que una persona que forme parte de una organización por su apego emocional (compromiso afectivo) y porque necesite el trabajo (compromiso de continuidad), puede mantenerse con actitud positiva hacia su trabajo. Se considera en el caso de lo afectivo el hecho de sentirse competente dentro de su trabajo, así como su identificación y congruencias con los valores de la organización. Por su parte, el compromiso normativo fortalece la manera de interiorizar las expectativas de otros y los beneficios que le otorga la organización como parte de su compromiso con el bienestar y satisfacción del trabajador. El compromiso de continuidad, por otro lado, se fortalece por el tiempo invertido en la empresa y las percepciones de beneficios y bienestar o falta de estas (Arriaran, 2021). En tal sentido, el compromiso organizacional supone alinear el factor humano a los objetivos laborales, es decir, lograr una relación recíproca entre estos para que el aspecto afectivo hacia la empresa influya sobre los costos que son percibidos por los empleados para que no abandonen la organización donde laboran (Coronado-Guzmán et al., 2020).

Algunos aspectos sobre los que la empresa puede influir mediante acciones específicas para lograr mayor implicación en el puesto son la formación, la satisfacción con el trabajo y por la vida, el bienestar psicológico, el clima laboral y el empoderamiento (Coronado-Guzmán et al., 2020). Asimismo, la contribución y acompañamiento de directores y subdirectores en la labor de los docentes, fomenta la capacidad de estos para gestionar, motivar y comprender al personal que tienen a su cargo, de modo que los docentes tengan un desempeño eficiente potenciando sus dominios, capacidades, competencias y desempeños que se establecen en el marco del buen desempeño docente (Estrada & Mamani, 2020).

El compromiso organizacional se relaciona positivamente con la satisfacción y bienestar de los colaboradores, permitiendo así obtener niveles más altos de este (Arriaran, 2021). Asimismo, según Mosquera et al. (2021) otro de los efectos es el involucramiento laboral, que se relaciona positivamente con el compromiso y se fortalece cuando el trabajador percibe que sus opiniones se toman en cuenta, recibe capacitaciones o actualizaciones sobre temas relacionados con su contexto y cuenta con las condiciones o herramientas necesarias para ejecutar sus actividades.

El estudio de Quenaya (2020) demuestra que existe una relación significativa de una intensidad moderada entre el bienestar laboral y el compromiso organizacional. Explicando que se puede conocer una parte del compromiso organizacional a partir del bienestar laboral. Por esto, refiere que es importante fortalecer el compromiso organizacional por medio de estrategias para mejorar la comunicación, el liderazgo y una cultura basada en confianza. Asimismo, en el estudio de Ipanaque y Saldarriaga (2021) encontraron que las variables de bienestar laboral y compromiso organizacional presentan una correlación positiva considerable, con un valor de RHO de Spearman igual a .86, lo cual remarca la importancia de aumentar el nivel de bienestar laboral para que los trabajadores desarrollarán mayor compromiso con su organización.

Por todo lo expuesto anteriormente, los resultados de la presente investigación pueden servir como base para la implementación de políticas públicas en el sector educación en la región Amazonas, ya que está centralizada en el interior del país, en una población poco estudiada (MINEDU, 2017). Además, pueden usarse para conocer en qué aspectos y circunstancias es necesario acompañar a los docentes en el proceso educativo, dentro y fuera de los espacios académicos, brindándoles herramientas para garantizar su bienestar (Baptista et al., 2020).

El objetivo de la presente investigación es determinar la relación entre el bienestar laboral y compromiso organizacional en docentes del sector público de Amazonas durante el periodo de pandemia, así como identificar la relación las subescalas del compromiso organizacional según género. Asimismo, establecer si existen diferencias en el compromiso organizacional según el tiempo de servicio e identificar las diferencias de las subdimensiones del bienestar laboral según los niveles de la educación básica regular (inicial, primaria y secundaria). Con todo esto, se plantea como hipótesis que a mayor bienestar laboral mayor compromiso organizacional en docentes del sector público de Amazonas durante el periodo de pandemia.

## **Metodología**

El diseño del presente estudio fue correlacional, ya que se busca identificar probables relaciones entre las variables bienestar laboral y compromiso organizacional a través de escalas (Ato et al., 2013).

## **Participantes**

Los participantes fueron 121 docentes de educación básica regular del sector público que laboraron de forma remota durante el año 2020 y 2021 al menos durante un mes y son de la región Amazonas. Sin considerar a los docentes que no hayan laborado de forma remota, docentes que no hayan laborado desde el inicio de clases en el periodo 2020 y 2021 o que se encuentren con licencia y docentes que pertenezcan a otras

regiones que no sea la región Amazonas. De los cuales, representa según género un 52,2% (61) masculino y 47.8% (60) femenino. Además, de 41 a 50 años representan un 43% del total de la muestra, siendo el más representativo. Respecto al tiempo de servicio el 24.8% de los docentes tiene de 11 a 15 años laborando, siendo en el área urbana con 64.5 % el área geográfica donde dictan clases.

El tipo de muestreo es no probabilístico por conveniencia, ya que se utiliza como muestra a personas a las que se tiene fácil acceso (Ato et al., 2013). Para el cálculo de la muestra, se usó el programa G\*Power versión 3.1.9.4. El análisis sugiere una muestra mínima de 121 participantes. Para el cálculo, se usa un tipo de análisis a priori para una hipótesis de correlación bivariada, ya que se revisa previamente una investigación que haya correlacionado las variables de estudio y así se pretende averiguar si estas variables tienen relación y si esta relación es fuerte, moderada o débil,  $\alpha = .05$ , una potencia de  $= .95$  y un tamaño del efecto  $r = .314$ , considerando para este último valor, los resultados del estudio de Quenaya (2020). Estos y otros datos se presentan en la Tabla 1.

**Tabla 1**  
***Variables sociodemográficas de los participantes***

Variable	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Género	Femenino	60	49.6
	Masculino	61	50.4
Edad	25-30 años	2	1.7
	31-35 años	12	9.9
	36-40 años	19	15.7
	41-45 años	26	21.5
	46-50 años	26	21.5
	51-55 años	19	15.7
	56-60 años	12	9.9
	61-65 años	5	4.1
	Tiempo de labor como docente	1-5 años	12
6-10 años		14	11.6
11-15 años		30	24.8
16-20 años		17	14
21-25 años		16	13.2
26-30 años		12	9.9
31-35 años		14	11.6
36-40 años		6	5.0
Provincia de la región Amazonas		Bagua	-
	Bongará	-	-
	Chachapoyas	15	12.4
	Condorcanqui	-	-
	Luya	4	3.3
	Rodríguez de Mendoza	102	84.3
	Utcubamba	-	-
Área donde dicta clases	Urbano	78	64.5
	Rural	43	35.5
Nivel al que dicta clases	Inicial	58	47.9
	Primaria	49	40.5
	Secundaria	14	11.6

## **Variables e instrumentos**

El Cuestionario de Bienestar Laboral General, elaborado por Blanch et al. (2010) tuvo en su aplicación original una muestra conformada por 1252 personas, “el 3% trabajaba en Perú y el 39% se dedicaba a la docencia e investigación universitarias, el 24% a la medicina hospitalaria y el 37% a la enfermería ejercida también en hospitales” (p. 165).

Este cuestionario fue adaptado en Chimbote con una muestra de 311 asistentes médicos por Jara y Soplá (2019), en el cual obtuvieron una confiabilidad según el coeficiente omega de .958 y una la correlación ítem test, con puntuaciones entre .305 y .689 en el factor Bienestar Psicosocial y en el factor Efectos Colaterales entre .395 y .62. Respecto a su estructura, el cuestionario incluye dos dimensiones principales: bienestar psicosocial (que abarca las subdimensiones de afectos, competencias y expectativas) y efectos colaterales (somatización, desgaste y alienación), que se evalúan en 51 ítems y se puntúa con una escala de tipo Likert de 1 a 7 puntos, considerando las respuestas del 3 al 1 están bajando y las respuestas del 5 al 7 están subiendo (Jara & Soplá, 2019).

La Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1997), que fue adaptada en un estudio con una muestra peruana por Montoya (2014), donde se describe una validez convergente correlacionando la escala con un cuestionario de satisfacción laboral en una muestra de 642 trabajadores de un contact center. Los índices de consistencia interna que se obtuvieron fueron de .79 para compromiso afectivo, .77 para compromiso continuo y .72 para compromiso normativo con un alpha de Cronbach de .925. Respecto a la estructura, se divide en tres subescalas las cuales son el compromiso afectivo que se refiere al involucramiento, identificación y sentido de pertenencia del empleado a su organización, el compromiso moral que se refleja en el sentido de lealtad por la que los miembros de una organización se sienten en obligación de continuar laborando en esta y el compromiso de continuidad relacionado al coste de salida la organización como los beneficios, la comodidad y necesidad económica. Esta escala está compuesta por 18 preguntas, tiene una medida de tipo Likert que va desde 1 a 7, donde 1 significa muy en desacuerdo y 7 muy de acuerdo (Montoya, 2014).

Por otro lado, el índice alfa para la escala de bienestar laboral es de .681. Dicho índice es significativo, por su parte la escala de compromiso organizacional tiene un índice de alfa de .708, con lo cual se concluye que ambos instrumentos tienen una confiabilidad aceptable según el criterio de consistencia interna (González & Pazmiño, 2015) (Tabla 2).

**Tabla 2***Prueba de confiabilidad de las variables bienestar laboral y compromiso organizacional*

Variables	$\alpha$
Bienestar laboral	.681
Afectos	.711
Competencias	.689
Expectativas	.703
Somatización	.734
Desgaste	.744
Alienación	.742
Compromiso organizacional	.708
Afectivo	.716
Normativo	.725
Continuidad	.720

---

*Nota:*  $\alpha$ = alfa de Cronbach

### **Procedimiento**

En primer lugar, se envió una solicitud formal a las autoras que realizaron la validación de los instrumentos en el contexto peruano para usarlos en la presente investigación. Luego de tener los permisos para el uso de los instrumentos, se obtuvo la aprobación del comité de ética de la universidad. Enviado a los participantes por medio de las redes sociales y contactado a algunos docentes para que compartan con sus colegas los cuestionarios que se encuentran en un formato Google Forms, donde se incluye el consentimiento informado, ficha sociodemográfica y las preguntas de las escalas que miden bienestar laboral y compromiso organizacional.

### **Análisis de datos**

Los resultados se evaluaron usando el programa SPSS versión 28.0 (Faul et al., 2019), donde primero se realizó la exploración de las medidas de tendencia central y de dispersión y luego se aplicó la prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov, ya que la muestra está conformada por más de 50 personas. Luego de conocer que los datos presentan una distribución no normal, se usó la prueba de correlación de Spearman. Además, para la comparación de los resultados por género se aplicó la prueba U de Mann-Whitney, y la prueba Kruskal-Wallis para comparar el tiempo de labor como docente y el nivel de educación al que dictan clases (inicial, primaria y secundaria). Para el análisis correlacional de los datos de las variables bienestar laboral y compromiso organizacional, se toma en cuenta el valor de "r", el cual representa el

tamaño del efecto que si es menor a .10 se considera débil, con .30 se considera como moderada y con .5 positivo y entre .90 y 1.0 se considera muy positivo (Mukaka, 2012). Así, según el estudio de Quenaya (2020), se espera encontrar una relación moderada, ya que el tamaño del efecto en su estudio representa  $r = .314$ .

### **Aspectos éticos**

La presente investigación, no supo riesgo psicológico o físico. Prioriza el bienestar de los participantes, quienes pueden abandonar en cualquier momento la investigación, si consideran haya aspectos que vayan en contra de sus creencias o afecte su integridad. Asimismo, para participar primero se presenta un consentimiento informado incluido en el formato Google Forms, indicando que se guarda la confidencialidad requerida y respeto hacia su privacidad.

### **Resultados**

#### **Análisis descriptivo**

Se obtuvieron como resultados en la asimetría se encontró que la distribución de los datos es adecuada con una distribución sesgada hacia la izquierda y derecha con índices positivos y negativos alrededor de la media (Elosua & Egaña, 2020). Siendo asimétrica positiva o hacia la derecha los resultados de las subdimensiones desgaste, somatización y la subescala de compromiso normativo (Tabla 3).

Asimismo, en los datos descriptivos para el compromiso organizacional se obtuvo que la dimensión compromiso afectivo presenta el mayor valor con relación a la media con un 32.28. Por su lado, la subescala de compromiso normativo muestra el menor valor y la subescala de continuidad tiene una media de 20.13. En la curtosis se encontró una distribución mesocúrtica en la mayoría de resultados de las dimensiones de las variables (Tabla 3).

Respecto a los resultados de la prueba normalidad de Kolmogorov Smirnov en la mayoría de los casos es  $p = <.05$ , lo que indica que presentan una distribución no normal. Por lo tanto, se usa la prueba no paramétrica correlacional de Spearman.

**Tabla 3**

*Estadísticos descriptivos de las dimensiones: Bienestar laboral y compromiso organizacional y prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov*

Variables	Min	Max	M	DE	Asimetría	Curtosis	p
Bienestar laboral	174	324	258	21.25	-1.6	1.7	.200*
Afectos	36	70	56.73	7.40	-.63	.29	<.001
Competencias	36	70	59.80	7.16	-.80	.58	<.001
Expectativas	62	112	94.12	9.69	-.74	1.02	.006
Somatización	10	31	17.79	5.12	.37	-.79	<.001
Desgaste	4	24	13.88	5.43	-.11	-0.89	.007
Alienación	4	25	11.18	4.82	0.70	-.29	.059
Compromiso organizacional	46	110	84.00	11.42	-.027	-.033	.200*
Afectivo	18	43	32.28	4.78	-.49	.20	.164
Normativo	9	32	20.13	5.25	-.07	-.68	.011
Continuidad	14	42	31.16	4.63	-.67	1.07	<.001

*Nota:* Min=Valor mínimo; Max= Valor máximo; M = Media aritmética; DE=desviación Estándar; p=Sig. Kolmogorov Smirnov

### **Análisis correlacional**

A partir del análisis correlacional, se identifica que las variables bienestar laboral y compromiso organizacional se correlacionan significativamente ( $p < .05$ ). El valor de la correlación entre las variables bienestar laboral y compromiso organizacional es  $r = .274$ , es decir, que se evidencia una correlación positiva débil y el valor de  $p = .002$  indica que se rechaza la hipótesis nula, manifestando que existe una correlación estadísticamente significativa entre estas variables (Tabla 4).



**Tabla 4**

*Correlación de Spearman entre las subdimensiones de las variables bienestar laboral y las subescalas de compromiso organizacional*

	1	2	3	4	5	6	Bienestar
Afectivo	.148	.187*	.104	.130	.118	.099	.271**
Normativo	.122	-.029	-.115	.129	.085	-.249**	.078
Continuidad	.236	.350**	.439**	-.050	-.091	-.109	.361**
Compromiso	.197*	.183*	.144	.088	.059	.128	.274**

*Nota:* \*p < .05, \*\* p < .01, \*\*\* p < .001

\*1=Afectos, 2=Competencias, 3=Expectativas, 4=Somatización, 5= Desgaste, 6=Alienación: representan los valores de la variable bienestar laboral

\*Afectivo, Normativo, Continuidad: representan los valores de la variable compromiso organizacional

Adicionalmente, los resultados del análisis de las subescalas del compromiso organizacional según género que se analizan mediante la prueba U de Mann-Whitney, indicando que no hay diferencias significativas. Se comparó las subescalas de Afectivo, Normativo y Continuidad de la variable compromiso organizacional, los cual indica que no hay diferencias significativas de estos factores entre género masculino y femenino (Tabla 5).

**Tabla 5**

*Estadísticas de las subescalas del Compromiso Organizacional según género*

Componentes	Femenino	Masculino	Me	U de Mann Whitney	p
	Rango promedio	Rango promedio			
Afectivo	63.01	58.96	32	1612.500	.524
Normativo	64.57	57.38	20	1707.500	.259
Continuidad	59.37	62.66	32	1730.500	.605
Compromiso	63.02	58.94	84	1706.500	.522

*Nota:* Me= Mediana y p= significancia estadística

Al comparar las subescalas del compromiso organizacional según tiempo de servicio se usa la prueba Kruskal-Wallis. Los resultados indican que no hay diferencias significativas (p= .52) (Tabla 6).

**Tabla 6***Estadísticos de las subescalas de compromiso organizacional según el tiempo de servicio*

	1-5 años	6-10 años	11-15 años	16-20 años	21-25 años	26-30 años	31-35 años	36-40 años	Kruskal-Wallis	p
	RP	RP	RP	RP	RP	RP	RP	RP		
Afectivo	45.15	60.19	63.85	51.62	73.55	51.77	77.30	80.13	11.21	.130
Normativo	59.96	70.88	57.44	61.83	79.24	52.93	50.20	21.63	13.28	.065
Continuidad	63.38	61.50	55.92	64.86	78.71	45.10	51.80	62.88	9.54	.216
Compromiso	54.77	65.92	60.06	59.62	81.39	44.50	59.00	48.63	11.01	.138

*Nota:* RP: Rango Promedio y  $p$ = significancia estadística

\*Afectivo, Normativo, Continuidad: representan los valores de la variable compromiso organizacional

Para comparar los factores de las subdimensiones del bienestar laboral según los niveles de la educación básica regular (inicial, primaria y secundaria) se usa la prueba Kruskal-Wallis. Los resultados indican que se acepta la igualdad entre medidas y que no hay diferencias significativas según el nivel al que dictan clases (Tabla 7).

**Tabla 7***Estadísticas de los factores de las subdimensiones del bienestar laboral según los niveles de la educación básica regular (inicial, primaria y secundaria)*

	Inicial	Primaria	Secundaria	Me	Kruskal-Wallis	p
	RP	RP	RP			
Afectos	54.30	63.38	60.22	58	.841	.657
Competencias	59.80	60.09	62.48	60	.143	.931
Expectativas	52.40	60.28	64.55	95	1.42	.491
Somatización	73.07	62.13	55.86	17	2.87	.237
Desgaste	73.77	58.07	60.71	14	2.25	.324
Alineación	74.93	58.98	59.08	11	2.71	.257
Bienestar	59.10	61.07	61.51	258	.054	.973

*Nota:* Me= Mediana; RP: Rango Promedio y  $p$ = significancia estadística

\*1=Afectos, 2=Competencias, 3=Expectativas, 4=Somatización, 5= Desgaste, 6=Alienación: representan los valores de la variable bienestar laboral

## Discusión

El presente estudio tuvo como objetivo general determinar la relación entre el bienestar laboral y compromiso organizacional en docentes del sector público de la región Amazonas durante el periodo de pandemia. De acuerdo con los resultados de la correlación de Pearson equivalente a .266 y un nivel de significancia  $p = < .05$ , se identifica una correlación positiva débil, es decir, entre mayor sea el nivel de bienestar laboral, será mayor el compromiso con la organización y viceversa. El bienestar laboral se entiende como la percepción que tiene un colaborador sobre el reconocimiento de su trabajo y preocupación por su salud física y psicológica (Vera et al., 2018) y el compromiso laboral como el grado de reconocimiento y pertenencia del colaborador con la empresa (Hernández et al., 2018). Como lo indican Arriaran (2021) los niveles de compromiso se fortalecen cuando el trabajador se mantiene capacitado y siente que es escuchado, por lo cual mantiene un estado psicológico positivo.

En este sentido, se puede observar que los resultados concuerdan con los obtenidos por Quenaya (2020), quien encontró una relación positiva moderada ( $r = .514$ ), en un estudio donde participaron trabajadores de una empresa de transportes, con contratos estables, con más de un año de antigüedad y evaluados antes del periodo de pandemia. Sin embargo, el encontrar una correlación débil en el presente estudio, puede deberse a que los participantes al pertenecer a colegios estatales en su mayoría fueron docentes que no tenían contratos estables. Según Santos et al, (2012) la variación entre resultados se puede deber a que el tipo de contrato de trabajo predice la satisfacción, la cual va a garantizar la conformidad con sus labores (Vera et al., 2018). De esta manera, se producirá niveles más elevados de satisfacción en los empleados con contrato de trabajo permanente, favoreciendo en un mayor grado el bienestar laboral y compromiso con su organización.

Estos resultados concuerdan con los obtenidos por Villacís (2020) los cuales sugieren que existe de una correlación muy significativa entre las variables, específicamente al correlacionar el factor de bienestar psicosocial de la variable bienestar laboral con el compromiso organizacional encontró una correlación directamente proporcional, es decir que mientras se presenten mayores esfuerzos por el cumplimiento de metas y afrontar retos, mayor será el compromiso con su organización. Mientras que, los efectos colaterales presentan una correlación inversamente proporcional, es decir, que mientras el factor de efectos colaterales sea mayor en la organización menor será el compromiso organizacional que posean los colaboradores.

Asimismo, en el estudio de Ipanaque y Saldarriaga (2021) se encontró una correlación positiva considerable con un coeficiente RHO de Spearman igual a .861, los cuales, señalan que promover acciones para mejorar el bienestar laboral aumenta el compromiso con organización, tal como afirma Meyer y Allen (1991) que mientras se obtenga mayores niveles de bienestar laboral, será mayor el compromiso con la organización.

Del mismo modo, según la teoría de Meyer y Allen para que el compromiso que los trabajadores experimentan se evidencie en un mayor grado, una empresa debe garantizar que sus trabajadores se mantengan relacionados con los objetivos, las metas y la cultura de la organización, es decir que exista un adecuado equilibrio entre el compromiso de continuidad, el normativo y emocional. De acuerdo con esto, al

identificar las diferencias entre las subescalas del compromiso organizacional según género se obtuvo como resultado que no existen diferencias significativas al comparar los resultados según género, lo cual puede deberse a que independientemente del género, los docentes tienen las mismas funciones y han desarrollado estrategias de adaptación, de acuerdo con su contexto, por medio de los valores que comparten y la construcción de relaciones valiosas (Pérez, 2014). Esto coincide con el estudio de Maldonado-Radillo et al, (2014), que afirma que indistintamente del género el compromiso organizacional se desarrolla.

Considerando los resultados del objetivo anterior que no exista diferencias según el género puede deberse a que todos los docentes se enfrentaron a un incremento en el horario laboral para atender a sus estudiantes incluso durante las noches o fuera de su horario laboral, lo cual generó una sobrecarga de trabajo. Pero, gracias a sus capacidades personales de resiliencia y laborales como las del compromiso afectivo que permite el involucramiento emocional del colaborador para con su organización, fue posible dar continuidad a su labor educativa (Canchaya, 2022).

Respecto al segundo objetivo específico, que pretende determinar la relación de los subdimensiones del compromiso organizacional según el tiempo de servicio, se obtuvo como resultado que no hay diferencias significativas. Esto evidencia que la antigüedad laboral no entrega información relevante para explicar el compromiso laboral, puesto que los trabajadores atraviesan distintas fases de desarrollo en su institución y mientras maduran sus conocimientos y experiencias dentro de esta, su compromiso también incrementa. Es así, con el paso del tiempo, las personas se ajustan cada vez más a su empresa. De tal manera que los empleados consideran sus años de servicio como una inversión en la compañía y desarrollan un apego afectivo hacia la misma (Nuño, 2013).

Según nivel de enseñanza (inicial, primaria, secundaria) se encontró que no existen diferencias entre los resultados de las subdimensiones del bienestar laboral. Estos resultados, se relacionan con los de la investigación de Medina (2017), quien menciona que existe una relación entre el desempeño docente de educación básica regular y su participación en su comunidad educativa para crear buenas condiciones de trabajo, lo que se logra por el deseo de generar aprendizajes en sus estudiantes y poder ejercer su profesión.

Es recomendable que se puedan implementar programas de capacitación, desarrollo de habilidades y estrategias para garantizar el bienestar laboral, considerando todos sus subdimensiones con el objetivo de alcanzar un mayor grado de compromiso que se reflejará en colaboradores más satisfechos y productivos en su trabajo. Además, los resultados obtenidos en esta investigación pueden contribuir a diseñar estrategias que fomenten actitudes y comportamientos favorables en la gestión de los recursos humanos.

No obstante, se debe considerar las características de la muestra estudiada, ya que al ser una selección por conveniencia, puede no representar el total de la muestra y tomarse como una limitante al generalizar los resultados al igual que la falta de antecedentes que estudian la relación de las variables; sin embargo, los resultados obtenidos resultan útiles para considerarse en investigaciones posteriores, en este

sentido, sería recomendable ampliar el diseño muestral para lograr mayor representatividad, y se podría abordar como tema de interés variables como la motivación laboral.

### **Conclusión**

Existe una correlación significativa débil entre las variables estudiadas y se manifiesta a pesar de las situaciones a las que los docentes se enfrentaron como la nueva modalidad de trabajo, la cual pudo generar cambios en el grado de correlación de las variables en comparación con los antecedentes, que encontraron una correlación moderada o considerable. Sin embargo, al evaluar las diferencias entre género, tiempo de servicio y nivel de enseñanza, la población demostró adaptarse, pues fortalecieron sus recursos personales para subsanar las limitaciones que enfrentaron como lo indican las investigaciones previas.

### **Conflictos de intereses**

En el presente estudio no se presentó ningún conflicto de intereses.

## Referencias

- Aldana, E., Tafur, J., y Leal, M. (2017). Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla – Colombia. *Revista Espacios*, 39(11). <http://www.revistaespacios.com/a18v39n11/a18v39n11p13.pdf>
- Alva, L. (2020). *Clima organizacional y bienestar laboral en los trabajadores de la oficina central de administración de recursos humanos de la universidad nacional de la amazonía Peruana-Iquitos 2020*. [Tesis de licenciatura, Universidad Privada de la Selva Peruana]. <http://repositorio.ups.edu.pe/bitstream/handle/UPS/80/INFORME%20DE%20TESIS%20LUIS%20ANGELO%20ALVA%20RODRIGUEZ.pdf>
- Anaya, T., Montalvo, J., Calderón, A. y Arispe, C. (2021). Escuelas rurales en el Perú: factores que acentúan las brechas digitales en tiempos de pandemia (COVID- 19) y recomendaciones para reducirlas. *Revistas PUC* 30(58), 11-33. <https://doi.org/10.18800/educacion.202101.001>
- Arriaran, B. (2021). *Influencia del compromiso organizacional en el compromiso laboral de Profesores de Instituciones Educativas Públicas 2020*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/5728/Blanca%20ARRIARAN%20LOPEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ato, A., López, M., y Benavente, G., (2013). Una clasificación de los diseños de investigación. *Revistas UM*, 29(3). <https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Ávila-Valdiviezo, B., Carbonell-García, C. y Salas- Sánchez, R. (2021). Resiliencia y desempeño docente en tiempo de pandemia en instituciones educativas de secundaria peruana. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 6(12). <https://fundacionkoinonia.com.ve/ojs/index.php/revistakoinonia/article/view/1300>
- Baptista, P., Almazán, A., Loeza, C., López V., & Cárdenas, J. (2020). Encuesta Nacional a Docentes ante el COVID-19. Retos para la educación a distancia. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 41-88. <https://doi.org/10.48102/rlee.2020.50.ESPECIAL.96>
- Blanch, J., Sahagún, M., Cantera, L., Cervantes, G. (2010). Cuestionario de Bienestar Laboral General: Estructura y Propiedades Psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26 (2) 157-170. <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231316500007.pdf>
- Blanco, Y. y Moros, H. (2020). Empoderamiento organizacional: factor protector del bienestar laboral. *Revista Cubana de Salud y Trabajo* (2), 60-65. <http://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsyt/article/view/154/202>
- Canchaya, C., Y. (2022). Compromiso organizacional y bienestar laboral en el profesional de enfermería del hospital nacional Ramiro Priale Priale-Essalud, Huancayo. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Huancavelica]. <https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/46917f59-f7af-4956ab23-77e3710b7c11/content>
- Cervantes, L., Bermúdez, L., & Pulido, V. (2019). Situation of Research and its Development in Peru: Reflect of Current State of Peruvian University. *Revista Pensamiento y Gestión*, 46, 311–322. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v14n1/22183620-rus-14-01-375.pdf>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2020). *La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19*. [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45904/1/S2000510\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45904/1/S2000510_es.pdf)

- Contraloría General de la República (2021). *Implementación de la estrategia “aprendo en casa” en el marco de la emergencia sanitaria para la prevención y control del Covid-19*.  
[https://apps8.contraloria.gob.pe/SPIC/srvDownload/ViewPDF?CRES\\_CODIGO=2021CSIL53004080&TIPOARCHIVO=ADJUNTO](https://apps8.contraloria.gob.pe/SPIC/srvDownload/ViewPDF?CRES_CODIGO=2021CSIL53004080&TIPOARCHIVO=ADJUNTO)
- Coronado-Guzmán, G., Valdivia-Velasco, M., Aguilera-Dávila, A. y Alvarado-Carrillo, A. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. *Conciencia Tecnológica* (60). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=94465715006>
- Elosua, P. y Egaña, M. (2020). *Psicometría aplicada, guía para el análisis de datos y escalas con Jamovi*. CIP. Biblioteca Universitaria. <https://webargitalpena.adm.ehu.es/pdf/USPDF201508.pdf>
- Estrada, E., y Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revest Innova Educación*, 2(1) 132-146. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>
- Fault, F., Refilter, E., Buchner, A. and Lang, A. (2013) Statistical Power Analyses Using G\*Power 3.1: Tests for Correlation and Regression Analyses. *Behavior Research Methods*, 41, 1149-1160. <https://doi.org/10.3758/BRM.41.4.1149>
- Gobierno del Perú (2020). *La educación frente a la emergencia sanitaria. Brechas del servicio educativo público y privado que afectan una educación a distancia accesible y de calidad*.  
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1252037/Serie%20Informes%20Especiales%20N%C2%BA%20027-2020-DP%20La%20educaci%C3%B3n%20frente%20a%20la%20emergencia%20sanitaria.pdf>
- Gobierno del Perú (2022). *44% de alumnos de colegios públicos considera insuficiente medio virtual usado para dictado de clases “Aprendo en casa”*.  
<https://www.gob.pe/institucion/contraloria/noticias/575068-44-de-alumnos-decolegios-publicos-considera-insuficiente-medio-virtual-usado-para-dictado-de-clases-aprendo-en-casa/>
- González, J., & Pazmiño, M. (2015). Cálculo e interpretación del Alfa de Cronbach para el caso de validación de la consistencia interna de un cuestionario, con dos posibles escalas tipo Likert. *Revista Publicando*, 2(1), 62-67. <https://nbnresolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-423821>
- Hernández, V., Ruiz, A., Ramírez, V., Sandoval, S., y Méndez, L., (2018) Motivos y factores que influyen en el compromiso laboral. *Revista Hiberno Americana de Investigación*, 8(16). <https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.370>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) (2020). Informe técnico TIC IV trimestre 202. <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/01informe-tecnico-tic-iv-trimestre-2020.pdf>
- Ipanaque, T. y Saldarriaga, S. (2021). Bienestar Laboral y Compromiso Organizacional de los trabajadores de una Clínica de Salud Ocupacional de la ciudad de Talara – 2021. [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83584/Ipanaque\\_CTM\\_Saldarriaga\\_PSS-SD.pdf?Sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83584/Ipanaque_CTM_Saldarriaga_PSS-SD.pdf?Sequence=1&isAllowed=y)
- Jara, K y Sopla, B., (2019). *Propiedades psicométricas del cuestionario de Bienestar Laboral General en personal asistencial médico de dos hospitales de Chimbote*. [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo].  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39962>

- Mahecha, L., (2019). *Investigación de psicología, bienestar y calidad de vida laboral*. [Tesis de grado licenciatura, Institución universitaria Politécnico Grancolombiano, Bogotá, Colombia]. [https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/1419/Opcion%20Graduado%20Laura%20Mahecha%2007\\_15.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/1419/Opcion%20Graduado%20Laura%20Mahecha%2007_15.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Maldonado-Radillo, S., Ramírez, M. y García-Rivera, B. (2014). Compromiso Organizacional de los Profesores de una Universidad Pública. *ResearchGate*, (47), 12-18. [https://www.researchgate.net/publication/264339291\\_Compromiso\\_Organizacional\\_de\\_los\\_Profesores\\_de\\_una\\_Universidad\\_Publica](https://www.researchgate.net/publication/264339291_Compromiso_Organizacional_de_los_Profesores_de_una_Universidad_Publica)
- Medina, I. (2017). *El desempeño profesional pedagógico del tutor en la carrera Licenciatura en Educación Pedagógicas*. [Tesis de doctorado, Universidad de Matanzas]. <https://rein.umcc.cu/bitstream/handle/123456789/542/Msc16%20Israel.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Meyer, J. & Allen, N. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/105348229190011Z>
- Ministerio de Educación (MINEDU). (2017). *Perú ¿Cómo vamos en educación?*. [http://escale.minedu.gob.pe/c/document\\_library/get\\_file?uuid=2e13b696-a8f64206-9276-5db05a8b4702&groupId=10156](http://escale.minedu.gob.pe/c/document_library/get_file?uuid=2e13b696-a8f64206-9276-5db05a8b4702&groupId=10156)
- Ministerio de Educación (MINEDU). (2018). *Cartillas de salud docente*. <https://www.gob.pe/institucion/minedu/colecciones/43-cartillas-desalud-docente>
- Ministerio de Educación (MINEDU). (2019). *Indicadores ENEDU 2019*. <http://escale.minedu.gob.pe/192>
- Ministerio de Educación (MINEDU). (2020). *Preinscripciones para el curso virtual "Rol del docente en la enseñanza-aprendizaje a distancia"*. <http://www.perueduca.pe/docentes/noticias-2020/05/preinscripciones-paracurso-rol-del-docente-ensenanza-aprendizaje-a-distancia-culminan-20-mayo>
- Montoya, C. & Boyeda, M. (2016). The human resource management as a key element and quality competitiveness organizational. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, 20 (2): 1-20. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/3579/357947335001/html/index.html>
- Montoya, E. (2014). *Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center*. [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. [https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/581494/TESIS\\_FINAL\\_Elizabeth\\_Montoya.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/581494/TESIS_FINAL_Elizabeth_Montoya.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Mosquera, D., Castro, M., Garcia, E. y Mory, W. (2021). Clima de trabalho e compromisso organizacional nos professores de uma universidade privada em Huacho. *Laplage Em Revista*, 7(3), 84-94. <https://doi.org/10.24115/S24466220202173C1506p.84-94>
- Mukaka, M. (2012). A guide to appropriate use of Correlation coefficient in medical research. *National Library of Medicine*, 24(3), 69-71. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3576830/>
- Muñoz, L., (2020). *Relación entre Motivación Laboral y Bienestar Laboral en personal de venta*. [Trabajo de licenciatura, Universidad Francisco de Vitoria]. [http://ddfv.ufv.es/xmlui/bitstream/handle/10641/1459/TRABAJO\\_DE\\_FIN\\_DE](http://ddfv.ufv.es/xmlui/bitstream/handle/10641/1459/TRABAJO_DE_FIN_DE)



- [GRADO álvaro muñoz.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)
- Nuño De La Parra, J. (2013). Edad, antigüedad y posición en la organización: Análisis de su relación con el compromiso organizacional. [https://www.researchgate.net/publication/279798990\\_Edad\\_antiguedad\\_y\\_posicion\\_en\\_la\\_organizacion\\_Analisis\\_de\\_su\\_relacion\\_con\\_el\\_compromiso\\_organizacional](https://www.researchgate.net/publication/279798990_Edad_antiguedad_y_posicion_en_la_organizacion_Analisis_de_su_relacion_con_el_compromiso_organizacional)
- Parra, R. y Silvestre, A. (2020). *La aplicación de la suspensión perfecta de labores en época de estado de emergencia sanitaria*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56140/Parra\\_HRJ-Silvestre\\_FAL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56140/Parra_HRJ-Silvestre_FAL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Pérez, O. (2014). Compromiso organizacional, género, y su relación con las utilidades en las empresas. *Repec*, 17(2). <https://ideas.repec.org/a/erv/tecsis/y2014i172.html>
- Pérez, M. (2018). *Concepciones y prácticas de bienestar laboral y psicológico de los líderes de gestión humana en un grupo de ONG de la ciudad de Medellín*. [Tesis de maestría. Universidad De EAFIT]. [https://repository.eafit.edu.co/xmlui/bitstream/handle/10784/13741/Martin\\_Perez\\_Lopez\\_2018.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://repository.eafit.edu.co/xmlui/bitstream/handle/10784/13741/Martin_Perez_Lopez_2018.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Santos, F., Guillén, C. y Montalbán, F. (2012). Contrato de trabajo, compromiso y satisfacción: moderación de la empleabilidad. *SCielo*, 52 (3). <https://doi.org/10.1590/S0034-75902012000300006>
- Quenaya, E. (2020). *Relación entre bienestar laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa de transportes Peche's E.I.R.L, Arequipa, 2020*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/11789/Rlqueroeb.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Quispe, A. (2020). *Síndrome de burnout en docentes de una institución educativa pública en Villa el Salvador, 2020*. [Tesis de licenciatura, Universidad Ricardo Palma]. [https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/3582/TEZZ-T030\\_46268827\\_T%20%20%20QUISPE%20HINOJO%20ANA%20MAR%C3%8DA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/3582/TEZZ-T030_46268827_T%20%20%20QUISPE%20HINOJO%20ANA%20MAR%C3%8DA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Varguillas, C. y Bravo, P. (2020). Virtualidad como herramienta de apoyo a la presencialidad. Análisis desde la mirada estudiantil. *Dialnet* 26(1), 219-232. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7384416>
- Vera, M., Vélez, C., & Córdova, M. (2018). Comisión Económica para América Latina y el Caribe. *CORE*, 10, 1-9. <https://core.ac.uk/download/pdf/234099571.pdf>
- Villacís, N. (2020). Estrategias lúdicas en los docentes para estimular la lectoescritura en los niños de la Escuela Judith Acuña de Robles – Ecuador, 2020. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo] [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47452/Villac%C3%ADs\\_NAE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47452/Villac%C3%ADs_NAE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Sociedad de Comercio Exterior del Perú [COMEX] (2020). *Departamentos de la Sierra y Selva cuentan con bajo acceso a internet*. <https://www.comexperu.org.pe/articulo/departamentos-de-la-sierra-y-selvacuentan-con-bajo-acceso-a-internet>

- Sum, M., (2015). La motivación como un factor clave de éxito en las organizaciones modernas. *Revistas UPD*, 3(2): 22-35. <https://repositorio.comillas.edu/jspui/bitstream/11531/4152/1/TFG001138.pdf>
- Vásquez, L., (2018). *El bienestar laboral en las organizaciones en Colombia-Una revisión documental*. [Tesis de licenciatura, Facultad de ciencias sociales y humanidades, Universidad de Antioquía]. [http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/9950/1/VasquezLuis\\_2018\\_BienestarLaboralVentaja.pdf](http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/9950/1/VasquezLuis_2018_BienestarLaboralVentaja.pdf)