

ANÁLISIS DEL COMPROMISO LABORAL EN COLABORADORES DE GOBIERNOS LOCALES DE LA CIUDAD DE AREQUIPA, PERÚ

Calizaya López José Manuel¹, Morales Palao Blanca², Pinto Pomareda Hilda Lizbeth³ y
Bellido Medina Rildo Santos⁴

{jcalizaya¹, bmorales², hpintop³, rbellidome⁴}@unsa.edu.pe⁴
<https://orcid.org/0000-0001-6221-0909>¹, <https://orcid.org/0000-0001-9204-3400>²,
<https://orcid.org/0000-0002-1719-4863>³, <https://orcid.org/0000-0002-8699-3490>⁴
Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Perú

Arequipa-Perú

Recibido (05/10/20), Aceptado (20/10/20)

Resumen: El objetivo del estudio fue analizar el nivel de compromiso laboral según factores sociolaborales en colaboradores de dos gobiernos locales, el estudio se realizó en 477 colaboradores de gestión local elegidos aleatoriamente, a quienes se les aplicó la escala UWES-17 (Utrecht Work Engagement Scale). Se encontró que el nivel de compromiso laboral en los colaboradores es de nivel medio, no se encontraron diferencias estadísticamente significativas según sexo y condición laboral, sin embargo, si se hallaron diferencias según centro de trabajo. En conclusión, el nivel de compromiso laboral en los colaboradores se debe a que aún no han experimentado totalmente un estado psicológico positivo hacia su trabajo, para poder dedicarse, involucrarse, entusiasmarse y sentirse bien en su espacio laboral.

Palabras Clave: Compromiso laboral, colaboradores, gobiernos locales.

ANALYSIS OF THE WORK ENGAGEMENT IN WORKERS OF LOCAL GOVERNMENTS OF THE CITY FROM AREQUIPA, PERU

Abstract: The objective of the study was to analyze the level of the work engagement according to socio-labor factors in workers from two local governments, the study was carried out in 477 workers of local management, to whom the UWES-17 scale (Utrecht Work Engagement Scale) was applied. It was found that the level of work engagement in the workers is of medium level, no statistically significant differences were found according to sex and work condition, however, differences were found according to work center. In conclusion, the level of work engagement in workers is due to the fact that they have not yet fully experienced a positive psychological state towards their work, to be able to get involved, get excited and feel good in their work space.

Keywords: Work engagement, workers, local governments.

I. INTRODUCCIÓN

El régimen laboral del sector público en el Perú está condicionado por el tipo de contrato que se aplica a los colaboradores, existe una desventaja laboral al incluirlos al sector, primero bajo el régimen de servicios no personales (SNP) y luego por contrato administrativo de servicios (CAS), en ese sentido, ambos contratos desconocen derechos laborales como remuneraciones adecuadas, carecen de beneficios y sobre todo de expectativas y promoción laboral.

En ese sentido, las autoridades responsables de garantizar el derecho laboral en los gobiernos locales son los alcaldes, debiendo contratarlos bajo el régimen que establece la Ley Orgánica de Municipalidades [1], sin embargo, no es así generando probablemente insatisfacción en los colaboradores. Así mismo, los cargos de confianza no son ofertados para incluir por meritocracia a los nuevos colaboradores estos son designados directamente por la autoridad, obstruyendo la capacidad de desarrollo laboral. Por lo tanto, estas situaciones pueden estar afectando el estado emocional del colaborador para que se comprometa, identifique y se sienta cómodo dentro de la organización, es decir, no se motiva el involucramiento del colaborador por su trabajo.

Al respecto, el compromiso y la dedicación por el trabajo es un tema actual y relevante dentro de las organizaciones [2], algunos autores [3] [4] lo definen como el estado psicológico positivo del colaborador hacia el trabajo, demostrándose responsabilidad, entusiasmo, ilusión y pasión en el desarrollo de actividades de su puesto de trabajo. En tanto, para que el colaborador pueda demostrar sus cualidades frente a su trabajo, depende de la organización en la medida que pueda brindarle condiciones adecuadas de trabajo y sobre todo establecer programas de motivación que busquen el compromiso de los colaboradores con su organización [5].

A partir de estas premisas, se vio por conveniente realizar el estudio en este tipo de organizaciones públicas con el objetivo de analizar el nivel de compromiso laboral según factores sociolaborales en colaboradores de dos gobiernos locales de la ciudad de Arequipa. Siendo un estudio transversal, *ex post facto*, no experimental [6], así mismo, el tiempo de recolección de información se realizó en los meses de enero - febrero del año 2020.

II. DESARROLLO

R. Benítez y A. Del Águila [7], explican que los colaboradores que presentan alto nivel de compromiso por el trabajo, es el resultado de una adecuada ejecución de políticas laborales de las organizaciones, en ese sentido, la gestión del área de Recursos Humanos, para lograr el alto rendimiento toma en consideración políticas de

selección y formación, evaluación del desempeño, políticas retributivas, participación, comunicación, empoderamiento, conciliación de vida familiar, estabilidad laboral y relaciones interpersonales, entre otros, relacionadas directamente con la calidad en el empleo [8].

Así mismo, M. Foncubierta y J. Sánchez [9], explican que el compromiso agrupa un conjunto de combinación de palabras, teniendo como ideas centrales la dedicación y la identificación con la organización, el comportamiento y la satisfacción laboral, indicadores que demuestran la actitud positiva del colaborador hacia su trabajo, por lo que, el compromiso laboral no solo es la responsabilidad con la organización, sino el involucramiento, la dedicación, la identificación, el sentirse bien en el espacio laboral, aspectos a tomar en cuenta para expresar sentimientos positivos hacia el trabajo [10] [11].

Investigadores como Schaufeli y Bakker [12] describen como indicadores del compromiso por el trabajo, tres dimensiones que están asociadas al aspecto físico, emocional y cognitivo, como son vigor, altos niveles de energía y resistencia mental mientras se trabaja (físico), dedicación, el nivel de significado que tiene el trabajo para la persona (cognitivo) y absorción son las expresiones de ser feliz al momento de laborar (emocional) [13] [14] [15].

En el Perú, lo más relacionado al tema de estudio se centra en el compromiso con el trabajo [16], así también, se hicieron comparaciones del compromiso en colaboradores de instituciones públicas y privadas, demostrando que son los colaboradores del sector privado quienes demuestran mayor nivel de dedicación que los del sector público, debido a las expectativas laborales [17], y en relación, al nivel de compromiso laboral los resultados son promedio, demostrándose que la satisfacción por el trabajo es parcial.

Es así que, en un estudio sobre la emoción de sentirse bien en el trabajo, para la *Great Place To Work Perú* (GPTW) [18], señala que los colaboradores en empresas transcendentales del país, demuestran alto nivel de compromiso y dedicación por el trabajo debido a que se les promueve profesionalmente, sus normas laborales buscan el respeto por el otro y sus equipos de trabajo son eficientes, destacando que las remuneraciones son atractivas y satisfacen a sus colaboradores, demostrándose que el 87% de los colaboradores están involucrados y comprometidos con el trabajo.

En relación con las investigaciones realizadas en el sector público [19], se destaca que en la medida que se dispone del capital humano con respecto al trabajo (buscar el perfil adecuado para el puesto) mayor será la actitud positiva del colaborador, es decir, se encon-

trará satisfecho demostrando iniciativa y compromiso, generando una apropiada salud mental [20]. Así mismo, investigaciones del compromiso por el trabajo en gobiernos locales, explican que el nivel de dedicación del colaborador es medio porque no se orienta al cambio, las políticas de la institución no integran al cliente y la capacitación del colaborador es limitado, al igual, que la absorción, debido a la falta de expresiones de felicidad, concentración y placer por el trabajo [21].

En cuanto a otros factores se encontró que la edad se asocia con el compromiso, los colaboradores jóvenes que laboran en municipalidades tienden a presentar menores puntuaciones que los colaboradores mayores, porque los colaboradores con mayor experiencia se encuentran con estabilidad laboral y el nivel de compromiso con el trabajo es más fuerte por los años de servicio a la institución [22]. En referencia al sexo, no se encontraron diferencias significativas, tanto en hombres y mujeres en organizaciones públicas en las dimensiones de compromiso normativo y afectivo, pero en el compromiso de continuidad es mayor en los varones quienes promedian en el nivel medio de entusiasmo por el trabajo [23]. Así mismo, de acuerdo con la condición laboral, los colaboradores bajo la modalidad de contrato presentan mayores puntuaciones de dedicación por el trabajo que los colaboradores nombrados, debido a que las expectativas por conseguir el nombramiento conllevan a comprometerse más con la organización, demostrando actitudes positivas como cumplimiento, responsabilidad y dedicación.

Por lo tanto, el compromiso laboral es un estudio de relevancia para las organizaciones públicas y privadas, enfatizando que si las políticas laborales de las organizaciones garantizan condiciones adecuadas de trabajo el resultado sería colaboradores con alto nivel de compromiso, dedicación, involucramiento y entusiasmo por su trabajo, de no ser así, el resultado sería adverso.

III. METODOLOGÍA

Se incluyeron 477 colaboradores de 2 Municipios de gestión local de la Ciudad de Arequipa elegidos aleatoriamente, Municipalidad 1 (248 colaboradores) y Municipalidad 2 (229 colaboradores), el rango de edad de los colaboradores se encuentra entre los 20 a 63 años, el 53.2% fueron mujeres y el 46.8% hombres. 2.7% mantenían la condición laboral de funcionarios, 21.4% empleados y 75.9% obreros.

El instrumento utilizado fue la escala Utrecht Work Engagement Scale (UWES) [24]. La escala evalúa el nivel de compromiso por el trabajo según 3 dimensiones, Vigor (se encuentra compuesta por los reactivos 1, 4, 7, 10, 13, 16), Dedicación (compuesta por los reac-

tivos 2, 5, 8, 11, 14) y Absorción (compuesto por los reactivos 3, 6, 9, 12, 15, 17), los valores se encuentran entre 0 y 6 de respuesta tipo Likert donde 0 es “nunca” y 6 es “siempre” el instrumento original consta de 24 ítems luego de varios estudios psicométricos principalmente en colaboradores la versión se redujo a 17 ítems, actualmente esta escala presenta 3 versiones (UWES-17, UWES-15 y UWES-9), para el presente estudio se utilizó el UWES-17. Además, en el instrumento se adicionaron características sociolaborales como edad, sexo, condición laboral y centro de trabajo, así mismo, se consignaron los datos del consentimiento informado. Para la versión a la muestra local se obtuvieron los niveles de confiabilidad de la escala mediante el método de consistencia interna con la prueba alfa de Cronbach, por lo tanto, el instrumento posee buena confiabilidad cuando los valores (alfa) $\alpha \geq 0.700$ [25] para el caso se obtuvo un $\alpha = 0.795$ de acuerdo con la medición el alfa es aceptable.

Para la aplicación del instrumento inicialmente, se solicitó la autorización a las autoridades de los gobiernos locales a través de la formalidad documental, luego el instrumento fue aplicado de manera individual al colaborador previa información del objetivo de la investigación, las instrucciones de la escala y la confidencialidad de los datos proporcionados, aceptando participar voluntariamente firmando el consentimiento informado respectivo.

IV. RESULTADOS

Los resultados de la investigación comparan el nivel de compromiso laboral según factores sociolaborales como sexo, edad, centro de trabajo y condición laboral, por lo tanto, se exploraron los datos para analizar la distribución, la asimetría, curtosis y pruebas de normalidad evidenciando que no existe distribución normal ($p < .05$). Se realizó el análisis descriptivo y el comparativo de la dedicación por el trabajo según sexo, grupo etario, condición laboral y centro de trabajo. Para comparar dos muestras independientes se utilizó la U de Mann-Whitney siendo su tamaño del efecto (TE) calculó de la probabilidad de superioridad (PSest) las normas interpretativas, No efecto (PSest ≤ 0.0), pequeño (PSest ≥ 0.56), mediano (PSest ≥ 0.64) y grande (PSest ≥ 0.71) [26] [27]. La comparación de más de dos muestras independientes se realizó con la H de Kruskal Wallis, su tamaño del efecto utilizado fue (n2H) eta cuadrado [28] siendo sus normas interpretativas (n2H ≥ 0.04 mínima necesaria), (n2H ≥ 0.25 moderada), (n2H ≥ 0.64 fuerte) [29], y para establecer las correlaciones, se empleó la Rho de Spearman. Utilizándose para el análisis estadístico el programa SPSS 25.0.

TABLA I. Nivel de compromiso laboral y sus dimensiones de estudio

Nivel	Compromiso laboral		Vigor		Dedicación		Absorción	
	f(x)	%	f(x)	%	f(x)	%	f(x)	%
Bajo	4	.8%	5	1%	10	2.1%	4	.8%
Medio	431	90.4%	422	88.5%	427	89.5%	393	82.4%
Alto	42	8.8%	50	10.5%	40	8.4%	80	16.8%
Total	477	100%	477	100%	477	100%	477	100%

M = Media; D = Desviación estándar; Md = Mediana; Min. = mínimo; Máx. = máximo

En la tabla I. Se describen los niveles de compromiso laboral (90.4% nivel medio) y sus dimensiones de estudio, se encontró que en la dimensión vigor el nivel es medio en un 88.5% (presentan moderada energía y resistencia mental durante el trabajo), en la dimensión dedicación 89.5% consideran que el nivel es medio (relacionado al significado del trabajo como medio de vida) y en la dimensión absorción para el 82.4% también es de nivel medio (ausencia parcial de expresiones de felicidad mientras se trabaja), en ese sentido, el nivel de compromiso en los colaboradores (medio), se debe

a que aún no han experimentado totalmente un estado psicológico positivo hacia su trabajo, para poder involucrarse, entusiasmarse y sentirse bien en su espacio laboral.

Si bien el sector público aplica políticas laborales organizacionales de acuerdo con la ley, se evidencia que no beneficia a la totalidad (estabilidad, reconocimiento y promoción laboral), es por ello, que estos aspectos influyen en la consecución de un alto nivel de dedicación y compromiso hacia el trabajo por parte del colaborador.

TABLA II. Comparación del compromiso laboral según sexo

Nivel	Hombres (n=223)	Mujeres (n=254)	Estadígrafo		PS _{est}
	Rango	Rango	U	p	
Compromiso laboral	233.28	244.02	27045.0	,395	0.48
Vigor	234.85	242.65	27395.0	,536	0.48
Dedicación	234.99	242.52	27427.0	,549	0.48
Absorción	237.96	239.91	28089.5	,877	0.50

Nota: n = tamaño muestral; Rango = Rango Promedio; U = U de Mann Withney; p = p valor; PS_{est} = Probabilidad de Superioridad (tamaño del efecto).

En la tabla II, se comparan los niveles de compromiso laboral y sus dimensiones de estudio en hombres y mujeres, se observa que no existen diferencias estadísticamente significativas ($p > .05$), siendo el tamaño del efecto pequeño (0.48 – 0.50), por lo tanto, ambos sexos presentan similares niveles de compromiso (nivel medio), tanto varones como mujeres no muestran

totalmente esa vitalidad y entusiasmo por trabajar, así mismo, se ha reducido el significado que tiene el trabajo como parte de su desarrollo y expectativa laboral, además se observa pocas expresiones de sentirse feliz con lo que hacen en su puesto de trabajo, presentado algunas situaciones de tensión y desánimo que influyen en el compromiso por el trabajo.

TABLA III. Correlaciones del compromiso laboral y la edad

Rho Spearman	Edad	Compromiso laboral
Edad	1	
Compromiso laboral	,660**	1

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

A nivel correlacional, se encontraron evidencias estadísticamente significativas en la edad y el compromiso laboral (correlación positiva (660*) nivel alto), precisándose que a mayor edad del colaborador existe mayor nivel de compromiso por el trabajo.

Al respecto el colaborador mayor, ha logrado estabilizarse en el trabajo a través del nombramiento que el sector público otorga por concurso y esta condición laboral genera mayores derechos y sobre todo beneficios que le dan seguridad y estabilidad, generando en

este colaborador mayor compromiso laboral, situación contraria pasan los nuevos colaboradores (más del 65%, generalmente jóvenes) ingresan por contratos de servicios no personales y contrato de administración de servicios que no garantizan los mismos derechos de los colaboradores nombrados, esta condición influye en la actitud positiva de estos colaboradores evidenciándose aún la falta de compromiso, involucramiento y dedicación por el trabajo, sin embargo, cumplen con su trabajo porque es su fuente de ingresos para poder vivir.

TABLA IV. Comparación del compromiso laboral según centro de trabajo

Nivel	Municipio 1 (n=248)	Municipio 2 (n=229)	Estadígrafo		PS _{est}
	Rango	Rango	U	p	
Compromiso laboral	238.92	239.09	28376.0	,989	0.50
Vigor	269.23	206.26	20898.0	,000	0.37
Dedicación	248.04	229.21	26153.5	,134	0.46
Absorción	203.19	277.78	19515.0	,000	0.34

Nota: n = tamaño muestral; Rango = Rango Promedio; U = U de Mann Withney; p = p valor; PS_{est}= Probabilidad de Superioridad (tamaño del efecto).

Así también, se compararon los niveles del compromiso laboral y sus dimensiones de estudio en colaboradores de ambos municipios, no se encontraron diferencias estadísticamente significativas en el nivel general y en la dimensión dedicación ($p > .05$), sin embargo, si se encontraron diferencias en las dimensiones vigor y absorción ($p < .05$), siendo el tamaño del efecto pequeño según normas interpretativas (0.37 - 0.34 respectiva-

mente).

Por lo tanto, los colaboradores del municipio 1 presentan mayores niveles de vigor (energía y resistencia mental) que los colaboradores del municipio 2; y los colaboradores del municipio 2 presentan mayores sentimientos de felicidad cuando están trabajando (absorción) en comparación a los colaboradores del municipio 1.

TABLA V. Comparación del compromiso laboral según condición laboral

Nivel	Funcionario (n=13)	Emple		Estadígrafo		n ² _H
		ado (n=10)	Obrero (n=362)	H	p	
	Rango	Rango	Rango			
Compromiso laboral	226.27	223.37	243.86	1.876	,391	0.00
Vigor	225.00	243.50	238.24	0.256	,880	0.00
Dedicación	201.73	226.99	243.72	2.177	,337	0.01
Absorción	251.27	214.96	245.33	4.003	,135	0.01

Nota: n = tamaño muestral; Rango = Rango Promedio; H = H de Kruskal Wallis; p = p valor. n²_H= eta cuadrada (tamaño del efecto).

Se compararon los niveles de compromiso laboral y sus dimensiones de estudio en funcionarios, empleados y obreros, por lo que, no se encontraron diferencias estadísticamente significativas ($p > .05$), siendo el tamaño del efecto (sin efecto), por lo tanto, en los 3 grupos se presentan similares niveles de compromiso (nivel medio), sin embargo, los funcionarios gozan de beneficios laborales, niveles de poder y decisión dentro de la organización en comparación a los empleados y obreros, quienes en la línea organizacional son subordinados, frente a esta condición la mayoría de veces son presionados, se les exige mayor cantidad de producción, algunos son maltratados y sobre todo poco valorados, aspectos que influyen en el poco entusiasmo que dedican por el trabajo.

V. CONCLUSIONES

Después de evaluar a los colaboradores en el presente estudio y de acuerdo con el objetivo, se puede concluir:

El nivel de compromiso laboral en los colaboradores es medio, se debe a que aún no han experimentado totalmente un estado psicológico positivo hacia su trabajo, para poder involucrarse, entusiasmarse y sentirse bien en su espacio laboral.

Este nivel tiene un significado real para el colaborador en general, se siente moderadamente entusiasmado con su trabajo, poco dedicado y se identifica parcialmente con la organización debido a que sus condiciones laborales no garantizan su calidad de vida en el trabajo, probablemente por las mismas características de la Institución Pública, sin embargo, la continuación en el trabajo se da porque es su fuente de ingreso para vivir. El resultado evidencia que el colaborador desarrolla escasos sentimientos positivos como la felicidad cuando se está concentrado en el trabajo reduciendo sus emociones, debido a que se siente utilizado y poco valorado.

Es necesario seguir estudiando el compromiso laboral en todos los ámbitos laborales productivos y de servicios relacionados al sector público, con la finalidad de obtener más información sobre el desarrollo o no de actitudes positivas en los colaboradores para comprender lo que realmente los hace felices en su trabajo, así como, identificar sus necesidades y expectativas para mejorar el nivel de compromiso y dedicación por el trabajo.

Finalmente, el estudio es un precedente importante debido a que estudios en el sector público no son abordados dada las limitaciones para poder acceder a la muestra y los permisos correspondientes, por ello se espera que la investigación contribuya académicamente a la gestión de recursos humanos y a las especialidades

afines.

REFERENCIAS

- [1] Ley Orgánica de Municipalidades. Ley N° 27972, Perú.
- [2] T. d. J. Cárdenas y A. Jaik, *El Engagement (ilusión por el trabajo) y los factores que lo integran*, Durango: Fundación Dialnet, 2013.
- [3] A. Juárez, «Engagement laboral, una concepción científica: entrevista con Wilmar Schaufeli,» *Liberabit*, vol. 21, n° 2, pp. 187-194, 2015.
- [4] B. L. Rich, J. A. Lepine y E. R. Crawford, «Job engagement: Antecedents and effects on,» *Academy of Management Journal*, vol. 53, n° 3, pp. 617-635, 2010.
- [5] D. Álvarez, C. Castro y G. Vila, «Actitudes y engagement en el trabajo como antecedentes del comportamiento altruista,» *Revista Venezolana de Gerencia*, vol. 19, n° 65, pp. 23-42, 2014.
- [6] S. Carrasco, *Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*, Lima: Editorial San Marcos E.I.R.L., 2019.
- [7] R. Benítez y A. R. Del Aguila, «Compromiso en el trabajo y prácticas de recursos humanos de alto rendimiento en organizaciones de acción social. El caso de Aspromanis,» *Lan Harremanak - Revista de Relaciones Laborales*, vol. 32, n° 1, pp. 159-179, 2015.
- [8] M. M. Chiang, I. I. Fuentealba y R. A. Nova, «Relación Entre Clima Organizacional y Engagement, en Dos Fundaciones Sociales, Sin Fines de Lucro, de la Región del Bio Bio,» *Ciencia & trabajo*, vol. 19, n° 59, pp. 105-112, 2017.
- [9] M. J. Foncubierta y J. M. Sánchez, «Hacia la Felicidad laboral: Atender motivaciones y eliminar temores digitales,» *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, vol. 9, n° 18, pp. 239-257, 2019.
- [10] R. R. Romero y F. Palacini, «Relación entre niveles de engagement y niveles de intención de rotación en empleados de dos empresas privadas de Asunción,» *Revista Científica de la UCSA*, vol. 7, n° 2, pp. 3-25, 2020.
- [11] J. Pérez y X. L. Pedraza, «Medición del work engagement y su relación con la comunicación, liderazgo y TIC en una empresa editorial mexicana,» *SIGNOS*, vol. 11, n° 1, pp. 37-53, 2019.
- [12] W. Schaufeli y A. Bakker, *UWES – Utrecht Work Engagement Scale, manual preliminar*, Utrecht: Unidad de Psicología de la Salud Ocupacional Universidad de Utrecht, 2003.
- [13] C. A. Contreras, «Determination of the level of work Engagement among employees of an oil and gas facility offshore in Mexico,» *Ciencia & trabajo*, vol. 17, n° 52, pp. 37-42, 2015.

- [14]C. Flores, M. Fernández, A. Juárez, C. Merino y M. Guimet, «Entusiasmo por el trabajo (engagement): un estudio de validez en profesionales de la docencia en Lima, Perú,» *Liberabit*, vol. 21, n° 2, pp. 195-206, 2015.
- [15]F. J. López y C. Chiclana, «Engagement, una plataforma para el desarrollo de la persona,» *Comunicación y Hombre*, vol. 14, n° 1, pp. 53-62, 2017.
- [16]F. Luna y M. Ross, «Cultura organizacional y engagement en colaboradores de una empresa agroindustrial de Lambayeque,» Tesis de grado, Universidad Señor de Sipán, Pimentel, Perú, 2017.
- [17]K. S. Diaz, «Engagement entre dos instituciones financieras de Chiclayo,» Tesis de grado, Universidad Señor de Sipán, Pimentel, Perú, 2016.
- [18]J. Amozorrutia, (2017, abril, 19). La emoción de sentirse bien en el Trabajo. «Great Place to Work,» [En línea]. Available: <https://www.greatplacetowork.com.pe/publicaciones/otros/blog/la-emocion-de-sentirse-bien-en-el-trabajo>. [Último acceso: 22 julio 2020].
- [19]D. Pérez, J. Peralta y P. Fernández-Davila, «Influencia de variables organizacionales en la calidad de vida laboral de funcionarios del sector público de salud en el extremo norte de Chile,» *Universitas Psychologica*, vol. 13, n° 2, pp. 541-551, 2014.
- [20]M. F. Gutiérrez, «Compromiso organizacional y compromiso con el trabajo en instituciones de gestión pública,» Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación, Lima, Perú, 2019.
- [21]L. V. Chero y L. V. Cordova, «Cultura Organizacional y su relación con el Engagement Laboral en los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Independencia,» Huaraz, Tesis de grado, Universidad César Vallejo, Lima, Perú, 2018.
- [22]R. A. Herrera y W. A. Álvarez, «El engagement en las organizaciones: caso de un municipio en Ecuador,» *Revista de Ciencias Sociales y Humanísticas*, vol. 3, n° 16, pp. 89-107, 2019.
- [23]E. T. Sancho, «Compromiso organizacional según variables sociolaborales en trabajadores de una institución educativa de Lima Metropolitana,» Tesis de grado, Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú, 2018.
- [24]U. Hallberg y W. Schaufeli, *Utrecht Work Engagement (UWES)*, Utrecht, 1999.
- [25]D. Frías, *Apuntes de consistencia interna de las puntuaciones de un instrumento de medida*, Valencia: Universidad de Valencia, 2019.
- [26]J. L. Ventura, «Tamaño del efecto para la U de Mann-Whitney: aportes al artículo de Valdivia-Peralta et al.,» *Revista chilena de neuro-psiquiatría*, vol. 54, n° 4, pp. 353-354, 2016.
- [27]R. J. Grissom, «Probability of the superior outcome of one treatment over another,» *Journal of Applied Psychology*, vol. 79, n° 2, pp. 314-316, 1994.
- [28]M. Tomczak y E. Tomczak, «The need to report effect size estimates revisited. An overview of some recommended measures of effect size,» *Trends Sport Sciences*, vol. 1, n° 21, pp. 19-25, 2014.
- [29]S. Domínguez, «Magnitud del efecto, una guía rápida,» *Educación Médica*, vol. 19, n° 4, pp. 251-254, 2018.

RESUMEN CURRICULAR



Calizaya López, José Manuel, Doctor en Ciencias de la Educación, Magíster en Ciencias con Mención en Gestión Social - Desarrollo Sostenible y Licenciado en Trabajo Social. Docente Principal y director del Departamento Académico de Trabajo Social, Docente investigador UNSA- INVESTIGA y miembro del Instituto de Investigaciones Sociales de la Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa, Perú.



Pinto Pomareda, Hilda Lizbeth, Maestra en Ciencias, con mención en Gerencia Social y de Recursos Humanos, con experiencia en el puesto de Gerente Jefe de Departamento y de Área en la Gestión Pública. Docente Asociado en el programa de estudios de Trabajo Social, delegada de los docentes auxiliares ante la Asamblea Universitaria, Docente investigador UNSA- INVESTIGA.



Morales Palao, Blanca, Magíster en Ciencias, Relaciones Industriales con mención en Gerencia Estratégica de Recursos Humanos, Licenciada en Ciencias de la Comunicación, Especialidad Relaciones Públicas, Diplomado en Recursos Humanos, Docente Auxiliar del programa de estudios de Ciencias de la Comunicación y miembro del Instituto de Investigaciones Sociales de la Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa, Perú.



Bellido Medina, Rildo Santos, Doctor en Psicología y Magíster en Gerencia Estratégica de Recursos Humanos. Docente auxiliar en el programa de estudios de Relaciones Industriales, Docente investigador UNSA- INVESTIGA y miembro del Instituto de Investigaciones Sociales de la Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa, Perú.