

Cultura organizacional y compromiso laboral en colaboradores del sector público de Arequipa durante la pandemia por COVID-19

Sonia Rubí Escobedo Santos
<https://orcid.org/0000-0002-4297-030X>
sescobedos@unsa.edu.pe
Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa
Arequipa, Perú

Recibido: (07/04/2022) Aceptado (10/07/2022)

Resumen. - Se analizó la relación de la cultura organizacional y el compromiso laboral en colaboradores del sector público de Arequipa en tiempos de pandemia. Exponiendo las principales características de la actual coyuntura laboral en el sector público. Para el análisis se consideró una muestra de 296 colaboradores elegidos aleatoriamente y estratificados según su situación laboral y se utilizaron dos escalas de medición para recolectar información sobre las variables de estudio. Los resultados muestran que: existe correlación positiva con baja significativa de la cultura organizacional y el compromiso laboral ($r= 0.333^{**}$), es decir, a mayor percepción positiva de la cultura organizacional mayor compromiso laboral, presentándose más en los colaboradores con situación de medida cautelara.

Palabras clave: Cultura organizacional, compromiso laboral, colaboradores, sector público, COVID-19.

Organizational culture and work commitment in collaborators of the public sector of Arequipa during the COVID-19 pandemic

Abstract. - The relationship between organizational culture and work commitment in collaborators of the public sector of Arequipa during a period of the pandemic was analyzed. Exposing the main characteristics of the current employment situation in the public sector. For the analysis, a sample of 296 employees randomly chosen and stratified according to employment status was considered, and two measurement scales were used to collect information on the study variables. The results show that: There is a significant low positive correlation between organizational culture and work commitment ($r= 0.333^{**}$), that is, the greater the positive perception of the organizational culture, the greater the work commitment, presenting more in the collaborators with a situation of measurement precautionary.

Keywords: Organizational culture, labor commitment, collaborators, public sector, COVID-19

I. INTRODUCCIÓN

El efecto del COVID-19 en el ámbito organizacional ha sido significativo desde el cambio de la cultura organizacional hasta el propio sistema de trabajo al que se ha debido adecuar el colaborador sobre todo el que labora en el sector público. En ese sentido, la pandemia ha provocado un cambio estructural en el ámbito laboral, los colaboradores continúan trabajando desde casa de manera remota (teletrabajo) y/o presencial o semipresencial por disposiciones del gobierno y de las propias instituciones a fin de evitar el aumento de contagios, influyendo en las relaciones de trabajo y evidenciando la falta de previsión o preparación de las organizaciones [1].

Asimismo, una cantidad significativa de colaboradores que trabajan desde casa tienen que utilizar plataformas digitales para cumplir con sus funciones laborales, evidenciando que un gran porcentaje de estos no cuentan con acceso a internet y tampoco utilizan bien estas herramientas tecnológicas insistiendo en trabajar de manera mixta tanto en casa como de forma presencial, sin embargo, un indicador a considerar es que en varias Instituciones públicas no todos pueden realizar trabajo presencial por el tipo de vulnerabilidad que presenta cada colaborador, restringiendo y evaluando al personal que presenta las cualidades y condiciones para realizarlo, por ello, la incertidumbre que percibe el colaborador y ante la situación dada por el contexto actual los empleados han tenido que aceptar y adaptarse a estos cambios con mucho esfuerzo con el fin de mantenerse en sus puestos de trabajo.

En relación con el compromiso laboral, de acuerdo con lo que explican Santiago-Torner y Rojas-Espinosa [2] en tiempos de pandemia a través del confinamiento el colaborador que ha sentido el respaldo de su organización, considerando que le redujeron el sueldo o no le dispusieron funciones remotas momentáneas, pero no perdió el trabajo, impactó en su percepción hacia la organización, por lo tanto, ha incrementado su valoración hacia esta, y ello ha conllevado a que los colaboradores en general bajo estas circunstancias probablemente incrementaron su nivel de compromiso laboral, tanto afectivo, normativo y de permanencia.

En este proceso de tiempo la cultura organizacional ha cambiado su visión priorizando la seguridad de los empleados y de los clientes sobre la productividad, esto supone que la cultura fortalezca más las normas, los valores y los comportamientos corporativos involucrando al colaborador para potenciarlo y utilizar las mismas plataformas para capacitarlo y actualizarlo, generando mejores alternativas de desarrollo personal y profesional al interior de la organización [3]. De acuerdo con lo descrito es imprescindible conocer a profundidad todos estos cambios que se han generado en la cultura organizacional y como ha repercutido en el compromiso laboral que presentan los colaboradores en el sector público de Arequipa, de allí que el interés de la investigadora nace a partir de establecer si estas variables se asocian y cuál es su comportamiento para hacer un análisis significativo con los resultados encontrados.

Por lo tanto, se planteó como objetivo de este trabajo, analizar la relación de la cultura organizacional y el compromiso laboral en colaboradores del sector público de Arequipa en tiempos de pandemia.

II. DESARROLLO

La psicología organizacional ha demostrado que dentro de la dinámica organizacional no solo son importantes las variables estructurales, tecnológicas, económicas y la disposición de insumos o materias, sino que también es significativo valorar las capacidades de los trabajadores y la formación de redes sociopsicológicas que permiten el normal funcionamiento de la organización (productividad, eficiencia y crecimiento) [4], más aún cuando la pandemia por coronavirus limita y aísla las relacionales de trabajo teniendo un efecto directo en la salud emocional de los actores directos en cada organización [1].

Partiendo del concepto de cultura organizacional, se afirma que es un modelo de creencias y expectativas compartidas por los miembros de una organización, estableciendo normas, hábitos, costumbres y valores que regulan la conducta de los colaboradores y los grupos en las organizaciones [5]. En ese sentido, la cultura organizacional en instituciones públicas presenta sus propias características que son condicionadas en varios casos por el factor político, en ese sentido, Figueroa [6] propuso cuatro dimensiones que explican la cultura organizacional en el sector público: la dimensión rutinaria, es un tipo de cultura a nivel directivo, centrándose el poder y las decisiones solo en sus directivos, se refleja la ausencia de objetivos y metas, priorizando las tareas rutinarias; la dimensión burocrática, esta cultura se presenta en organizaciones que han incrementado su personal, demostrando lentitud operativa, estrategias rígidas e ineficacia en el manejo de recursos; dimensión soñadora, es una cultura que se distingue por la experiencia de sus trabajadores, considerando que no se debe desaprovechar este recurso, sin embargo, no existen programas de mejoramiento y procesos de cambio; dimensión flexible e innovadora, es una cultura donde sus miembros se sienten parte de un equipo, demuestran participación y disposición, teniendo la oportunidad de superarse dentro de la organización [6].

Además, la cuarta revolución industrial en la administración pública sugiere la implementación de nuevas formas de trabajo durante la pandemia, distinguiéndose el trabajo remoto desde el hogar de los colaboradores [7], situación que ha sido desfavorable debido a la precariedad del sector público para facilitar el trabajo virtual, evidenciado en los portales desactualizados de las instituciones en internet, asimismo, el trámite administrativo presentó limitaciones no sólo por el acceso a internet de los colaboradores por falta de recursos económicos sino también por la ausencia de competencias que demanda el trabajo virtual, así como, la adaptación a este sistema de trabajo. Por tanto, las organizaciones en el Perú han tenido muchos inconvenientes para adaptarse a estos nuevos procesos, sin embargo, el recibir financiamiento del Estado somete a las normas de este, siendo un problema para todas las instituciones públicas cumplir con las formalidades burocráticas, que lejos de avanzar en la prestación de los servicios públicos, sus procedimientos administrativos siguen siendo tradicionales y poco eficientes [8].

En relación con el compromiso laboral este ha sido definido como el estado psicológico que caracteriza la relación entre el colaborador y su organización, siendo este compromiso el vínculo con las acciones y estrategias que desarrolla la organización y que involucran al colaborador [9]. Además, la tarea compleja de las direcciones de recursos humanos en las organizaciones es analizar la vinculación de los colaboradores con su organización, utilizando mecanismos para que los empleados estén identificados, comprometidos e implicados con su institución, buscando que las probabilidades de permanencia sean altas, a través del incremento de sueldos, capacidades y valoración, sin embargo, el nivel de compromiso del colaborador dependerá también de otras variables como, sociodemográficas, expectativas y condiciones laborales [10].

Allen y Meyer [11] propusieron las siguientes dimensiones del compromiso laboral que aún siguen en vigencia y son tomadas como referencia para determinar el nivel de compromiso del colaborador: dimensión compromiso afectivo (deseo), se describe la orientación afectiva que siente el colaborador hacia su organización destacando el involucramiento emocional; dimensión compromiso normativo (deber), es el sentimiento de obligatoriedad, considerando lo correcto como una forma de lealtad hacia la organización, el colaborador siente la obligación moral de pertenecer a la institución; dimensión compromiso de continuidad (necesidad), los colaboradores hacen un análisis de la inversión del tiempo y esfuerzo que perderían si dejan la organización, es decir, si existe un beneficio asociado con continuar participando en la organización y un costo asociado a irse. Por lo tanto, existen algunos estudios significativos en el sector público que explican la relación de las variables de estudio, identificando que la cultura organizacional es burocrática y que el nivel de compromiso del colaborador es moderado [12], haciendo la propuesta de implementar medidas que posibiliten el apego del colaborador hacia la institución, destacando los reconocimientos no económicos para elevar el sentimiento de pertenencia y de importancia dentro de la institución [13].

III. METODOLOGÍA

Se presenta un estudio correlacional, transversal, no experimental. Los datos se obtuvieron en el mes de enero del año 2022. Para ello, se incluyeron 296 colaboradores del sector público que laboran en Gobiernos Regionales, quienes fueron elegidos aleatoriamente y estratificados según la situación laboral. Además, se utilizaron dos instrumentos de medición: el cuestionario de cultura organizacional [14] dirigido a colaboradores de entidades públicas, la escala contiene 20 ítems, las respuestas se encuentran en una escala tipo Likert que oscilan entre 0 y 3 donde 0 es "nunca" y 3 es "siempre", la puntuación total de la escala es de 0 a 60 puntos, en esta escala a mayor puntaje mayor percepción de la eficacia de la cultura en la organización. Asimismo, se utilizó la escala de compromiso laboral de Meyer y Allen [15], adaptada y validada por Arciniega y Gonzales [16], la versión que se empleó en este estudio fue de 18 ítems con un tipo de respuesta de escala de Likert que va de 1 a 5 (totalmente en desacuerdo =1, totalmente de acuerdo =5); en el instrumento se incluyeron características sociolaborales como edad, sexo, escolaridad, condición y situación laboral, además se consignaron los datos del consentimiento informado.

Para la versión adaptada a la muestra local se obtuvieron los niveles de confiabilidad de las escalas mediante el método de consistencia interna y con la prueba alfa de Cronbach, por lo tanto, los instrumentos poseen buena confiabilidad ya que se obtuvieron los siguientes valores: 0.824 en el cuestionario cultura organizacional que es un valor considerado bueno [17], y 0.748 en la escala compromiso laboral que es un valor aceptable.

Para la aplicación del instrumento se obtuvo asentimiento y consentimiento de los colaboradores, previa autorización de los directivos de la institución, se incluyeron colaboradores que se encontraban laborando en su puesto de trabajo y no se incluyeron a los colaboradores que se encontraban de vacaciones o con licencia por maternidad o enfermedad, quienes fueron contactadas después de su jornada laboral, explicándose el objetivo del estudio y obteniendo consentimiento informado. Posteriormente se entregó el instrumento para que respondieran de manera individual.

Se analizó la distribución, la asimetría, la curtosis y pruebas de normalidad evidenciando que no existe distribución normal para ambas variables 0.011 y 0.017 ($p < 0.05$). Se realizó el análisis descriptivo y el comparativo de la percepción de la cultura y compromiso laboral en grupos según variables sociolaborales. Para comparar dos muestras independientes se utilizó la U de Mann-Whitney. La comparación de k muestras independientes se realizó con la H de Kruskal Wallis [18], y para establecer las correlaciones el estadígrafo no paramétrico Rho de Spearman. Para el análisis estadístico se utilizó el programa JASP 0.13.1.0.

IV. RESULTADOS

Una vez recogida la información, se procesaron los datos, estos fueron cuidadosamente tratados y analizados. Se realizó el análisis estadístico descriptivo de las variables sociolaborales de los participantes, observando que el 47.6% fueron varones y 52.4% mujeres, la edad media fue de 44.9 años con una desviación estándar de 12.5 años en un rango de 22 a 69 años; según su situación laboral (26.4% fueron nombrados, 36.8% contratados, 19.3% CAS, 4.1% medida cautelar y 13.5% sentencia judicial), además, de acuerdo con su condición laboral 72.6% fueron empleados y 27.4% obreros. Destacando que la experiencia laboral de estos trabajadores se estimó entre 1 y 42 años, siendo lo más destacado que los colaboradores presentan nivel educativo superior en un 91.5%.

Tabla 1. Percepción de la cultura organizacional y dimensiones de estudio

Percepción	Deficiente f (%)	Regular f (%)	Eficiente f (%)
Cultura organizacional	98(33.1)	186(62.8)	12(4.1)
Dimensión rutinaria	54(18.2)	227(76.7)	15(5.1)
Dimensión burocrática	77(26.0)	209(70.6)	10(3.4)
Dimensión soñadora	152(51.4)	131(44.3)	13(4.4)
Dimensión flexible e innovadora	164(55.4)	122(41.2)	10(3.4)

Nota: f = Frecuencia; % = Porcentaje.

En la tabla 1, se presentan los resultados descriptivos de la percepción que tienen los colaboradores sobre la cultura organizacional de su Institución, para la medición general y las dimensiones rutinaria y burocrática la percepción de la cultura es regular con tendencia a ser deficiente (62.8%, 76.7% y 70.6% respectivamente), además, se encontró que en las dimensiones soñadora y flexible e innovadora la percepción de la cultura es deficiente (51.4% y 55.4%), por lo tanto, los colaboradores perciben que su organización presenta una cultura organizacional de tipo burocrática y rutinaria siendo tradicional, donde los directivos toman las decisiones, existe demasiada duplicidad de funciones, el trámite administrativo es lento, y no se aprovecha la capacidad y experiencia del recurso humano para desarrollarse como organización. Además, la implementación del trabajo remoto fue desfavorable debido a la precariedad del sector público para facilitar esta nueva modalidad de trabajo percibido por el colaborador como una limitación para poder ofrecer un servicio adecuado.

Tabla 2. Nivel de compromiso laboral y dimensiones de estudio.

Nivel	Bajo f (%)	Moderado f (%)	Alto f (%)
Compromiso laboral	9(3.0)	238(80.4)	49(16.6)
Compromiso afectivo	4(1.4)	175(49.1)	117(39.5)
Compromiso normativo	4(1.4)	173(58.4)	119(40.2)
Compromiso de continuidad	7(2.4)	186(62.8)	103(34.8)

Nota: f = Frecuencia; % = Porcentaje.

En la tabla 2, se describen los niveles del compromiso laboral según dimensiones de estudio, siendo el compromiso de los colaboradores de nivel moderado (80.4%) con tendencia a ser alto (16.6%), por lo tanto, en tiempos de pandemia por Covid-19 los colaboradores del sector público se sienten más comprometidos laboralmente con su Institución, demostrando afecto, el deber de ser leal y la necesidad de continuar dentro de su organización para satisfacer sus necesidades vitales y las de sus familias en tiempos bastante complicados.

Tabla 3. Comparación de la cultura organizacional y el compromiso laboral según sexo.

Variable	Hombres (n=141)	Mujeres (n=155)	Estadígrafo	
	Rangos promedio	Rangos promedio	U	p
Cultura organizacional	144.56	152.08	10372.00	0.450
Compromiso laboral	146.57	150.26	10655.00	0.711

Nota: n = tamaño muestral; U = U de Mann Withney; p = p valor.

En la tabla 3, se comparan los resultados de la percepción de la cultura organizacional y el nivel de compromiso laboral que presentan los colaboradores según la variable sexo, entendiendo que para ambos casos no existen diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres ($p > 0.05$), por lo tanto, la percepción de la cultura organizacional no difiere según el sexo del colaborador, así como, el nivel de compromiso laboral.

Tabla 4. Comparación de la cultura organizacional y el compromiso laboral según situación laboral.

Cultura organizacional	Compromiso laboral
Situación laboral muestra (n) Rango promedio	Situación laboral muestra (n) Rango promedio
Nombrado (n=78) 124.79	Nombrado (n=78) 150.18
Contratado (n=109) 157.87	Contratado (n=109) 143.20
CAS (n=57) 161.92	CAS (n=57) 152.39
Medida cautelar (n=12) 200.96	Medida cautelar (n=12) 135.25
Sentencia judicial (n=40) 134.35	Sentencia judicial (n=40) 158.10
H= 14.313	H= 1.360
P= 0.006	P= 0.851

Nota: n = tamaño muestral; H = H de Kruskal Wallis; p = p valor.

En la tabla 4, se comparan los resultados de la percepción de la cultura organizacional y el nivel de compromiso laboral que presentan los colaboradores según la variable situación laboral, los colaboradores perciben que la cultura organizacional difiere significativamente entre ellos de acuerdo a su situación laboral en la organización, por lo tanto, los colaboradores con medida cautelar perciben que la cultura organizacional es más eficiente que los colaboradores en situación de CAS, contratados, sentencia judicial y nombrados. Sin embargo, no se encontraron diferencias estadísticamente significativas en estos grupos para el nivel de compromiso laboral, por tanto, la tendencia es que los colaboradores presentan similares niveles de compromiso laboral de acuerdo con su situación laboral.

Tabla 5. Correlaciones de la cultura organizacional y el compromiso laboral (dimensiones)

	Cultura organizacional	Compromiso laboral	Compromiso afectivo	Compromiso normativo	Compromiso de continuidad
Cultura organizacional	1				
Compromiso laboral	0.333**	1			
Compromiso afectivo	0.324**	0.686**	1		
Compromiso normativo	0.256**	0.790**	0.339**	1	
Compromiso de continuidad	0.241**	0.839**	0.401**	0.550**	1

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

Existe correlación positiva baja significativa de la cultura organizacional y el compromiso laboral ($r= 0.333^{**}$), es decir, a mayor percepción positiva de la cultura organizacional mayor compromiso laboral, presentándose más en los colaboradores con situación de medida cautelar. Asimismo, las correlaciones de la cultura organizacional con las dimensiones del compromiso laboral marcan la misma tendencia (positiva baja significativa).

CONCLUSIONES

Existe evidencia significativa positiva al relacionar la cultura organizacional y el compromiso laboral, por lo tanto, ambas variables se correlacionan existiendo un porcentaje que explica que la percepción del colaborador de la cultura organizacional guarda relación con el compromiso laboral que presenta el mismo, sobre todo a nivel subjetivo.

La cultura organizacional en instituciones del sector público se caracteriza por ser organizaciones tradicionales en sus valores, creencias, ideas, sentimientos y voluntades, por ello, el factor político es una limitación para que estas instituciones se desarrollen como organizaciones modernas y eficientes en la gestión pública debido a los intereses de sus propias autoridades.

La cultura rutinaria en estas instituciones públicas es característico debido a que solo los directivos deciden muchas veces sin objetivos y metas claras, la mayor parte de las tareas son rutinarias y escasamente operativas, asimismo, la cultura burocrática se caracteriza por el crecimiento excesivo de personal incrementándose más el control para detectar las fallas del personal que sus capacidades.

Asimismo, la implementación de nuevas formas de trabajo durante la pandemia, sobre todo el trabajo remoto desde el hogar de los colaboradores ha sido desfavorable debido a la precariedad del sector público para facilitar el trabajo virtual, observándose portales desactualizados en internet, trámite administrativo limitado tanto por el acceso a internet de los colaboradores, por falta de recursos económicos, así como, la ausencia de competencias que demanda el trabajo virtual y la adaptación a este sistema de trabajo.

Otro aspecto relevante es la experiencia y nivel educativo de los colaboradores en estas instituciones públicas no es aprovechado por los directivos, más se centran en cargos de confianza que en la verdadera capacidad del colaborador para hacer un buen uso del puesto de trabajo, siendo una limitación para realizar una buena gestión pública.

A pesar de estas características negativas de la cultura organizacional sobre todo en la reducción de sueldos por la emergencia sanitaria su personal se siente comprometido con la institución porque en tiempos de dificultad (Covid-19) la organización no los abandono, por ello, desarrollaron mayor compromiso afectivo y la necesidad de continuar laborando, dado que las posibilidades laborales en otras organizaciones no eran expectantes.

El estudio es relevante y significativo por la temporada difícil en el contexto que nos encontramos, esperando que la investigación aporte académicamente para las disciplinas que se encargan de estudiar los diferentes problemas sociales dentro de las organizaciones, a partir, de estos hallazgos se debe entender la real necesidad de los colaboradores y de sus instituciones a fin de mejorar en todos los procesos de la gestión pública.

Finalmente, se debe continuar con estudios dentro de las organizaciones tanto privadas como públicas para entender y comparar los diferentes problemas laborales que limitan el desarrollo de las instituciones y su recurso humano.

REFERENCIAS

- [1] I. Briones-Jácome, «Psicología organizacional en tiempos de la pandemia COVID-19,» *Dom. Cien*, vol. 6, nº 2, pp. 26-34, 2020.
- [2] C. Santiago-Torner y S. R. Rojas-Espinosa, «Pandemia COVID-19 y compromiso laboral: relación dentro de una organización del sector eléctrico colombiano,» *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación*, vol. 11, nº 3, pp. 437-450, 2021.
- [3] C. C. Víctor y V. A. Mario, «Organizational culture assessment instrument: Systematic review of its application,» *Revista Venezolana De Gerencia*, vol. 27, nº 97, pp. 107-126, 2022.
- [4] J. Reyes y H. Moros, «La cultura organizacional: principales desafíos teóricos y metodológicos para su estudio,» *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, vol. 7, nº 1, pp. 21-217, 2019.
- [5] D. Lozano-Valdivia, «Estrategia de fortalecimiento y mejora de la cultura organizacional de un Hospital Público, Huánuco- 2018,» *Gaceta Científica*, vol. 6, nº 4, pp. 181-191, 2020.
- [6] L. Figueroa, *Relación entre la Cultura Organizacional y el Desempeño laboral de los colaboradores de una Institución Gubernamental, Guatemala: Universidad Rafael*, 2015.
- [7] N. Montecinos, «Cuarta revolución industrial y la administración pública en América Latina,» *Revista Venezolana de Gerencia*, vol. 26, nº 93, pp. 10-32, 2021.
- [8] D. O. Gago, P. J. F. Arocutipa, J. C. L. Minaya y M. A. O. Gago, «Organizational culture and internal control of the administrative staff of the local educational management unit of Yauli, la Oroya,» *Universidad y Sociedad*, vol. 12, nº 5, pp. 75-82, 2020.
- [9] A. Hurtado Palomino, B. R. Dante De la Gala, F. d. M. Ccorisapra Quintana y A. D. Quispe Ambrocio, «cultura y compromiso organizacional: efectos indirectos de la experiencia de marca empleadora,» *Revista Universidad y Sociedad*, vol. 13, nº 4, pp. 369-377, 2021.
- [10] Y. Mora, C. Romero, I. Muñoz y J. Sierra, «Organizational commitment and demographic factors that encourage absenteeism in franchises in Barranquilla-Colombia,» *Revista De Ciencias Sociales*, vol. 27, nº 2, pp. 163-179, 2021.
- [11] N. Allen y J. Meyer, «Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity,» *Journal of Vocational Behavior*, vol. 49, nº 3, pp. 252-276, 1996.
- [12] R. X. Cuenca Galarza y H. A. López Paredes, «Estudio de la gestión del compromiso y cultura organizacional de FLACSO,» *Podium*, vol. 37, nº 1, pp. 43-56, 2020.
- [13] J. Calizaya Lopez, B. Morales Palao, H. Pinto Pomareda y R. Bellido Medina, «Análisis del compromiso laboral en trabajadores de gobiernos locales de la ciudad de Arequipa,» *Universidad Ciencia Y Tecnología*, vol. 24, nº 106, pp. 13-19, 2020.
- [14] E. Velásquez, *Cultura organizacional y Compromiso laboral de los trabajadores en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa, Lima: Universidad Cesar Vallejo.*, 2017.
- [15] J. Meyer y N. Allen, «A three-component conceptualization of organizational commitment,» *Human Resources Management Review*, 1991.
- [16] L. Arciniega y L. Gonzales, «What is the influence of work values relative to other variables in the development of organizational commitment?,» *Revista de Psicología Social*, 2006.
- [17] D. Frías, *Apuntes de consistencia interna de las caídas de un instrumento de medida*, Valencia: Universidad de Valencia, 2020.
- [18] M. Tomczak y E. Tomczak, «Se revisó la necesidad de informar las estimaciones del tamaño del efecto. Una descripción general de algunas medidas recomendadas del tamaño del efecto,» *Trends Sport Sciences*, vol. 1, nº 21, pp. 19-25, 2014.
- [19] 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, nº 4, pp. 353-354, 2016.
- [20] J. Cohen, «A power primer,» *Psychological Bulletin*, vol. 112, nº 1, pp. 155-159, 1992.



Sonia Rubí Escobedo Santos. Licenciada en Trabajo Social egresada de la Universidad Nacional de San Agustín. Candidata a Maestro en Ciencias Sociales con mención en Gerencia Social y de Recursos Humanos. Profesional destacado en temas relacionados a la gestión de recursos humanos.