

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado de Ciencias de la Educación



Una Institución Adventista

Factores sociodemográficos que inciden en el compromiso organizacional en el personal de colegios privados en época de Covid-19

Tesis para obtener el Grado Académico de Maestra en Educación con Mención en Administración Educativa

Por:

Lic. Esmeralda Huashuayo Carrasco

Asesor:

Dr. Abel Apaza Romero

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS DE MAESTRO(A)

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a 03 del mes de agosto del año 2022, siendo las 04:00 p.m, se reunieron en la modalidad online sincrónica, bajo la dirección de la Señora Presidenta del Jurado: Dra. Gabriel Requena Cabral, la secretaria: Dra. Liliana Isabel Castillo Vento, los demás miembros: Mg. Ángela María Rosales Trujillo y el asesor: Dr. Abel Apaza Romero, con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de Tesis de Maestro(a) titulada: Factores sociodemográficos asociados al compromiso organizacional docente en el sector educativo escolar peruano en época de COVID-19.

..... del Bachiller/Licenciado(a)
Esmeralda Huashuayo Carrasco
.....
..... Conducente a la obtención del Grado Académico de Maestro(a) en:
Educación
.....
(Nomenclatura del Grado Académico) Administración Educativa
..... con Mención en

..... El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al candidato hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del Jurado a efectuar las preguntas, cuestionamientos y aclaraciones pertinentes, los cuales fueron absueltos por el candidato. Luego se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del Jurado.

Posteriormente, el Jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Bachiller/Licenciado (a): Esmeralda Huashuayo Carrasco

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	18	A-	Con nominación de Muy Bueno	Sobresaliente

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del Jurado invitó al candidato a ponerse de pie, para recibir la evaluación final. Además, el Presidente del Jurado concluyó el acto académico de sustentación, procediéndose a registrar las firmas respectivas.

Presidente



Secretaria

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DE TESIS

Abel Apaza Romero de la Escuela de Posgrado, Unidad de Posgrado de Educación, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS ASOCIADOS AL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DOCENTE EN EL SECTOR EDUCATIVO ESCOLAR PERUANO EN ÉPOCA DE COVID-19** constituye la memoria que presenta la Licenciada Esmeralda Huashuayo Carrasco para aspirar al Grado Académico de Maestra en Educación con Mención en Administración Educativa cuya tesis ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en la ciudad de Naña, a los 24 días del mes de agosto del año 2022



Nombres y apellidos del asesor

Abel Apaza Romero

Factores sociodemográficos asociados al compromiso organizacional docente en el sector educativo escolar peruano en época de COVID-19

Sociodemographic factors associated with teacher organizational commitment in the Peruvian school education sector in times of COVID-19

Fatores sociodemográficos associados ao comprometimento organizacional docente no setor de educação escolar peruana em tempos de COVID-19

Resumen

La pandemia denominada COVID-19 ha desencadenado serios cambios organizacionales que acarrea consecuencias directas en el comportamiento de los trabajadores, el desbalance entre la vida personal y laboral de los mismos ha tenido efectos que ameritan ser gestionados de manera óptima a fin de no perder la calidad educativa, identificando así ciertas características de docentes que apoyan al cumplimiento de los objetivos institucionales mediante el compromiso organizacional. De esta manera, el objetivo de esta investigación estuvo basado en determinar si los factores sociodemográficos están asociados al compromiso organizacional, identificando si el compromiso organizacional difiere dependiendo de algunos factores sociodemográficos como edad, sexo, estado civil, años de servicio, tipo de contrato, red educativa, escala salarial y nivel de instrucción. La población estuvo conformada por los docentes del sector educativo escolar peruano, logrando una muestra de 390 participantes. Respecto al análisis de datos, se dio uso a la prueba de análisis de varianza (ANOVA) y estadística descriptiva, dentro de los resultados se encontró un nivel medio de compromiso organizacional, compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo. Asimismo, se identificó que la edad está asociada con el compromiso afectivo y compromiso de continuidad; el sexo se asocia con el compromiso de continuidad, compromiso normativo y compromiso organizacional; los años de servicio están asociados con el compromiso afectivo y compromiso normativo; el tipo de contrato está asociado solo con el compromiso afectivo; la escala salarial está asociada al compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso organizacional; el estado civil se asocia con el compromiso de continuidad y compromiso organizacional; el nivel de instrucción y la red educativa no guarda ningún tipo de asociación con ninguno de los constructos de estudio. El estudio concluye afirmando que es necesario que la institución aborde ciertos problemas de sus docentes de manera visible a fin de que estos se sensibilicen y mejoren su compromiso con la institución.

Palabras clave: Compromiso organizacional, factores sociodemográficos, docentes, COVID-19.

Abstract

The pandemic called COVID-19 has triggered serious organizational changes that have direct consequences on the behavior of workers, the imbalance between their personal and work

life has had effects that deserve to be managed optimally in order not to lose quality. education, thus identifying certain characteristics of teachers that support the fulfillment of institutional objectives through organizational commitment. In this way, the objective of this research was based on determining if sociodemographic factors are associated with organizational commitment, identifying if organizational commitment differs depending on some sociodemographic factors such as age, sex, marital status, years of service, type of contract, educational network, salary scale and level of instruction. The population was made up of teachers from the Peruvian school education sector, achieving a sample of 390 participants. Regarding the data analysis, the analysis of variance test (ANOVA) and descriptive statistics were used, within the results an average level of organizational commitment, affective commitment, continuity commitment and normative commitment was found. Likewise, it was identified that age is associated with affective commitment and continuity commitment; sex is associated with continuity commitment, normative commitment and organizational commitment; years of service are associated with affective commitment and normative commitment; the type of contract is associated only with affective commitment; the salary scale is associated with affective commitment, normative commitment and organizational commitment; marital status is associated with continuity commitment and organizational commitment; the level of instruction and the educational network do not have any type of association with any of the study constructs. The study concludes by stating that it is necessary for the institution to address certain problems of its teachers in a visible way so that they become aware and improve their commitment to the institution. Keywords: Organizational commitment, sociodemographic factors, teachers, COVID-19.

Abstrato

A pandemia denominada COVID-19 desencadeou sérias mudanças organizacionais que têm consequências diretas no comportamento dos trabalhadores, o desequilíbrio entre sua vida pessoal e profissional teve efeitos que merecem ser gerenciados de forma otimizada para não perder qualidade. educação, identificando, assim, certas características dos professores que sustentam o cumprimento dos objetivos institucionais por meio do comprometimento organizacional. Desta forma, o objetivo desta pesquisa baseou-se em determinar se fatores sociodemográficos estão associados ao comprometimento organizacional, identificando se o comprometimento organizacional difere dependendo de alguns fatores sociodemográficos como idade, sexo, estado civil, anos de serviço, tipo de contrato, escolaridade rede, escala salarial e nível de instrução. A população foi composta por professores do setor de educação escolar peruana, alcançando uma amostra de 390 participantes. Em relação à análise dos dados, utilizou-se o teste de análise de variância (ANOVA) e estatística descritiva, dentro dos resultados foi encontrado um nível médio de comprometimento organizacional, comprometimento afetivo, comprometimento de continuidade e comprometimento normativo. Da mesma forma, identificou-se que a idade está associada ao comprometimento afetivo e ao comprometimento de continuidade; o sexo está associado ao compromisso de continuidade, compromisso normativo e compromisso organizacional; anos de serviço estão associados ao comprometimento afetivo e ao comprometimento normativo; o tipo de contrato

está associado apenas ao compromisso afetivo; a escala salarial está associada ao comprometimento afetivo, comprometimento normativo e comprometimento organizacional; o estado civil está associado ao compromisso de continuidade e ao compromisso organizacional; o nível de instrução e a rede educacional não possuem nenhum tipo de associação com nenhum dos construtos do estudo. O estudo conclui afirmando que é necessário que a instituição aborde determinados problemas de seus professores de forma visível para que eles se conscientizem e melhorem seu comprometimento com a instituição.

Palavras-chave: Comprometimento organizacional, fatores sociodemográficos, professores, COVID-19.

1. Introducción

Las organizaciones son grupos sociales que pueden definir su continuidad y estabilidad a partir del desempeño del personal, su éxito mantiene dependencia de diversos factores, entre ellos el desempeño y comportamiento de los trabajadores (Mohsin et al., 2020). Las organizaciones se encuentran expuestas a desafíos que se desprenden a partir de los avances tecnológicos, competitividad y otros; en este sentido, Carnevale and Hatak (2020) refieren que toda organización debe estar alerta a los cambios imprevistos, estando listos para enfrentar las amenazas de un mundo competitivo, convirtiéndose así en una organización confiable; de esta manera, Grabowski and Roberts (2019) sustentan que una de las maneras de identificar una organización confiable es a través de la forma de cómo esta se recupera después de una crisis; es decir, toda organización deber ser resiliente, adoptando estrategias preventivas que disminuyan los riesgos; en este contexto, Von (2021) declara que las organizaciones han venido demostrando sus fortalezas y capacidad más aún en épocas de incertidumbre. Una de las épocas de incertidumbre actual es la llegada del COVID-19, la misma que representa una amenaza a nivel mundial, presentando a su vez efectos negativos en los entornos comerciales, de salud, económico, educativo (Millones-Liza and García-Salirrosas 2021). Yildirim et al., (2021) refieren que los casos de COVID-19 se extendieron a nivel mundial en pocos meses, concibiendo innumerables tasas de contagios y muertes; al respecto Arslan et al., (2021) afirman que la población experimentó diferentes problemas psicológicos, dentro de ellos estrés, miedo y frustración. Lechner-Scott et al. (2021) declaran que los trastornos del COVID-19 va más allá del estrés emocional; por lo tanto, afecta a los individuos no solo en su vida personal, sino también en su entorno laboral.

El compromiso organizacional está referido a la identificación que posee un empleado hacia la organización donde trabaja, teniendo ésta el deber de brindar un excelente servicio, (Huang and You 2021) menciona que el compromiso organizacional actúa directamente en la efectividad organizacional. En el contexto de instituciones educativas, (Aftab, Ali Shah, and Khan 2020) considera que el personal docente cumple uno de los roles de mayor relevancia en el sistema educativo, fomentando a través de sus enseñanzas la eficacia y competencia de las organizaciones; adicionalmente, un estilo educativo simboliza que los docentes adquieran actitudes positivas en el trabajo, así como habilidades que permiten cumplir sus funciones con mayor destreza; por lo tanto, las perspectivas positivas de los docentes son de vital importancia para que este pueda involucrarse eficazmente con su

institución (Karaoglu, Turan, and Gozler 2020); sin embargo, en el contexto actual de pandemia, es necesario referir que las condiciones de trabajo remoto en los docente generaron serios desafíos, uno de ellos, la distribución del tiempo en la preparación de recursos académicos para sus estudiantes y la búsqueda de formas para reemplazar la enseñanza presencial a entornos virtuales, este hecho hizo que los docentes desproporcionen sus obligaciones y responsabilidades; de esta manera, (Chawla et al. 2020) indica que las estas actividades académicas en muchos casos evitaron que los docentes puedan separar su vida laboral de la personal; afectando a su vez el estilo de vida de los docentes (Farhud 2020).

Por otro lado, se conoce que la pandemia es una muestra clara que los desafíos se extienden de manera inmediata; es decir, lo que inició como si fuera una crisis mundial de salud, desencadenó notables cambios organizacionales y económicos que tuvo consecuencias directas en el comportamiento de los trabajadores (Howard-Grenville 2020). Un cambio radical en la comunidad educativa debido a la crisis sanitaria fue la suspensión de clases presenciales en los centros educativos (García-Salirrosas 2020); de esta manera, la educación virtual surgió como alternativa de continuidad académica (Gelineau-Morel and Dilts 2021) (Estrada Araoz et al. 2020), con una modalidad denominada “nueva normalidad” que ha permitido que los docentes lleguen a una mayor cantidad de estudiantes; sin embargo, esto hecho, a la fecha no representa que los docentes hayan logrado tener la capacidad de atender a todos los estudiantes, bajo estas premisas, (Mercurio 2015) sugiere que las organizaciones educativas deben actuar de manera eficaz en la atracción, cultivo y retención de talentos cuyas habilidades y capacidades mantengan ventaja competitiva frente a los demás, esto con la finalidad de conservar o generar una fuerte identificación de los trabajadores hacia la organización, al respecto existe evidencia en los antecedentes que el compromiso organizacional se incrementa a la medida en que la satisfacción laboral aumenta (Thi et al. 2021) (Mohammand and Rahman 2021), basados en esta información, se torna importante la toma de decisiones por parte de los líderes de las organizaciones en la gestión del compromiso.

Frente a los conceptos que involucra el compromiso organizacional y su importancia en el éxito de una organización, se ha identificado ciertas inclinaciones que la miden a través de la cultura organizacional; es decir, el comportamiento de los trabajadores está basado en creencias y expectativas que apoyan a la innovación y creatividad de las organizaciones (Ipek 2010). Por su parte, (Choi, Tran, and Park 2015) luego de analizar los roles mediadores del compromiso organizacional anuncia que el liderazgo inclusivo cumple un rol mediador del compromiso, en tanto (Sulaiman, Juliawati, and Abdullah 2021) indica que también el liderazgo transformacional predice de manera significativa el desempeño laboral. Así también, existe evidencia empírica que demuestran que el compromiso laboral y la vocación del trabajador es un factor que incide de manera directa y significativa con el compromiso organizacional (Wei-Quan et al. 2020) (Cao et al. 2019), siendo a su vez el trabajo en equipo el que genera un buen ambiente laboral determinantes de la variable en cuestión y para el caso específico del presente estudio, se procederá a medir el compromiso organizacional basado en el modelo de Meyer y Allen, compuesto en tres componentes: escala de compromiso afectivo, definido por (Agostini, Nosella, and Venturini 2019) (Yao, You, and Zhu 2020) como el apego emocional e identificación de un trabajador hacia su institución,

como el sentimiento profundo que impulsa al trabajador a involucrarse con su institución; compromiso continuo, descrito por (Li, Castaño, and Li 2018) como el énfasis a la consideración del costo de dejar la organización; es decir, el trabajador continúa en la organización porque siente que tiene que estar allí, porque siente que ha invertido lo suficiente como para permanecer por un periodo más largo dentro de la institución y compromiso normativo, referido por (Nguyen et al. 2020) como la perspectiva de un procedimiento poco ético por parte del trabajador en el caso deseen abandonar la institución; es decir, el compromiso normativo representa la obligatoriedad que siente el trabajador por seguir laborando en la organización. Cabe referir que el mismo instrumento con las tres dimensiones descritas han sido aplicadas en diversos estudios, entre ellos (Meyer and Allen 1991) (Sezgin 2010) (Huang and You 2011), reforzando así el constructo aplicado a la población de estudio.

De acuerdo a lo referido, el compromiso organizacional y sus dimensiones generan apego y buena relación entre el trabajador y su institución, constituyendo este hecho una base para el cumplimiento de los objetivos institucionales, los antecedentes afirman que a medida que ha ido pasando el tiempo y al aplicar una correcta gestión del talento humano las instituciones logran alcanzar un nivel aceptable del compromiso organizacional. Si bien, el antecedente referido se ha desarrollado en un contexto diferente, a continuación se presenta una investigación en un escenario distinto respecto a las condiciones de trabajo, un escenario donde el docente tuvo que “sacrificar” más tiempo para la preparación de sus clases y dedicarse a capacitarse a fin de asegurar un buen método de enseñanza hacia sus estudiantes, se aborda el estudio en un contexto distinto, un contexto donde los niveles de compromiso organizacional pudieron ser afectados con la llegada de la pandemia en respuesta a la situación personal, laboral, social y/o económica de los docentes; de esta manera, esta investigación adhiere nuevos conocimientos al plantear como objetivo identificar la asociación de los factores sociodemográficos como la edad, sexo, años de servicio, tipo de contrato, red educativa, escala salarial, nivel de instrucción y estado civil con el compromiso organizacional, tomando en cuenta también la revisión literaria y estadística de la influencia de las características sociodemográficas y desempeño laboral de los trabajadores, asimismo, se abarca como población de estudio el sector educativo, dando énfasis a que los líderes de este sector gestionen y potencien el talento humano, identificando de esta manera ciertos factores que les permita realizar una evaluación precisa y capaz que pueda medir el nivel de compromiso organizacional en el personal docente así como identificar la importancia de evaluar el compromiso organizacional periódicamente, teniendo así la posibilidad de potenciar el compromiso organizacional de sus docentes.

2. Materiales y método

Estudio no experimental y correlacional, no experimental debido a la no manipulación ni alteración de la variable y correlacional al determinar la existencia de asociación entre los factores sociodemográficos y constructos del compromiso organizacional (Arnau, Anguera, and Gómez 1990). Enfoque cuantitativo al referirse a un estudio basado en métodos estadísticos de recogida, análisis y procesamiento de datos (Toro Jaramillo and Parra Ramírez 2006), de índole descriptiva al caracterizar la población de estudio y de corte transversal (Gómez and Hofstadt 2006) debido a que se encuestó a los participantes en su contexto

natural y en un solo momento. Respecto al muestreo es no probabilístico a conveniencia del investigador; es decir, se tomaron criterios de inclusión y exclusión según juicio propio (Fernández 2004).

Respecto al instrumento, cuenta con la aprobación del comité de ética de la Universidad Peruana Unión, respaldado por (Neyra et al. 2020) y constituido por 18 ítems y 3 dimensiones: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo, cada uno de ellas con 6 reactivos valorados en la escala de Likert 1-7 donde 1 expresa un mayor desacuerdo y 7 fuerte de acuerdo. El instrumento validado por (Neyra et al. 2020) mostró un análisis de Alfa de Cronbach de .910, un índice de KMO de 0.916 y según las pruebas de esfericidad todas mayor a 0.557, demostrando de esta manera la existencia de consistencia interna en todos sus componentes. Asimismo, a fin de realizar el análisis de frecuencia que corresponde a los niveles de compromiso organizacional, compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad, se realizó la tabla de cálculo baremos con los percentiles 25 y 75, encontrando los niveles de los constructos que corresponden a compromiso organizacional especificados en la tabla de resultados.

Para analizar la relación entre las dimensiones del compromiso organizacional y los factores sociodemográficos, se realizó el análisis de varianza (ANOVA), a fin de medir el grado de variación de los promedios del nivel de compromiso organizacional, determinando así la existencia de relación entre cada dimensión y el perfil de los docentes del sector educativo escolar peruano. Cabe resaltar que la prueba de ANOVA se ha usado sólo como una aproximación a una prueba de hipótesis estadística; de esta manera, para la comprobación de hipótesis se utilizó el perfil de los docentes del sector educativo escolar peruano (edad, sexo, años de servicio, tipo de contrato, red educativa, escala de salarial, nivel de instrucción, estado civil) y su asociación con el compromiso organizacional y sus tres dimensiones.

Resultados

A fin de conocer la fiabilidad del instrumento aplicado, se analizaron los datos encontrando un coeficiente del Alfa de Cronbach de 0.893; por lo tanto, nos indica un valor aceptable de la consistencia interna de sus 18 elementos, tal como se muestra en la tabla 1.

Tabla 1.

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.893	18

Por otro lado, se elaboró una tabla de información descriptiva de la población de estudio donde se encontró que el mayor porcentaje de la población 44.8% son mayores de 41 años, el 63% son varones, el 63.5% son casados, el 39% tienen entre 11 y 20 años de servicio, el 57.1% tienen un contrato indefinido, la escala salarial más predominante oscila entre 1201-1500 soles; asimismo, se identificó que el 43.2% poseen un título profesional a nivel universitario y solo el 1.9% tienen estudios doctorales, tal como lo muestra la tabla 2.

Tabla 2
Información descriptiva

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Edad	20-30 años	60	16.7	16.7
	31-40 años	138	38.4	55.2
	41 años a más	161	44.8	100.0
	Total	359	100.0	
Sexo	hombre	226	63.0	63.0
	mujer	133	37.0	100.0
	Total	359	100.0	
Año de servicios	0-5 años	86	24.0	24.0
	6-10 años	80	22.3	46.2
	11-20 años	140	39.0	85.2
	21 años a más	53	14.8	100.0
	Total	359	100.0	
Tipo de contrato	contratado	154	42.9	42.9
	indefinido	205	57.1	100.0
	Total	359	100.0	
Red educativa	adventista	340	94.7	94.7
	innova	19	5.3	100.0
	Total	359	100.0	
Escala salarial	950-1200	113	31.5	31.5
	1201-1500	124	34.5	66.0
	1501-2000	102	28.4	94.4
	2001-3000	17	4.7	99.2
	3001 a más	3	.8	100.0
	Total	359	100.0	
Nivel de instrucción	técnico	25	7.0	7.0
	bachiller universitario	99	27.6	34.5
	titulado universitario	155	43.2	77.7
	con estudios de maestría	73	20.3	98.1
	con estudios doctorales	7	1.9	100.0
	Total	359	100.0	
Estado civil	soltero (a)	99	27.6	27.6
	casado (a)	228	63.5	91.1
	viudo (a)	9	2.5	93.6

divorciado (a)	13	3.6	97.2
conviviente	10	2.8	100.0
Total	359	100.0	

Asimismo, conociendo que la población es mayor a 50, los datos fueron sometidos a la prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov con el propósito de aplicar el estadístico adecuado para cumplir el objetivo de estudio. Tal como se muestra en la tabla 3, se afirma que los datos son no paramétricos.

Tabla 3
Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Compromiso afectivo	.289	359	.000
Compromiso continuidad	.253	359	.000
Compromiso normativo	.301	359	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Respecto a la comprobación de hipótesis, tal como se evidencia en la tabla 4, al realizar la prueba de ANOVA de edad y compromiso organizacional, se encontró que la edad está asociada al compromiso afectivo y al compromiso de continuidad; asimismo, según se muestran los resultados, no existe asociación entre el compromiso normativo ni el compromiso organizacional con la edad de los participantes del estudio.

Tabla 4
Prueba ANOVA de edad y compromiso organizacional

		ANOVA				
		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Compromiso afectivo	Entre grupos	396.773	2	198.387	7.476	.001
	Dentro de grupos	9446.843	356	26.536		
	Total	9843.616	358			
Compromiso de continuidad	Entre grupos	699.703	2	349.851	5.040	.007
	Dentro de grupos	24713.289	356	69.419		
	Total	25412.992	358			
	Entre grupos	211.138	2	105.569	2.196	.113

Compromiso normativo	Dentro de grupos	17112.299	356	48.068		
	Total	17323.437	358			
Compromiso organizacional	Entre grupos	1274.886	2	637.443	2.336	.098
	Dentro de grupos	97128.758	356	272.834		
	Total	98403.643	358			

Respecto a la segunda hipótesis de estudio que asume la asociación entre el sexo y el compromiso organizacional con sus respectivas dimensiones, del procesamiento estadístico se afirma que el sexo se asocia con el compromiso de continuidad, compromiso normativo y compromiso organizacional, tal como se muestra en la tabla 5.

Tabla 5
Prueba ANOVA de sexo y compromiso organizacional

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Compromiso afectivo	Entre grupos	14.408	1	14.408	.523	.470
	Dentro de grupos	9829.207	357	27.533		
	Total	9843.616	358			
Compromiso continuidad	Entre grupos	465.342	1	465.342	6.659	.010
	Dentro de grupos	24947.650	357	69.881		
	Total	25412.992	358			
Compromiso normativo	Entre grupos	360.181	1	360.181	7.580	.006
	Dentro de grupos	16963.256	357	47.516		
	Total	17323.437	358			
Compromiso organizacional	Entre grupos	1350.887	1	1350.887	4.969	.026
	Dentro de grupos	97052.756	357	271.856		
	Total	98403.643	358			

La tabla 6 muestra que los años de servicio están asociados con dos de las dimensiones que corresponden a compromiso organizacional: compromiso afectivo y compromiso normativo de los docentes en el sector educativo escolar peruano.

Tabla 6
Prueba ANOVA de año de servicios y compromiso organizacional

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
--	--	-------------------	----	------------------	---	------

Compromiso afectivo	Entre grupos	389.119	3	129.706	4.870	.002
	Dentro de grupos	9454.497	355	26.632		
	Total	9843.616	358			
Compromiso continuidad	Entre grupos	202.257	3	67.419	.949	.417
	Dentro de grupos	25210.734	355	71.016		
	Total	25412.992	358			
Compromiso normativo	Entre grupos	420.453	3	140.151	2.943	.033
	Dentro de grupos	16902.984	355	47.614		
	Total	17323.437	358			
Compromiso organizacional	Entre grupos	1569.846	3	523.282	1.918	.126
	Dentro de grupos	96833.798	355	272.771		
	Total	98403.643	358			

Asimismo, la prueba de ANOVA demuestra que el tipo de contrato solo mantiene asociación con el compromiso afectivo; es decir, existe diferencia significativa entre el tipo de contrato indefinido y el contratado respecto al compromiso afectivo; sin embargo, no existe diferencia significativa entre el tipo de contrato con compromiso de continuidad, compromiso normativo ni compromiso organizacional, tal como se denota en la tabla 7.

Tabla 7
Prueba ANOVA de tipo de contrato y compromiso organizacional

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Compromiso afectivo	Entre grupos	313.775	1	313.775	11.754	.001
	Dentro de grupos	9529.840	357	26.694		
	Total	9843.616	358			
Compromiso continuidad	Entre grupos	67.285	1	67.285	.948	.331
	Dentro de grupos	25345.706	357	70.996		
	Total	25412.992	358			
Compromiso normativo	Entre grupos	84.874	1	84.874	1.758	.186
	Dentro de grupos	17238.563	357	48.287		
	Total	17323.437	358			
Compromiso organizacional	Entre grupos	.089	1	.089	.000	.986
	Dentro de grupos	98403.555	357	275.640		
	Total	98403.643	358			

La tabla 8 indica que la red educativa no guarda ninguna asociación con el compromiso organizacional ni con sus constructos; por lo tanto, se rechaza la hipótesis de estudio y se acepta la hipótesis nula.

Tabla 8

Prueba ANOVA de red educativa y compromiso organizacional

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Compromiso afectivo	Entre grupos	22.633	1	22.633	.823	.365
	Dentro de grupos	9820.982	357	27.510		
	Total	9843.616	358			
Compromiso continuidad	Entre grupos	21.407	1	21.407	.301	.584
	Dentro de grupos	25391.585	357	71.125		
	Total	25412.992	358			
Compromiso normativo	Entre grupos	.173	1	.173	.004	.952
	Dentro de grupos	17323.265	357	48.525		
	Total	17323.437	358			
Compromiso organizacional	Entre grupos	80.435	1	80.435	.292	.589
	Dentro de grupos	98323.208	357	275.415		
	Total	98403.643	358			

En la tabla 9 se muestra que la escala salarial está asociada a dos de las dimensiones de compromiso organizacional: compromiso afectivo y compromiso normativo; asimismo, los resultados indican que la escala salarial también está asociada al compromiso organizacional.

Tabla 9

Prueba ANOVA de escala salarial y compromiso organizacional

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Compromiso afectivo	Entre grupos	374.882	4	93.720	3.504	.008
	Dentro de grupos	9468.734	354	26.748		

	Total	9843.616	358			
Compromiso continuidad	Entre grupos	318.077	4	79.519	1.122	.346
	Dentro de grupos	25094.915	354	70.890		
	Total	25412.992	358			
Compromiso normativo	Entre grupos	645.508	4	161.377	3.425	.009
	Dentro de grupos	16677.929	354	47.113		
	Total	17323.437	358			
Compromiso organizacional	Entre grupos	3463.406	4	865.852	3.228	.013
	Dentro de grupos	94940.237	354	268.193		
	Total	98403.643	358			

Dentro de los hallazgos encontrados, se identificó que el nivel de instrucción no se encuentra asociado a ninguno de los constructos de compromiso organizacional; es decir, no existe diferencias significativas entre el factor sociodemográfico referido con el compromiso organizacional ni ninguna de sus tres dimensiones, tal como se demuestra en la tabla 10.

Tabla 10
Prueba ANOVA de nivel de instrucción y compromiso organizacional

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Compromiso afectivo	Entre grupos	31.916	4	7.979	.288	.886
	Dentro de grupos	9811.700	354	27.717		
	Total	9843.616	358			
Compromiso continuidad	Entre grupos	322.171	4	80.543	1.136	.339
	Dentro de grupos	25090.821	354	70.878		
	Total	25412.992	358			
Compromiso normativo	Entre grupos	394.501	4	98.625	2.062	.085
	Dentro de grupos	16928.937	354	47.822		
	Total	17323.437	358			
Compromiso organizacional	Entre grupos	1213.246	4	303.312	1.105	.354
	Dentro de grupos	97190.397	354	274.549		
	Total	98403.643	358			

Además, la tabla 11 expresa asociación entre el estado civil y compromiso de continuidad y compromiso organizacional en la población de estudio.

Tabla 11
Prueba ANOVA de estado civil y compromiso organizacional

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Compromiso afectivo	Entre grupos	77.894	4	19.474	.706	.588
	Dentro de grupos	9765.721	354	27.587		
	Total	9843.616	358			
Compromiso de continuidad	Entre grupos	959.964	4	239.991	3.474	.008
	Dentro de grupos	24453.028	354	69.076		
	Total	25412.992	358			
Compromiso normativo	Entre grupos	427.279	4	106.820	2.238	.065
	Dentro de grupos	16896.158	354	47.729		
	Total	17323.437	358			
Compromiso organizacional	Entre grupos	2773.454	4	693.363	2.567	.038
	Dentro de grupos	95630.189	354	270.142		
	Total	98403.643	358			

En la tabla 12 se identifica que los niveles con mayor preponderancia es el nivel medio, representado por el 56.3 para compromiso afectivo, 50.4% para compromiso de continuidad, 57.9% para compromiso normativo y 50.4% para compromiso organizacional.

Tabla 12
Niveles de compromiso organizacional y dimensiones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Compromiso afectivo	Bajo	92	25.6	25.6
	Medio	202	56.3	81.9
	Alto	65	18.1	100.0
	Total	359	100.0	
Compromiso de continuidad	Bajo	91	25.3	25.3
	Medio	181	50.4	75.8
	Alto	87	24.2	100.0
	Total	359	100.0	
Compromiso normativo	Bajo	93	25.9	25.9
	Medio	208	57.9	83.8
	Alto	58	16.2	100.0
	Total	359	100.0	
	Bajo	90	25.1	25.1

Compromiso organizacional	Medio	181	50.4	75.5
	Alto	88	24.5	100.0
	Total	359	100.0	

Discusión

El compromiso organizacional permite que los empleados unan esfuerzos para cumplir los objetivos institucionales (Rameshkumar 2020) y establece el grado de colaboración del empleado hacia su organización, definiendo así su identidad y lealtad (Karaoglu et al. 2020), ambas afirmaciones han sido objeto de estudio durante décadas, diversos estudios demuestran cuáles son los factores que predicen el compromiso organizacional; sin embargo, conociendo que la estabilidad emocional se relaciona con el compromiso organizacional (Amani and Shabahang n.d.) el presente estudio abarca el estudio del compromiso organizacional es un contexto de pandemia, de miedo, incertidumbre y diversos cambios emocionales ocasionados a raíz de la pandemia; en este contexto, (Ozamiz et al. 2020) indica que la inestabilidad laboral, el incremento de despidos y los problemas de salud afectaron el bienestar emocional y compromiso de los docentes; de esta manera, es importante que los líderes de las organizaciones conozcan el comportamiento de sus colaboradores (Kim 2018); en este sentido, se planteó como objetivo identificar qué factores sociodemográficos están asociados al compromiso organizacional.

Si bien, los resultados indican que la edad está asociada al compromiso afectivo y compromiso de continuidad; en tanto, el sexo está asociado al compromiso de continuidad, compromiso normativo y compromiso organizacional y el estado civil está asociado al compromiso de continuidad; al respecto, el género no guarda relación con el compromiso organizacional; sin embargo, está relacionado con la edad y el estado civil, siendo los empleados casados quienes poseen un compromiso significativamente mayor a comparación de los solteros, los de mayor edad y las mujeres quienes poseen un nivel mayor de compromiso organizacional (Durna and Eren 2005); así son las maestras quienes presentan mayor compromiso organizacional a comparación de los maestros (Aftab et al. 2020); de esta manera se asume que esta diferencia de resultados es debido a las distintas culturas entre los países donde se aplicó el estudio; es decir, diferencia entre China, el occidente y Perú.

Los años de servicio están asociados al compromiso afectivo y compromiso normativo; frente a este resultado, son los años de servicio los que guardan relación con el compromiso organizacional (Shaw and Reyes 1992); por lo tanto, es importante que las instituciones educativas puedan retener a sus docentes a fin de que ellos sientan el apego y se involucren con su institución. Por otro lado, el nivel de instrucción no presenta asociación alguna con el compromiso organizacional ni sus dimensiones, estos hallazgos guardan relación con los estudio de (Bakotić 2021) quienes indican que el nivel de educación no muestra diferencias significativas con el compromiso; en este sentido, al no existir diferencia significativa, se afirma que el nivel de instrucción podría ser un factor de desempeño laboral, más no de compromiso organizacional.

La escala salarial y el compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso organizacional, están asociadas, las diferencias significativas lo anuncian, estos resultados están respaldados por (Diaz-Fernandez, Bornay-Barrachina, and Lopez-Cabrales 2015) al afirmar que el incentivo monetario constituye un elemento para incentivar el compromiso organizacional; en este sentido, se afirma que una compensación salarial más alta puede contrarrestar un bajo compromiso organizacional y reforzar un mejor nivel de compromiso organizacional.

Finalmente, se conoce que los trabajadores con elevado compromiso están dispuestos a asumir funciones y esfuerzos adicionales (Yağar and Dökme 2019), como resultado se obtuvieron niveles medios de compromiso afectivo, normativo, continuidad y compromiso organizacional; de esta manera, se asume que este nivel moderado está predeterminado por los diversos cambios emocionales a consecuencia la pandemia, tales como despidos, reducción de salarios, muerte de familiares, contagios constantes, etc.

Conclusiones y recomendaciones

Esta investigación encontró que el nivel de compromiso organizacional se encuentra en un nivel medio en los docentes del sector educativo escolar peruano en época de COVID-19. Además, se identificó que la edad está asociada con el compromiso afectivo y compromiso de continuidad; el sexo se asocia con el compromiso de continuidad, compromiso normativo y compromiso organizacional; los años de servicio están asociados con el compromiso afectivo y compromiso normativo; el tipo de contrato está asociado solo con el compromiso afectivo; la escala salarial está asociada al compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso organizacional; el estado civil se asocia con el compromiso de continuidad y compromiso organizacional; asimismo, del estudio se concluye que el nivel de instrucción y la red educativa no presentan diferencias significativas; por lo tanto, no guardan ningún tipo de asociación con ninguno de los constructos de estudio.

Considerando que la pandemia se convirtió en una oportunidad de cambio en el sector educativo (Rossetini et al. 2021) y frente a la expuesto anteriormente, se recomienda: a) vigilar el comportamiento del talento humano como un factor de dependencia del éxito institucional a través de actividades sociales promovidas por la institución, b) es conveniente que la institución aborden ciertos problemas de sus docentes con la finalidad de promover el bienestar de los mismos, generando de esta manera un mejor ambiente de trabajo y promoviendo así un mejor compromiso organizacional, Por ejemplo, el equipo directivo podría reunirse mensualmente con los docentes por áreas y preguntarles cómo se sienten y cuáles son sus necesidades, qué les preocupa y cuáles con sus metas por alcanzar c) que la institución trasmita de manera visible su preocupación por el docente a través de apoyos, incentivos y motivaciones según cada situación del docente, d) sensibilizar al docente para mejorar su compromiso más con la institución donde labora, e) si bien, la pandemia ha impulsado a los docentes a capacitarse para estar a la vanguardia de la tecnología, se sugiere que las instituciones educativas otorguen un espacio para que los docentes realicen capacitaciones a corto plazo f) compartir los hallazgos encontrados en el presente estudio con los directores de las instituciones en estudio.

Respecto a las limitaciones de estudio fue que no se pudo obtener una participación representativa de los docentes de la red educativa innova a fin de realizar un estudio comparativo; sin embargo, los resultados se convierten en un antecedente de revisión literaria, así como una herramienta de apoyo para ser evaluado por la organización en estudio. Si bien, el estudio se realizó en el año 2021, una época de clases virtuales, sigue siendo aplicable para el presente año 2022 ya que marca un antecedente para realizar futuras investigaciones del comportamiento del talento humano - docentes dentro del contexto de pandemia y en un contexto de retorno a clases presenciales. Asimismo, como futura investigación se propone asociar el compromiso organizacional con desempeño docente a fin de contrastar aspectos importantes que otorguen mayor soporte empírico.

References

- Aftab, Noman, Syed Asghar Ali Shah, and Zeba Khan. 2020. "The Moderating Effect of Gender on the Relationship between Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior in Pakistani University Teachers." *Cogent Psychology* 7(1). doi: 10.1080/23311908.2020.1860480.
- Agostini, Lara, Anna Nosella, and Karen Venturini. 2019. "Toward Increasing Affective Commitment in SME Strategic Networks." *Business Process Management Journal* 25(7):1822–40. doi: 10.1108/BPMJ-02-2018-0035.
- Amani, M., and M. Shabahang. n.d. "Investigating the Mediating Role of Social Capital in the Relationship between Personality Traits and Organizational Commitment." *Public Organization Review*. doi: 10.1007/s11115-021-00553-1.
- Arnau, Jaime, María Anguera, and Juana Gómez. 1990. *Metodología de La Investigación En Ciencias Del Comportamiento*. Universida. España.
- Arslan, Gökmen, Murat Yıldırım, Ahmet Tanhan, Metin Buluş, and Kelly Ann Allen. 2021. "Coronavirus Stress, Optimism-Pessimism, Psychological Inflexibility, and Psychological Health: Psychometric Properties of the Coronavirus Stress Measure." *International Journal of Mental Health and Addiction* 19(6):2423–39. doi: 10.1007/s11469-020-00337-6.
- Bakotić, Danica. 2021. "How Do Demographic Characteristics Relate to Organizational Commitment? Evidence from Croatia." *Economic Research-Ekonomska Istrazivanja* 0(0):1–20. doi: 10.1080/1331677X.2021.1997624.
- Cao, Yudi, Jingying Liu, Kejia Liu, Mengyu Yang, and Yanhui Liu. 2019. "The Mediating Role of Organizational Commitment between Calling and Work Engagement of Nurses: A Cross-Sectional Study." *International Journal of Nursing Sciences* 6(3):309–14. doi: 10.1016/j.ijnss.2019.05.004.
- Carnevale, Joel B., and Isabella Hatak. 2020. "Employee Adjustment and Well-Being in the Era of COVID-19: Implications for Human Resource Management." *Journal of Business Research* 116(May):183–87. doi: 10.1016/j.jbusres.2020.05.037.
- Chawla, N., R. MacGowan, A. Gabriel, and N. Podsakoff. 2020. "Unplugging or Staying Connected? Examining the Nature, Antecedents, and Consequences of Profiles of Daily Recovery Experiences." *Journal of Applied Psychology* 105(1):19–39. doi: <https://doi.apa.org/doi/10.1037/apl0000423>.

- Choi, S., T. Tran, and B. Park. 2015. "Inclusive Leadership and Work Engagement: Mediating Roles of Affective Organizational Commitment and Creativity." *Science Journal Publishers* 43(6):931–44. doi: <https://doi.org/10.2224/sbp.2015.43.6.931>.
- Diaz-Fernandez, Mirta, Mar Bornay-Barrachina, and Alvaro Lopez-Cabrales. 2015. "Evidence-Based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship." *Evidence-Based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship* 3(1):64–80.
- Durna, U., and V. Eren. 2005. "The Examination of Organizational Commitment in Connection with Three Components of Commitment." *Dogus Universitesi Dergisi* 6(2):210–19.
- Estrada Araoz, Edwin Gustavo, Néstor Antonio Gallegos Ramos, Helen Juddy Mamani Uchasara, and Karl Herbert Huaypar Loayza. 2020. "Actitud de Los Estudiantes Universitarios Frente a La Educación Virtual En Tiempos de La Pandemia de COVID-19." *Revista Brasileira de Educação Do Campo* 1–19. doi: 10.20873/uft.rbec.e10237.
- Farhud, Dariush D. 2020. "Adverse Consequences of Virtual Education and Virtual Learning." *Iranian Journal of Public Health* 49(11):i. doi: 10.18502/ijph.v49i11.4749.
- Fernández, Ángel. 2004. *Investigación y Técnicas de Mercado*. ESIC. Madrid.
- García-Salirrosas, E. 2020. "Satisfaction of University Students in Virtual Education in a COVID-19 Scenario." *Paper Presented at the ACM International Conference Proceeding Series* 41–47. doi: 10.1145/3446590.3446597.
- Gelineau-Morel, Rose, and Jennifer Dilts. 2021. "Virtual Education During COVID-19 and Beyond." *Pediatric Neurology* 119:1–2. doi: 10.1016/j.pediatrneurol.2021.02.008.
- Gómez, J., and C. Hofstadt. 2006. *Competencias y Habilidades Profesionales Para Universitarios*.
- Grabowski, Martha, and Karlene H. Roberts. 2019. "Reliability Seeking Virtual Organizations: Challenges for High Reliability Organizations and Resilience Engineering." *Safety Science* 117:512–22. doi: 10.1016/j.ssci.2016.02.016.
- Howard-Grenville, J. 2020. "Grand Challenges, Covid-19 and the Future of Organizational Scholarship." *Journal of Management Studies*. doi: <https://doi.org/10.1111/joms.12647>.
- Huang, CC., and Cs You. 2011. "The Three Components of Organizational Commitment on In-Role Behaviors and Organizational Citizenship Behaviors." *African Journal of Business Management* 5(28):11335–44. doi: 10.5897/AJBM10.1623.
- Huang, Chun-Chen, and Ching-Sing You. 2021. "1 of 1 The Three Components of Organizational Commitment on In-Role Behaviors and Organizational Citizenship Behaviors." *African Journal of Business Management*. doi: 10.5897/AJBM10.1623.
- Ipek, Cemalettin. 2010. "Predicting Organizational Commitment from Organizational Culture in Turkish Primary Schools." *Asia Pacific Education Review* 11(3):371–85. doi: 10.1007/s12564-010-9097-x.
- Karaoglu, Baris, Mehmet Behzat Turan, and Alpaslan Gozler. 2020. "The Predictive Power of the Organizational Commitments of Assigned Teachers in Different Branches on Their Organizational Dissent." *Revista Romaneasca Pentru Educatie Multidimensionala* 12(1Sup1):106–25. doi: 10.18662/rrem/12.1sup1/226.
- Kim, D. 2018. "Examining Effects of Internal Public Relations Practices on Organizational Social Capital in the Korean Context: Mediating Roles of Employee-Organization Relationships." *An International Journal International Journal Corporate*

- Communications An International Journal* 23(1):100–116. doi: <https://doi.org/10.1108/CCIJ-01-2017-0002>.
- Lechner-Scott, J., M. Levy, C. Hawkes, A. Yeh, and G. Giovannoni. 2021. “Long COVID or Post COVID-19 Syndrome.” *Multiple Sclerosis and Related Disorders* 55:2020–21. doi: 10.1016/j.msard.2021.103268.
- Li, Yongzhan, Gloria Castaño, and Yongxin Li. 2018. “Perceived Supervisor Support as a Mediator between Chinese University Teachers’ Organizational Justice and Affective Commitment.” *Social Behavior and Personality* 46(8):1385–96. doi: 10.2224/SBP.6702.
- Mercurio, Zachary A. 2015. “Affective Commitment as a Core Essence of Organizational Commitment: An Integrative Literature Review.” *Human Resource Development Review* 14(4):389–414. doi: 10.1177/1534484315603612.
- Meyer, J., and N. Allen. 1991. “A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment.” *Human Resource Management Review* 1(1):61–89.
- Mohammad, H., and S. Rahman. 2021. “The Influence of Servant Leadership on Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Effect of Organizational Commitment.” *South East European Journal of Economics and Business* 16(1):70–83. doi: 10.2478/jeb-2021-0006.
- Mohsin, H., S. Ahmed, and D. Streimikiene. 2020. “Evaluating the Financial Performance by Considering the Effect of External Factors on Organization Cash Flow.” *Contemporary Economics* 14(3):406–14. doi: 10.5709/ce.1897-9254.413.
- Neyra, Maricruz, Bryan Aliaga, Victor Burgos, and Víctor Álvarez. 2020. “Validación Del Instrumento Compromiso Organizacional ‘CO’ En Docentes de Diversas Instituciones UGEL 006, Lima, 2020.” *Revista de Investigación Valor Agregado* 7(1):11–21. doi: 10.17162/riva.v7i1.1412.
- Nguyen, Hoa Dinh, Diem My Thi Tran, Thanh Ba Vu, and Phuong Thuy Thi Le. 2020. “An Empirical Study of Affective Commitment: The Case of Machinery Enterprises in Hochiminh City.” *Organizations and Markets in Emerging Economies* 11(22):429–45. doi: 10.15388/OMEE.2020.11.41.
- Ozamiz, Naiara, Amaia Eigure, Maitane Picaza, María Santamaría, Nahia Mondragón, and Naiara Berasategui. 2020. “The Conversation.” October 18.
- Rameshkumar, M. 2020. “Employee Engagement as an Antecedent of Organizational Commitment – A Study on Indian Seafaring Officers.” *The Asian Journal of Shipping and Logistics* 36(3):105–12. doi: 10.1016/j.ajsl.2019.11.003.
- Rossettini, Giacomo, Andrea Turolla, Bjorg Gudjonsdottir, Eleni Kapreli, Beate Salchinger, Geert Verheyden, Alvisa Palese, Andrea Dell’Isola, and John Xerri De Caro. 2021. “Digital Entry-Level Education in Physiotherapy: A Commentary to Inform Post-COVID-19 Future Directions.” *Medical Science Educator* 31(6):2071–83. doi: 10.1007/s40670-021-01439-z.
- Sezgin, F. 2010. “School Culture as a Predictor of Teachers’ Organizational Commitment.” *Egitim Ve Bilim-Education and Science* 35(136):142–59.
- Shaw, J., and P. Reyes. 1992. “School Cultures: Organizational Value Orientation and Commitment.” *The Journal of Educational Research* 85(5):295–302.
- Sulaiman, W., M. Juliawati, and N. Abdullah. 2021. “The Role of Organizational Commitment as Mediator in the Relationship between Transformational Leadership

- and Organizational Citizenship Behavior.” *Akademika* 91(2):33–47. doi: 10.17576/akad-2021-9102-03.
- Thi, T., A. Ngo, N. Duong, and V. Pham. 2021. “The Influence of Organizational Culture on Employees’ Satisfaction and Commitment in SMEs: A Case Study in Vietnam.” *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*. doi: 10.13106/jafeb.2021.vol8.no5.1031.
- Toro Jaramillo, Iván Darío, and Rubén Darío Parra Ramírez. 2006. *Método y Conocimiento Metodología de La Investigación*. Universida. Colombia.
- Von, A. 2021. “Leadership and Decision-Making under Uncertainty.” *Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift Fur Angewandte Organisationspsychologie* 52(4):567–77. doi: 10.1007/s11612-021-00607-4.
- Wei-Quan, L., Y. Le-Xin, K. Shi-Yuan, Z. Xiao-Xia, L. Can-Jie, L. Ting-Ting, C. Hui-Hong, Z. Ying, and W. Pei-Xi. 2020. “Work Engagement as a Mediator between Organizational Commitment and Job Satisfaction among Community Health-Care Workers in China: A Cross-Sectional Study.” *Psychology, Health and Medicine* 25(6). doi: <https://doi.org/10.1080/13548506.2019.1634821>.
- Yağar, Fedayi, and Sema Dökme. 2019. “The Relationship between Organizational Commitment and Demographic Variables of Physicians in Public Institutions.” *International Journal of Healthcare Management* 12(1):81–86. doi: 10.1080/20479700.2017.1406678.
- Yao, Jihai, Yushi You, and Jinjie Zhu. 2020. “Principal–Teacher Management Communication and Teachers’ Job Performance: The Mediating Role of Psychological Empowerment and Affective Commitment.” *Asia-Pacific Education Researcher* 29(4):365–75. doi: 10.1007/s40299-019-00490-0.
- Yıldırım, Murat, Ekmel Geçer, and Ömer Akgül. 2021. “The Impacts of Vulnerability, Perceived Risk, and Fear on Preventive Behaviours against COVID-19.” *Psychology, Health and Medicine* 26(1):35–43. doi: 10.1080/13548506.2020.1776891.
- Yudet Millones-Liza, D., and E. Emperatriz García-Salirrosas. 2021. “Analysis of the Loyalty and Intention to Return of the University Student: Challenges of Educational Management in a Crisis Context.” in *ACM International Conference Proceeding Series*.