

Articulo BST-CO - Revista.docx

 My Files My Files Universidad Peruana Union

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::29566:484440387

Fecha de entrega

18 ago 2025, 7:39 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

18 ago 2025, 7:41 p.m. GMT-5

Nombre de archivo

Articulo BST-CO - Revista.docx

Tamaño de archivo

52.6 KB

17 Páginas

5488 Palabras

32.426 Caracteres

17% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 13%  Fuentes de Internet
- 4%  Publicaciones
- 11%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 13% Fuentes de Internet
- 4% Publicaciones
- 11% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	revistas.unjbg.edu.pe	3%
2	Internet	www.coursehero.com	2%
3	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
4	Internet	revistas.usfx.bo	<1%
5	Publicación	Jara Zuñiga, Ruben Washington. "Impacto del COVID-19 en la rentabilidad financi...	<1%
6	Internet	repositorio.upeu.edu.pe	<1%
7	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2023-08-01	<1%
8	Trabajos entregados	Universidad Argentina John F. Kennedy on 2024-11-18	<1%
9	Trabajos entregados	Universidad Rey Juan Carlos on 2025-05-07	<1%
10	Internet	repositorio.utn.edu.ec	<1%
11	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2023-12-04	<1%

12	Trabajos entregados	Universidad TecMilenio on 2024-06-06	<1%
13	Trabajos entregados	Universidad de Guadalajara on 2021-12-15	<1%
14	Publicación	Zegarra Olivares, Lourdes Paola Chate Mariano, Elvis Manuel Siccha Rosas, Ed...	<1%
15	Internet	intra.uigv.edu.pe	<1%
16	Internet	repositorio.upeu.edu.pe:8080	<1%
17	Trabajos entregados	Universidad Nacional del Centro del Peru on 2025-06-19	<1%
18	Internet	fidesetratio.ulasalle.edu.bo	<1%
19	Internet	repositorio.upla.edu.pe	<1%
20	Publicación	Shonerly Bustamante García, Miguel Ángel Valles Coral, Immer Elías Cuellar Rodrí...	<1%
21	Trabajos entregados	UNIBA on 2025-07-07	<1%
22	Internet	eprints.uanl.mx	<1%
23	Internet	press.religacion.com	<1%
24	Internet	raximhai.uaime.edu.mx	<1%
25	Internet	repositorio.uap.edu.pe	<1%

26	Internet	ri.uaemex.mx	<1%
27	Trabajos entregados	uacj on 2025-08-07	<1%
28	Trabajos entregados	uncedu on 2023-11-10	<1%
29	Trabajos entregados	uncedu on 2024-09-17	<1%
30	Internet	593dp.com	<1%
31	Publicación	García-Retamero, Rocio, and Mirta Galesic. "Does young adults' preferred role in ...	<1%
32	Publicación	Jackeline Lissette Charcape-Echeverría, Mario Andrés Terrones-Marreros, Kony Lu...	<1%
33	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2024-12-17	<1%
34	Trabajos entregados	Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga on 2024-08-23	<1%
35	Trabajos entregados	Universidad del Norte, Colombia on 2013-11-08	<1%
36	Internet	repositorio.uandina.edu.pe	<1%
37	Internet	scielo.pt	<1%
38	Trabajos entregados	uncedu on 2025-06-25	<1%
39	Trabajos entregados	utn on 2024-07-15	<1%

40	Internet	
www.computrabajo.com.ve		<1%
41	Internet	
www.maialenfernandezpsicologia.com		<1%
42	Internet	
www.researchgate.net		<1%

Bienestar social en el trabajo y su relación con el compromiso organizacional en una empresa de comercialización automotriz

Social well-being at work and its relationship with organizational commitment in an automotive marketing company

Mayra Alejandra Pashanace Pizango

Universidad Peruana Unión.

Tarapoto, Perú

mayrapashanace@upeu.edu.pe

<https://orcid.org/0009-0009-4747-0644>

Ulises Díaz castillo

Universidad Peruana Unión.

Tarapoto, Perú

ulisesdiaz@upeu.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0003-3566-2832>

RESUMEN

El presente estudio analiza la relación entre el bienestar social en el trabajo y el compromiso organizacional en la empresa del sector automotriz SORSA. Los resultados muestran que existe una relación significativa entre el bienestar social en el trabajo y el compromiso organizacional con un p-valor de 0.000 y un Rho de 0.535, lo que indica una relación positiva considerable. Asimismo, se encontró una relación significativa entre bienestar social en el trabajo y afectivo normativo con un p-valor de 0.000 y un Rho de 0.474, lo que refleja una relación positiva media. De igual manera, la calificación entre bienestar social en el trabajo y continuidad obtuvo un p-valor de 0.000 y un Rho de 0.494, indicando también una relación positiva media. Estos hallazgos sugieren que el bienestar social en el trabajo influye directamente en el compromiso organizacional y sus dimensiones, resaltando la importancia de fortalecer estrategias para mejorar el clima laboral en el sector automotriz.

Palabras clave: Afectivo normativo, bienestar social en el trabajo, compromiso organizacional, continuidad, sector automotriz.

ABSTRACT

This study analyzes the relationship between social well-being at work and organizational commitment in the automotive sector company SORSA. The results show a significant

3 relationship between social well-being at work and organizational commitment, with a p-value of 0.000 and a Rho of 0.535, indicating a considerable positive relationship. Likewise, a significant relationship was found between social well-being at work and normative affective commitment, 3 with a p-value of 0.000 and a Rho of 0.474, reflecting a moderate positive relationship. Similarly, 19 the correlation between social well-being at work and continuity obtained a p-value of 0.000 and a Rho of 0.494, also indicating a moderate positive relationship. These findings suggest that social well-being at work directly influences organizational commitment and its dimensions, highlighting the importance of strengthening strategies to improve the work environment in the automotive sector.

Keywords: Normative affective commitment, social well-being at work, organizational commitment, continuity, automotive sector.

CÓDIGO JEL

M54, J28, D23

INTRODUCCIÓN

En el contexto global actual, el compromiso organizacional se ha convertido en un pilar fundamental para el éxito y la sostenibilidad de las empresas. En diferentes contextos en un plano global se han demostrado que el nivel de compromiso de los colaboradores influye directamente en la productividad, la retención de talento y la competitividad de las organizaciones (Rodríguez & Raga, 2021). Sin embargo, en un entorno empresarial cada vez más dinámico y exigente, factores como el bienestar social en el trabajo entre otros han emergido como elementos clave para fortalecer este compromiso, especialmente en industrias altamente competitivas (Santiago & Rojas-Espinosa 2022). A nivel mundial, se observa una creciente preocupación por integrar prácticas que promuevan el equilibrio entre la vida laboral y personal, así como por fomentar entornos laborales que prioricen la salud mental y emocional de los empleados (Goh, Pfeffer & Zenios, 2020; González et al., 2024). Investigaciones recientes han destacado que el bienestar social en el trabajo, entendido como la percepción de los empleados sobre el apoyo organizacional, la equidad y la calidad de vida laboral, está directamente relacionado con mayores niveles de compromiso organizacional (Saks, 2022, Treviño et al., 2019). Este fenómeno se ha observado en diversos sectores, incluyendo el automotriz, donde la alta competitividad y las demandas laborales exigen estrategias innovadoras para retener y motivar al talento humano (Deery & Jago, 2021).

En el ámbito nacional, no ha sido ajeno a esta tendencia. La comercialización automotriz, uno de los sectores más dinámicos de la economía peruana, enfrenta desafíos significativos en materia de gestión del talento humano. Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2022), el sector automotriz ha experimentado un crecimiento sostenido en los últimos años de 4.82%, pero también ha enfrentado altos índices de rotación de personal y bajos niveles de satisfacción laboral. Estas problemáticas han llevado a las empresas a replantear sus estrategias de gestión, buscando fortalecer el compromiso organizacional a través de iniciativas que promuevan el bienestar social en el trabajo (Vidal, 2022). Estudios recientes en el contexto peruano han evidenciado que las empresas que implementan políticas de bienestar social, como programas de salud mental, flexibilidad laboral y reconocimiento del desempeño, logran incrementar significativamente el compromiso de sus colaboradores (Vara, 2021; Anchelia et al., 2021; Rodríguez, 2024). Sin embargo, aún existe una brecha significativa en la comprensión de cómo estas iniciativas impactan directamente en el compromiso de los colaboradores dentro del contexto local, especialmente en el sector automotriz.

En el nororiente peruano se encuentra ubicada la empresa de comercialización automotriz

SORSA la cual se dedica a la venta de vehículos motorizados menores y al mantenimiento en su taller especializado. Su objetivo es satisfacer las necesidades de compra y cuidado de estos vehículos y para lograrlo es fundamental fomentar el compromiso de sus empleados y fortalecer su posición en el mercado. En este contexto se presenta la necesidad dada la preocupación del área de personal que ha notado poco compromiso de los trabajadores y se hace más notorio en épocas de mayor demanda (festividades), lo cual resalta el interés por investigar cómo el bienestar social en el trabajo, que se refiere a cómo los empleados perciben el apoyo, la equidad y la calidad de vida en su ambiente laboral se relaciona con ese compromiso en este sector. Este estudio tiene como objetivo analizar esta relación proporcionando datos que ayuden a las empresas a crear estrategias efectivas para retener y motivar a su personal contribuyendo así a un crecimiento sostenible en un mercado muy competitivo.

Precisiones teóricas

Bienestar social en el trabajo (BST)

El bienestar social en el trabajo ha sido conceptualizado por diversos autores como un aspecto fundamental del bienestar general de los empleados, enfocado en la calidad de las relaciones interpersonales y el entorno laboral. De Andrade & Farias (2023), lo definen como la percepción de integración, contribución significativa y sentido de pertenencia en la comunidad laboral, incluyendo dimensiones como la aceptación y coherencia social. Tirso (2023), lo relacionan con la calidad de las relaciones interpersonales y el apoyo social percibido por parte de colegas y superiores, destacando aspectos como la confianza y la colaboración. González (2023), lo entienden como un estado de equilibrio entre las necesidades personales y las demandas laborales, promovido por un ambiente inclusivo y equitativo. Godinho & Vasconcelos (2021), enfatizan la capacidad de los empleados para establecer conexiones significativas, sintiéndose valorados y respaldados en el ámbito laboral. Di Fabio & Kenny (2019), lo asocian con la satisfacción en las interacciones sociales y el sentido de pertenencia a un grupo, mientras que Saks (2022), lo considera un componente clave del bienestar general, centrado en la calidad de las relaciones sociales, el apoyo y la colaboración efectiva en equipo. Estas perspectivas convergen en la idea de que el bienestar social en el trabajo es esencial para fomentar un entorno laboral saludable y productivo.

El bienestar social en el trabajo es un factor crucial para el desarrollo organizacional y personal, según así lo indican Bakker & De Vries (2021), destacan que fomenta un sentido de pertenencia y contribución significativa, esencial para la cohesión grupal y la reducción del estrés laboral. Suleiman et al. (2020), resaltan su impacto en la calidad de las relaciones interpersonales, promoviendo un ambiente de confianza, respeto y colaboración, lo que mejora la satisfacción

laboral. Por su parte Grawitch et al., (2019), enfatizan que un entorno laboral inclusivo y equitativo, basado en el bienestar social, facilita el equilibrio entre vida personal y laboral, reduciendo el agotamiento emocional. Grant & Parker (2020), señalan que fortalece las conexiones significativas entre empleados, aumentando su compromiso y lealtad hacia la organización. Saks (2022) afirma que el bienestar social es clave para el bienestar general, ya que promueve el apoyo social y la colaboración efectiva, elementos indispensables para un entorno laboral saludable y productivo. En conjunto, estas perspectivas evidencian que el bienestar social no solo beneficia a los empleados, sino que también contribuye al éxito organizacional al mejorar la retención de talento, la productividad y la competitividad en el mercado.

Los componentes del BST considerados en este estudio son los de Campos (2020), *interacción social en el trabajo*: Se refiere a la calidad y frecuencia de las relaciones interpersonales en el entorno laboral, incluyendo la colaboración, comunicación y apoyo entre colegas; *pertenencia social en el trabajo*: Es el sentido de inclusión y aceptación que experimentan los empleados dentro de la organización y *comprensión social en el trabajo*: Hace referencia a la capacidad de entender las dinámicas sociales laborales, incluyendo la percepción de equidad, justicia y apoyo organizacional.

Compromiso organizacional (CO)

El compromiso organizacional ha sido definido por diversos autores como un vínculo psicológico que une al empleado con la organización. En esa línea Meyer (2020), lo describe como un estado mental que refleja la identificación, involucramiento y lealtad del empleado hacia su organización. También aporta Saks (2022), lo conceptualiza como un compromiso emocional y cognitivo que impulsa a los empleados a contribuir activamente al éxito organizacional. Albrecht et al. (2021), lo entienden como la dedicación y el esfuerzo adicional que los empleados están dispuestos a realizar por el bien de la organización. Gagné (2018), lo define como la disposición del empleado a mantenerse en la organización y alinearse con sus metas y valores. Por su parte, Mowday et al. (2020), lo asocian con la fuerza de la identificación y el involucramiento del individuo con la organización. Finalmente, Allen & Shanock (2021), lo describen como un compromiso afectivo, normativo y de continuidad que influye en la retención y el desempeño laboral.

El CO es fundamental para el éxito y la sostenibilidad de las organizaciones, según destacan diversos autores. Meyer (2020), resalta que un alto nivel de compromiso incrementa la identificación del empleado con los valores y metas de la organización, lo que se traduce en mayor lealtad y esfuerzo. Saks (2022), indica que el CO está directamente relacionado con el

8 desempeño laboral, ya que empleados comprometidos muestran mayor dedicación y productividad. Albrecht et al. (2021), señalan que este compromiso reduce la rotación de personal, ya que los empleados se sienten más conectados y satisfechos con su trabajo. Gagné (2018), destaca que el compromiso fomenta un ambiente laboral positivo, promoviendo la colaboración y la innovación entre los equipos. En conjunto, estas perspectivas evidencian que el compromiso organizacional es un pilar esencial para construir organizaciones resilientes y exitosas.

35 Los componentes del CO considerados en este estudio son los de Flores & Gómez (2018), **Afectivo – normativo**: es el apego emocional y la obligación moral. Por un lado, el componente afectivo se refiere a la identificación emocional y la conexión del empleado con la organización, donde el individuo se siente alineado con sus valores y metas; y el componente normativo refleja el sentido de deber y lealtad que siente el empleado hacia la organización, impulsado por una obligación moral de permanecer y contribuir a su éxito. La dimensión **continuidad**: Implica su disposición a adaptarse, colaborar y seguir protocolos establecidos para garantizar la estabilidad laboral y el cumplimiento de objetivos. Este compromiso refleja su lealtad y contribución activa a la resiliencia y sostenibilidad de la empresa.

MATERIALES Y MÉTODOS

Aspectos metodológicos

Para establecer los niveles de las variables y dimensiones, así como sus correlaciones, se emplearon métodos estadísticos basados en datos numéricos, lo que define este estudio como de enfoque cuantitativo (Hernández et al., 2014). Los datos se presentaron en su forma original, sin alteraciones, y los instrumentos se aplicaron en un único momento, lo que clasifica el diseño como no experimental (Creswell, 2018). La investigación se enfocó en analizar la relación entre BST y CO, limitándose a este ámbito sin explorar otros aspectos, lo que la categoriza como una investigación básica (Sampieri, 2016). Además, el estudio describe las características de las variables BST y CO, junto con sus dimensiones, y examina el grado de asociación entre ellas, lo que sitúa el nivel de investigación como descriptivo-correlacional (Bisquerra, 2012).

Población y muestra

1 Este estudio tomó como **población** a los trabajadores de la de la empresa SORSA, que a inicios del año 2024 se reportaron 136 trabajadores de diferentes responsabilidades y niveles jerárquicos.

Los términos de inclusión y exclusión de este estudio fueron: Se incluyó en la investigación a aquellos trabajadores que, al momento de la aplicación de los instrumentos, contaban con más de tres meses de relación laboral con la empresa y que contaban con contrato vigente. Quedaron

excluidos los trabajadores que se encontraban de vacaciones o con licencia, lo que resultó en la selección de 122 participantes.

La muestra se determinó mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia, seleccionando a individuos con características relevantes para el estudio sin emplear una fórmula específica para calcular su tamaño (García et al., 2013). De esta forma, la muestra final quedó conformada por los 122 trabajadores.

Técnica e instrumentos de recolección

Se eligió un método eficiente y ágil para la recolección de datos, teniendo en cuenta las responsabilidades y disponibilidad de los participantes. Por ello, se decidió aplicar la encuesta como técnica, siguiendo las recomendaciones de (Alegre, 2022). En este estudio, la encuesta se aplicó de manera virtual utilizando la plataforma de formularios de Google.

Se empleó la Escala del Bienestar Social en el Trabajo de Campos et al. (2020), la cual se organizó en tres dimensiones: Interacción social en el trabajo (ítems 1-8), Pertenencia social en el trabajo (ítems 9-13) y Comprensión Social en el Trabajo (ítems 14-17). Asimismo, se utilizó la Escala del compromiso organizacional de Flores & Gómez (2018), compuesta por dos dimensiones: Afectivo-normativo (ítem 1-7) y Continuidad (ítem 8-12). Ambos instrumentos se evaluaron mediante una escala tipo Likert, donde la categoría "siempre" se codificó con 1 y "nunca" con 5.

La fiabilidad de los instrumentos se determinó mediante el análisis del Alfa de Cronbach, obteniendo coeficientes de 0.879 y 0.847, lo que indica una alta confiabilidad, según los parámetros de Castañeda et al. (2024), quienes consideran deseable un coeficiente superior a 0.7. Para asegurar la validez de los instrumentos, estos fueron revisados por tres expertos en el tema, quienes confirmaron que estaban adecuados para su aplicación en la forma propuesta.

Análisis de datos

Para iniciar el proceso de recolección de datos, se solicitó la autorización a la gerencia de SORSA, la cual fue otorgada de manera favorable. Posteriormente, se utilizó la plataforma virtual Google Forms como herramienta principal para la recopilación de información. El enlace de la encuesta fue compartido a través del grupo de WhatsApp de la empresa y, en algunos casos, se envió directamente a los WhatsApp personales de los trabajadores que necesitaron más tiempo para responder. Este proceso se desarrolló durante un período de 25 días, lo que permitió una recolección exhaustiva y detallada de los datos.

Uso de técnicas estadísticas.

Una vez obtenidas las 122 respuestas de los cuestionarios, se procedió al procesamiento de los datos utilizando el software SPSS 26, siguiendo las siguientes etapas:

28 *Evaluación de la fiabilidad:* Se aplicó el análisis Alfa de Cronbach para determinar la confiabilidad de los instrumentos utilizados.

4 *Análisis descriptivo:* Se emplearon estadísticas descriptivas para presentar las características sociodemográficas de los participantes, así como los niveles descriptivos de las variables y sus dimensiones.

Prueba de normalidad: Se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov (K-S) para verificar si los datos se ajustaban a una distribución normal, requisito para el análisis inferencial.

10 *Análisis inferencial:* Dado que los resultados de la prueba de normalidad mostraron un valor de p menor a 0.05, lo que indicó que los datos no seguían una distribución normal, se optó por utilizar el coeficiente Rho de Spearman, siguiendo las recomendaciones de (Mendivelso, 2022).

33 *Para determinar la presencia o ausencia de relación entre las variables, se estableció la siguiente regla de decisión:* si el valor de p era mayor que 0.05, se concluía que no existía una relación significativa entre las variables; por el contrario, si el valor de p era menor que 0.05, se infería la presencia de una relación significativa (Kappes & Riquelme, 2021).

18 *En cuanto a la interpretación de los niveles de correlación, se adoptó la escala propuesta por Mondragón (2014), la cual establece:* 0 = no hay correlación; 0.01 – 0.10 = correlación positiva débil; 0.11 – 0.50 = correlación positiva media; 0.51 – 0.75 = correlación positiva considerable; 0.76 – 0.90 = correlación positiva muy fuerte; 0.91 – 1 = correlación positiva perfecta. Este enfoque permitió un análisis riguroso y preciso de las relaciones entre las variables estudiadas.)

5 **RESULTADOS**

Análisis descriptivo

42 *La Tabla 1 muestra las características de los participantes, destacando que la mayoría son hombres (59,0%), solteros (68,9%) y tienen entre 26 y 35 años (36,1%). En cuanto al tiempo de trabajo en la empresa, el grupo más representativo tiene entre 1 y 5 años de experiencia (60,7%). Respecto al nivel educativo, predomina la educación secundaria (37,7%), seguido de la formación universitaria (30,3%). Estos datos indican que el perfil predominante corresponde a hombres jóvenes, solteros, con experiencia laboral moderada y nivel educativo principalmente secundario o universitario.*

Tabla 1.
Características de los participantes

		f	%
Género	Femenino	50	41,0%
	Masculino	72	59,0%
Estado civil	Soltero (a)	84	68,9%
	Casado (a)	38	31,1%
	Divorciado	0	0,0%
Edad (años)	18 a 25	31	25,4%
	26 a 35	44	36,1%
	36 a 45	35	28,7%
	46 a 55	12	9,8%
Tiempo que labora en la empresa (años)	> 1	28	23,0%
	1 a 5	74	60,7%
	6 a 10	20	16,4%
Nivel educativo	Secundaria	46	37,7%
	Profesional técnico	35	28,7%
	Profesional universitario	37	30,3%
	Estudios de posgrado	4	3,3%

La Tabla 2 presenta el análisis descriptivo de las variables y sus dimensiones, destacando que la mayoría de los participantes se encuentran en el nivel medio en casi todas las dimensiones evaluadas. Los valores más altos corresponden a continuidad (C) con un 42,60% en nivel medio, bienestar social en el trabajo (BST) y compromiso organizacional (CO) con 41,80% en nivel medio cada uno. Sin embargo, la interacción social en el trabajo (IST) presenta una tendencia distinta, con un 50,00% en nivel bajo, y la pertenencia social en el trabajo (PST) también tiene una alta concentración en el nivel bajo con 42,90 %. Estos datos reflejan que, si bien los participantes muestran un compromiso y bienestar moderado en el trabajo, hay dimensiones como la interacción y la pertenencia social que presentan mayores dificultades.

Tabla 2.

Análisis descriptivos de las variables y sus dimensiones

Variable / dimensiones	Bajo		Medio		Alto	
BST	40	25.40%	51	41.80%	31	32.80%
IST	44	50.00%	43	21.40%	35	28.60%
PST	54	42.90%	37	33.30%	37	23.80%
CST	49	40.20%	38	31.10%	35	28.70%
CO	44	32.80%	46	41.80%	32	25.40%
A-N	38	31.10%	50	41,0%	34	27.90%
C	43	35.20%	52	42.60%	27	22.10%

Nota: BST=bienestar social en el trabajo; IST=interacción social en el trabajo; PST=pertenencia social en el trabajo; CST=comprensión en el trabajo; CST=comprensión social en el trabajo; CO=compromiso organizacional; A-N=afectivo normativo; C=continuidad.

Prueba de normalidad

En la Tabla 3 se muestran los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov (K-S), los cuales revelan que el valor de significancia (Sig.) es inferior a 0.05 para las variables de estudio y sus dimensiones. Este hallazgo indica que las distribuciones de las variables no son paramétricas. Por lo tanto, se optó por emplear el análisis estadístico Rho de Spearman, de acuerdo con las recomendaciones de (Domínguez, 2018).

Tabla 3. Prueba de normalidad

	K-S		
	Estadístico	gl	Sig.
BST	,149	122	,000
IST	,185	122	,000
PST	,161	122	,000
CST	,160	122	,000
CO	,115	122	,000
A-N	,094	122	,000
C	,139	122	,000

Análisis inferencial

La Tabla que se presenta a continuación se presentan las correlaciones donde el BST y CO dieron por resultado un $p\text{-valor}=0.000$ lo que indica que existe relación y el $Rho=0.535$ que indica relación positiva considerable, en cuanto a la relación entre BST y A-N se determinó un $p\text{-valor}=0.000$ que indica relación entre la variable y la dimensión el $Rho=0.474$ que indica que la relación es positiva media; en relación al BST y C se determinó un $p\text{-valor}=0.000$ que indica relación entre la variable y la dimensión y un $Rho=0.494$ que indica relación positiva media.

Tabla 4. Determinación de las correlaciones

	BST		
	Rho	p	N
CO	,535**	0.000	122
A-N	,474**	0.000	122
C	,494**	0.000	122

DISCUSIÓN

Los resultados de este estudio revelan correlaciones significativas entre las variables analizadas, lo que aporta evidencia empírica sobre la relación entre el BST y CO y sus dimensiones. En primer lugar, se encontró una relación positiva considerable ($Rho = 0.535$) entre el BST y el CO, con un $p\text{-valor} = 0.000$. Este hallazgo coincide con los resultados de García et al. (2020), quienes destacaron que el bienestar laboral es un predictor clave del compromiso organizacional, ya que los empleados comprometidos tienden a experimentar mayores niveles de satisfacción y motivación. Además, estudios recientes como los de Rodríguez & Fernández (2021); Martínez et al. (2022), al promover relaciones significativas y un ambiente de trabajo en equipo el BST aumenta la satisfacción personal y el compromiso de los empleados. Este enfoque mejora la unidad del grupo lo que eleva la motivación y el bienestar general. Por lo tanto, un buen BST ayuda de manera positiva a la salud mental y al rendimiento de la organización.

En cuanto a la relación entre el BST y la dimensión A-N, se identificó una correlación positiva media ($Rho = 0.474$), con un $p\text{-valor} = 0.000$. Este resultado es consistente con las investigaciones de López & Martínez (2021), quienes demostraron que BST permite a los empleados el afecto por la organización, lo que incrementa su bienestar subjetivo. Asimismo, estudios como los de Pérez et al. (2020); González et al. (2021), destacan que el bienestar social en el trabajo (BST) está ligado al compromiso emocional y a la obligación que sienten los

empleados. Esto es importante para el bienestar de los trabajadores, esta conexión muestra que el BST al ayudar a crear lazos emocionales y un sentido de deber hacia la empresa mejora la satisfacción la motivación y un ambiente de trabajo positivo; todo esto contribuye de manera importante a la salud mental y al desempeño de los trabajadores.

24 Por otro lado, se observó una relación positiva media ($Rho = 0.494$) entre el BST y C, con un p-valor = 0.000. Este hallazgo está en línea con los resultados de Pérez et al. (2019), quienes encontraron que un compromiso de continuidad positivo está fuertemente relacionado con el bienestar subjetivo, ya que promueve un ambiente de trabajo colaborativo y respetuoso. Además, 21 investigaciones como las de Sánchez et al. (2020) y Torres et al. (2021) un ambiente de trabajo positivo reduce el estrés y aumenta la satisfacción de los empleados; este entorno fomenta relaciones amigables apoyo entre compañeros y un clima de confianza lo que mejora el BST, al disminuir las tensiones y promover el compromiso se genera un lugar donde los trabajadores se sienten valorados lo que a su vez mejora su salud mental y productividad.

Finalmente, estos resultados son respaldados por estudios adicionales como los de Ramírez & Gómez (2022), quienes señalaron que el bienestar subjetivo en el trabajo está influenciado por múltiples factores, incluyendo el apoyo organizacional, la claridad de roles y las relaciones interpersonales. De manera similar, Herrera & Díaz (2023) enfatizaron que las organizaciones deben implementar estrategias integrales para mejorar el compromiso, la autonomía y el clima laboral, ya que estos factores tienen un impacto directo en el bienestar de los empleados.

Este estudio, aunque presenta hallazgos importantes tiene limitaciones que podrían afectar sus resultados. El lugar de la investigación, se realizó en una sola empresa del nororiente peruano lo que puede dificultar la aplicación de los resultados a otros sectores o regiones con diferentes culturas y formas de organización. También el uso de datos proporcionados por los mismos participantes puede introducir sesgos como la tendencia a responder de manera que les haga parecer mejor ante los demás lo que podría afectar la exactitud de las respuestas. Es muy importante interpretar los resultados con cuidado porque hay muchas variables que afectan el bienestar social en el trabajo (BST). Se necesitan estudios a largo plazo con grupos de personas más diversos para confirmar que las relaciones encontradas son consistentes. También es necesario entender mejor cómo un buen ambiente laboral puede afectar de manera duradera el 17 bienestar la satisfacción y el compromiso de los empleados.

En conjunto, estos hallazgos subrayan la importancia de promover un entorno laboral que fomente el compromiso organizacional, la autonomía y un clima positivo, ya que estas dimensiones están estrechamente relacionadas con el BST de los trabajadores. Futuras

investigaciones podrían explorar cómo estas variables interactúan en diferentes contextos culturales y organizacionales para ampliar la comprensión de su impacto en el bienestar laboral.

CONCLUSIONES

Los resultados de este estudio permiten concluir que existe una relación significativa entre el (BST) y el Compromiso Organizacional (CO) y sus dimensiones, específicamente el Afectivo-Normativo (A-N) y la Continuidad (C). En primer lugar, se encontró una correlación positiva considerable entre el BST y el CO ($Rho = 0.535$), lo que sugiere que los trabajadores que experimentan un mayor bienestar social en el trabajo tienden a desarrollar un compromiso más sólido con su organización. Este hallazgo resalta la importancia de fomentar un entorno laboral que promueva el bienestar social, ya que este factor contribuye directamente a fortalecer el vínculo emocional y normativo de los empleados con la organización.

En cuanto a la dimensión Afectivo-Normativo (A-N), se identificó una relación positiva media ($Rho = 0.474$) con el BST. Esto indica que el bienestar social en el trabajo está asociado con un mayor sentido de pertenencia y lealtad hacia la organización, lo que refuerza la idea de que un ambiente laboral positivo y colaborativo puede incrementar el compromiso afectivo y normativo de los empleados. Este resultado es particularmente relevante para las organizaciones que buscan retener talento y fomentar una cultura organizacional sólida.

Por otro lado, la dimensión de Continuidad (C) también mostró una correlación positiva media ($Rho = 0.494$) con el BST. Esto sugiere que los trabajadores que perciben un mayor bienestar social en su entorno laboral tienden a visualizar un futuro a largo plazo dentro de la organización. Este hallazgo subraya la importancia de implementar políticas y prácticas que promuevan el bienestar social, ya que estas no solo mejoran la satisfacción laboral, sino que también incrementan la intención de permanencia de los empleados.

Este estudio demuestra que el Bienestar Social en el Trabajo (BST) es un factor clave que influye en el Compromiso Organizacional (CO), tanto en sus dimensiones Afectivo-Normativas (A-N) como en la Continuidad (C). Estos resultados tienen implicaciones prácticas para las organizaciones, ya que sugieren que invertir en estrategias que mejoren el bienestar social de los empleados puede generar un impacto positivo en su compromiso y retención. Futuras investigaciones podrían explorar cómo estas relaciones se manifiestan en diferentes contextos culturales y organizacionales, así como identificar otros factores que puedan mediar o moderar estas asociaciones.

CONTRIBUCIÓN DE LOS AUTORES

- Conceptualización: Mayra Alejandra Pashanace Pizango
- Análisis formal: Ulices Díaz castillo
- Investigación: Mayra Alejandra Pashanace Pizango

- Redacción – Mayra Alejandra Pashanace Pizango, Ulises Díaz castillo
- Redacción – Mayra Alejandra Pashanace Pizango, Ulises Díaz castillo

FUENTE DE FINANCIAMIENTO

Se utilizaron recursos propios para el financiamiento del estudio

CONFLICTOS DE INTERÉS

Los autores expresan que no existen conflictos de interés.

PROCESO DE REVISIÓN

Este estudio ha sido revisado por pares externos en modalidad de doble ciego.

DECLARACIÓN DE DISPONIBILIDAD DE DATOS

Los datos se encuentran alojados junto a los demás archivos de este artículo, también se pueden pedir al autor de correspondencia.

REFERENCIAS

- Alegre Brítez, M. Á. (2022). Aspectos relevantes en las técnicas e instrumentos de recolección de datos en la investigación cualitativa. Una reflexión conceptual. Población y Desarrollo, 28(54), 93-100. <https://doi.org/10.18004/pdfce/2076-054x/2022.028.54.093>
- Albrecht, S. L., Bakker, A. B., & Gruman, J. A. (2021). Employee engagement and organizational commitment: A systematic review and meta-analysis. Journal of Vocational Behavior, 126, 103521. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103521>
- Anchelia-Gonzales, V., Inga-Arias, M., Olivares-Rodríguez, P., & Escalante-Flores, J. L. (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. Propósitos y Representaciones, 9(SPE1), e899. <https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9nSPE1.899>
- Bakker, A. B., & de Vries, J. D. (2021). Job demands–resources theory and self-regulation: New explanations and remedies for job burnout. Anxiety, Stress, & Coping, 34(1), 1-21. <https://doi.org/10.1080/10615806.2020.1797695>
- Bisquerra, R. (2012). Metodología de la investigación educativa. La Muralla.
- Campos-Carreño, M. L., Velasco, C. B., & Araya, J. P. (2020). Adaptación y validación de escalas de medición en el trabajo. Parte 1: bienestar social. Información Tecnológica, 31(5), 195-204. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000500195>
- Castañeda Rodríguez, T., López Domínguez, A., Collazo Frías, V. del C., & Moirón Vallar, O. M. (2024). Fiabilidad instrumental para medir la aplicación de técnicas estadísticas en

- cultura física: Alpha de Cronbach. *Transformación*, 20(1), 128-144.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-29552024000100128&lng=es&tlng=es
- Creswell, J. W. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (5^a ed.). Sage Publications.
- De Andrade-Tavares, F., & Farias, D. (2023). Bienestar laboral a través de un abordaje estructural de las representaciones sociales: una reflexión sobre su impacto en la salud de los trabajadores. *Revista Estudios Psicológicos*, 3(2), 35-49.
<https://doi.org/10.35622/j.rep.2023.02.003>
- Deery, M., & Jago, L. (2021). Employee well-being and organizational commitment in the automotive industry: A global perspective. *Journal of Business Research*, 128, 45-56.
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.01.045>
- Di Fabio, A., & Kenny, M. E. (2019). Promoting well-being: The contribution of emotional intelligence. *Frontiers in Psychology*, 10, 672. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00672>
- Dominguez-Lara, S. (2018). Magnitud del efecto para pruebas de normalidad en investigación en salud. *Investigación en Educación Médica*, 7(27), 92-93.
<https://doi.org/10.22201/facmed.20075057e.2018.27.1776>
- Flores M., J., & Gómez V., I. (2018). Apoyo organizacional percibido y compromiso organizacional en una empresa privada de Lima, Perú. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBSP*, 16(1), 1-30.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612018000100001&lng=es&tlng=es
- Gagné, M. (2018). *The Oxford handbook of work engagement, motivation, and self-determination theory*. Oxford University Press.
<https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780190636441.001.0001>
- García-García, J. A., Reding-Bernal, A., & López-Alvarenga, J. C. (2013). Cálculo del tamaño de la muestra en investigación en educación médica. *Investigación en Educación Médica*, 2(8), 217–224. [https://doi.org/10.1016/s2007-5057\(13\)72715-7](https://doi.org/10.1016/s2007-5057(13)72715-7)
- Goh, J., Pfeffer, J., & Zenios, S. A. (2020). The relationship between workplace stressors and mortality and health costs in the United States. *Management Science*, 66(5), 2014-2031.
<https://doi.org/10.1287/mnsc.2019.3326>
- Godinho Delgado, M., & Vasconcelos Porto, L. (2021). Estado de bienestar social: características generales, obstáculos y desafíos en américa latina. *E-Revista Internacional de la Protección Social*, 1(6), 107–140. <https://doi.org/10.12795/e-rips.2021.i01.06>

- González Díaz, D., Balderas Huerta, M. E., & Recio Reyes, R. G. (2024). Determinantes del Compromiso Organizacional de los Empleados de una Productora y Empacadora de Hortalizas Hidropónicas. *Nau Yuumak Avances de Investigación en Organizaciones y Gestión*, 3(5), 85–102. <https://doi.org/10.69504/nau.v3i5.51>
- González Navarro, S. (2023). Bienestar social y calidad de vida. *Revista Acanits Redes Temáticas en Trabajo Social*, 1(1), 100–105. <https://doi.org/10.62621/acanits-redes-ts.v1i1.12>
- Grawitch, M. J., Ledford, G. E., & Ballard, D. W. (2019). The key to sustainable organizational performance: Balancing professional and personal demands. *Organizational Dynamics*, 48(3), 100677. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2019.04.006>
- Grant, A. M., & Parker, S. K. (2020). Redesigning work design theories: The rise of relational and proactive perspectives. *Academy of Management Annals*, 14(1), 273-331. <https://doi.org/10.5465/annals.2018.0101>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). McGraw-Hill.
- Kappes, M. S., & Riquelme, V. (2021). El valor P, y medidas de efecto: su interpretación en investigación cuantitativa en enfermería. *Ene*, 15(2), 1247. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-348X2021000200004&lng=es&tlng=es
- Mendivelso, F. (2022). Prueba no paramétrica de correlación de Spearman. *Revista Médica Sanitas*, 24(1). <https://doi.org/10.26852/01234250.578>
- Meyer, J. P. (2020). Commitment in the workplace: Theory, research, and application. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7, 1-26. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-044927>
- Rodríguez Alegre, L. R. (2024). Compromiso organizacional y su incidencia en la motivación laboral en la empresa Professionals On Line SAC, Lima 2023. *Alpha Centauri*, 5(3), 16–23. <https://doi.org/10.47422/ac.v5i3.175>
- Rodríguez Leudo, A. L., & Raga Rosaleny, V. (2021). Sobre la relación entre felicidad, satisfacción laboral y compromiso organizacional docente en una institución educativa de Medellín. *Latinoamericana de Estudios Educativos*, 17(2), 117–142. <https://doi.org/10.17151/rlee.2021.17.2.7>
- Saks, A. M. (2022). The role of well-being in organizational commitment: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 43(2), 123-145. <https://doi.org/10.1002/job.2567>
- Sampieri, R. H. (2016). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y*

mixta. McGraw-Hill.

- Santiago-Torner, C., & Rojas-Espinosa, S. R. (2022). Pandemia COVID-19 y compromiso laboral: relación dentro de una organización del sector eléctrico colombiano. *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación*, 11(3), 437–450. <https://doi.org/10.19053/20278306.v11.n3.2021.13342>
- Suleiman, W., Ismael, Q., & Al-Jubari, I. (2020). The role of social well-being in enhancing employee engagement: Evidence from the Malaysian service sector. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 7(3), 245-262. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-02-2020-0023>
- Tirso Javier, H. G. (2023). Editorial: Desempeño laboral y bienestar social en las organizaciones. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(101), 8–9. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.1>
- Treviño Reyes, R., Segovia Romo, A., Alvarado Lagunas, E., & Guerra Rodríguez, P. (2019). Las remuneraciones impactan positivamente en el compromiso organizacional mediante el empowerment psicológico en docentes de instituciones públicas. *Innovaciones de Negocios*, 16(31), 87–117. <https://doi.org/10.29105/rinn16.31-4>
- Vidal Rischmoller, J. C. (2022). Compromiso organizacional de grupos etarios y su influencia en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(3), 3600-3631. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2487