

artículo de investigación

<https://doi.org/10.47460/minerva.v6i17.214>

# Factores sociodemográficos y su impacto en el bienestar y compromiso organizacional de colaboradores municipales

José Calizaya-López

<https://orcid.org/0000-0001-6221-0909>

[jcalizayal@unsa.edu.pe](mailto:jcalizayal@unsa.edu.pe)

Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa  
Arequipa, Perú

Ariosto Carita-Choquechua

<https://orcid.org/0000-0001-6878-6925>

[acarita@unsa.edu.pe](mailto:acarita@unsa.edu.pe)

Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa  
Arequipa, Perú

Gabriela María Guadalupe Paredes Linares

<https://orcid.org/0009-0008-3211-1297>

[72490706@ucsm.edu.pe](mailto:72490706@ucsm.edu.pe)

Universidad Católica de Santa María Arequipa,  
Perú

Rildo Bellido-Medina

<https://orcid.org/0000-0002-8699-3490>

[rbellidome@unsa.edu.pe](mailto:rbellidome@unsa.edu.pe)

Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa  
Arequipa, Perú

Lady Concha-Díaz

<https://orcid.org/0000-0003-3733-8665>

[lconcha@unsa.edu.pe](mailto:lconcha@unsa.edu.pe)

Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa  
Arequipa, Perú

\*Autor de correspondencia: [jcalizayal@unsa.edu.pe](mailto:jcalizayal@unsa.edu.pe)

Recibido (20/04/2025), Aceptado (10/05/2025)

**Resumen:** El bienestar laboral constituye un sentimiento general de satisfacción y realización en el entorno de trabajo, que trasciende la simple ausencia de problemas de salud. En este estudio se analizó el nivel de bienestar y compromiso organizacional en colaboradores de gobiernos locales, considerando la influencia de diversas variables sociodemográficas. Participaron 580 colaboradores pertenecientes a dos municipios de la Región Arequipa, en Perú, seleccionados mediante muestreo intencional. Para la recolección de datos se utilizó una escala validada y confiable. Los resultados mostraron que el 64,1 % de los participantes presentó un nivel moderado de bienestar, mientras que el 29 % se ubicó en un nivel mínimo. Estos hallazgos destacan la relevancia de considerar los factores sociodemográficos al diseñar estrategias orientadas a mejorar la experiencia laboral en el ámbito municipal.

**Palabras clave:** bienestar laboral, compromiso organizacional, gobiernos locales, gestión pública.

## Sociodemographic Factors and Their Impact on Well-being and Organizational Commitment of Municipal Employees

**Abstract.-** Workplace well-being is a general feeling of satisfaction and fulfillment in the work environment, which transcends the simple absence of health problems. In this study, the level of well-being and organizational commitment in local government employees was analyzed, considering the influence of various sociodemographic variables. A total of 580 employees from two municipalities in the Arequipa Region of Peru participated, selected through purposive sampling. A validated and reliable scale was used for data collection. The results showed that 64.1% of the participants had a moderate level of well-being, while 29% were at a minimum level. These findings highlight the relevance of considering sociodemographic factors when designing strategies aimed at improving work experience in the municipal environment.

**Keywords:** workplace well-being, organizational commitment, local governments, public management.

## I. INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas, el bienestar laboral ha surgido como un componente estratégico dentro de las políticas de gestión del talento humano, especialmente en el contexto de las administraciones públicas. A nivel global, gobiernos e instituciones han reconocido que la satisfacción y el compromiso de los empleados no solo influyen en la productividad individual, sino también en la eficacia organizacional, la calidad de los servicios ofrecidos y la estabilidad institucional [1]. El bienestar laboral, entendido como la percepción positiva del entorno de trabajo y de la experiencia personal dentro de la organización, se ha convertido en un objetivo clave para consolidar culturas laborales más humanas, inclusivas y sostenibles.

Diversas investigaciones internacionales han evidenciado que el bienestar y el compromiso organizacional no dependen exclusivamente de factores estructurales, como los recursos disponibles o el diseño de los puestos de trabajo [2], [3]. Por el contrario, variables sociodemográficas como la edad, el nivel educativo, el sexo, la antigüedad laboral y el tipo de contratación inciden significativamente en cómo los colaboradores perciben su entorno laboral y en su nivel de implicación con los objetivos institucionales [4]. Estas variables operan como determinantes diferenciales que moldean la vivencia del trabajo, generando brechas que deben ser comprendidas para diseñar estrategias eficaces de intervención organizacional.

En el ámbito municipal, donde convergen múltiples desafíos vinculados a la prestación de servicios públicos, la participación ciudadana y la gestión territorial, comprender el impacto de los factores sociodemográficos en el bienestar laboral cobra especial relevancia. Los gobiernos locales constituyen una instancia clave de gobernanza cercana al ciudadano, y su capacidad para responder eficazmente a las demandas sociales depende en gran medida del compromiso y bienestar de sus equipos de trabajo. En este contexto, resulta necesario desarrollar estudios que permitan identificar patrones, vulnerabilidades y oportunidades de mejora, con base en enfoques comparativos y datos empíricos sólidos.

### *A. El contexto peruano*

Los gobiernos locales en el Perú enfrentan desafíos relacionados con la gestión eficiente de su personal y la calidad de los servicios que ofrecen a la población [5]. Sin embargo, se observa que una gran cantidad de colaboradores experimentan niveles reducidos de bienestar, probablemente debido a la insatisfacción en el puesto de trabajo, fatiga emocional, escaso reconocimiento, clima laboral poco favorable y dificultades para equilibrar las demandas del trabajo con su vida personal [1]. Estas condiciones pueden incidir directamente en su nivel de compromiso organizacional, entendido como la conexión emocional, normativa y de permanencia que mantienen con la institución [6].

Asimismo, se ha observado que el bienestar laboral se relaciona directamente con el compromiso organizacional, mostrando mayor motivación, responsabilidad, productividad y sentido de pertenencia entre los trabajadores [7]. No obstante, en el contexto de los gobiernos locales peruanos, se carece de investigaciones empíricas recientes que analicen esta relación, considerando, además, las particularidades de la gestión pública, como sus restricciones presupuestales y su cultura organizacional predominantemente burocrática [5]. De ahí que surja la necesidad de conocer la relación del bienestar laboral con el compromiso organizacional en los colaboradores de los gobiernos locales peruanos, asimismo, es necesario identificar los resultados según variables sociolaborales para comprender el comportamiento real de las variables de acuerdo con la percepción de los colaboradores.

En ese sentido, la escasa evidencia de estudios en este campo limita la toma de decisiones basadas en evidencia, orientadas a fortalecer el clima laboral y la satisfacción de los trabajadores de la administración pública local, teniendo una repercusión negativa en la calidad de los servicios que se brindan a la ciudadanía.

## II. DESARROLLO

El bienestar laboral hace referencia al nivel de satisfacción y equilibrio que un colaborador percibe de su ambiente de trabajo, considerando aspectos como los logros alcanzados, el reconocimiento recibido, las características de las tareas que realiza, la responsabilidad que asume y las oportunidades de crecimiento y promoción dentro de la organización [8]. Por otra parte, el compromiso organizacional, es la conexión entre la organización y el profesional, relacionada estrechamente con su bienestar y destaca que la confianza institucional ha disminuido en América Latina, poniendo en riesgo esta vinculación [9]. Por su parte, el modelo de Meyer y Allen [10], sigue siendo fundamental, considerando que este compromiso es un estado psicológico multifacético que influye en la decisión de continuar en la organización, compuesto por tres dimensiones, afectivo, de continuidad y normativo. Desde el enfoque teórico, resulta importante mencionar la teoría de los dos factores [3], la cual explica que la satisfacción en el trabajo depende de factores motivacionales, como logros y reconocimiento que generan bienestar, así como, de factores como el salario y las condiciones laborales, por tanto, ante la ausencia de estos elementos, se produce la insatisfacción.

Por otro lado, la teoría clásica de los tres componentes [10], propone que el compromiso con la organización se compone de factores como el apego emocional a la institución, percepción de costos por abandonar la organización y el sentido de obligación moral de permanecer en ella. Por tanto, el bienestar laboral actúa como un predictor positivo del compromiso organizacional, al favorecer el afecto del colaborador, la responsabilidad y la permanencia en la organización. En este sentido, algunos estudios han encontrado una relación positiva entre las variables [11], de manera que, un ambiente laboral positivo incrementa la satisfacción y el compromiso de los trabajadores. De manera similar, Cáceres-Lozano y otros [1], reportaron que, en empleados públicos latinoamericanos, niveles bajos de bienestar reducen su compromiso y productividad. Y así también, Simbula y Guglielmi [7], destacaron que el bienestar psicológico y laboral predice un compromiso afectivo en profesionales italianos; mientras que Pérez-Rave y otros [12], encontraron relación positiva entre los constructos deduciendo que un mayor bienestar laboral presenta un compromiso social organizacional más elevado y mayor intención de permanencia.

## III. METODOLOGÍA

El estudio utilizó un diseño no experimental de corte transversal, los datos se procesaron cuantitativamente a nivel correlacional [13], mientras que la data fue levantada en el primer trimestre del año 2025. De esta manera, participaron 600 colaboradores de dos gobiernos locales, elegidos intencionalmente con muestras proporcionales de 300 colaboradores por institución. Además, el 45% de los participantes fueron mujeres y el 55% hombres. En cuanto al nivel educativo, el 5% contaba con estudios de nivel primario, el 42% con nivel secundario y el 53% con formación superior. Respecto a la categoría laboral, el 58% se desempeñaba como obrero, el 32% como empleado y el 10% como funcionario. El tamaño de la muestra fue ajustado a través del programa G Power, con los siguientes criterios: Test U y F, correlación bivariado (tamaño del efecto 0,133, una cola, 0,05 de error y 0,95 de confiabilidad).

Se aplicó el cuestionario de bienestar laboral elaborado por López [14], el cual evalúa el grado de satisfacción que experimenta un trabajador en su entorno de trabajo. El instrumento consta de 25 ítems con tres opciones de respuesta (nunca, algunas veces, siempre) y está estructurado en cinco dimensiones: logro, reconocimiento, trabajo en sí, responsabilidad y promoción. Fue validado mediante juicio de expertos y permite una aplicación tanto individual como colectiva. La interpretación de los puntajes se clasifica en tres niveles: mínimo (1–25), medio (26–50) y máximo (51–75).

Además, se aplicó el cuestionario de Meyer y Allen [10], compuesto por 18 ítems que evalúan tres dimensiones: compromiso afectivo, normativo y de continuidad. Fue validado y adaptado por Arciniega y Gonzales [2] a la versión en español, confirmando la validez de constructo a través de análisis factorial exploratorio, asimismo, los índices de fiabilidad fueron de 0,72 a 0,79 lo que revela la confiabilidad de la escala.

Para la aplicación de los instrumentos y la recolección de la información se contó con la autorización formal de las Instituciones, incluyéndose a los participantes seleccionados, a quienes se les informó sobre el objetivo de la investigación, las instrucciones para el llenado de los instrumentos, así como, la entrega del consentimiento informado para que firmen y autoricen su participación en la investigación. Los instrumentos fueron entregados de forma física o virtual (formato Google Forms), para que el participante decida la modalidad del llenado. La encuesta tuvo una duración de aproximadamente 15 minutos, asimismo, se facilitó un número de contacto para la atención de dudas durante el llenado de la información.

Se cumplió con las consideraciones éticas del Ministerio de Salud del Perú, donde se elaboraron lineamientos para la investigación en salud con seres humanos según la Resolución Ministerial N° 233-2020-MINSA, publicada el 27 de abril de 2020, que tiene como objetivo promover la investigación en salud de manera ética. Además, se consideraron importantes los principios éticos internacionales de la Declaración de Helsinki.

Para el análisis de datos, se siguieron los siguientes pasos, las encuestas que fueron recogidas de manera física fueron digitalizadas en Excel®. Seguidamente, la base de datos se exportó al programa estadístico Jamovi, permitiendo utilizar las pruebas estadísticas necesarias. Luego, se analizó la normalidad con la prueba de Shapiro Wilk, resultando que los datos no se ajustaban a una distribución normal, y por tanto, se utilizaron pruebas no paramétricas para los análisis inferenciales [15]. Para la comparación de dos muestras independientes, se utilizó la prueba de U de Man Whitney; y para la comparación de k muestras independientes la prueba de Kruskal Wallis y las pruebas post hoc, con sus respectivos tamaños del efecto (Correlación bivariado, pequeño = 0,10, mediano = 0,30 y grande = 0,50; y épsilon al cuadrado, pequeño = 0,01, efecto mediano = 0,06 y efecto grande = 0,14). Y para la correlación se utilizó la Rho de Spearman [16].

#### **IV. RESULTADOS**

En la tabla 1 se muestra la correlación positiva y significativa entre el bienestar laboral y el compromiso organizacional en los colaboradores de los municipios, con un coeficiente  $r = 0,189^*$ , y un nivel de significancia de 0,029, demostrando que, aunque la relación es baja, existe correlación directa entre ambas variables, deduciendo que, a mayor bienestar laboral percibido, mayor es el compromiso organizacional en los trabajadores.

**Tabla 1.** Correlación entre el bienestar laboral y compromiso organizacional.

Pruebas		Bienestar laboral	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Bienestar laboral	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	600
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	0,189*
		Sig. (bilateral)	0,029
		N	600

\*La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

En la tabla 2 se puede observar que el 74% de colaboradores presentaron nivel medio de bienestar laboral, indicando que, si bien no se evidencian niveles críticos de insatisfacción, tampoco se alcanza un bienestar óptimo en su entorno laboral, el resultado demuestra que los trabajadores reflejan condiciones laborales aceptables, pero con aspectos que requieren fortalecimiento para alcanzar un mayor grado de satisfacción y motivación. Asimismo, en las dimensiones evaluadas se encontraron similares niveles (medio), que indican aspectos limitantes en la motivación y compromiso organizacional, de acuerdo con la Teoría de Herzberg, quien destaca que estos factores motivacionales son clave para incrementar el bienestar y la satisfacción laboral.

**Tabla 2.** Nivel de bienestar laboral.

Variables	Nivel	Número de personas	Porcentaje
Bienestar laboral	Mínimo	40	6,7%
	Medio	444	74,0%
	Máximo	116	19,3%
Logro	Mínimo	173	28,8%
	Medio	333	55,5%
	Máximo	94	15,7%
Reconocimiento	Mínimo	99	16,5%
	Medio	363	60,5%
	Máximo	138	23,0%
Trabajo en sí	Mínimo	178	29,7%
	Medio	264	44,0%
	Máximo	158	26,3%
Responsabilidad	Mínimo	172	28,7%
	Medio	234	39,0%
	Máximo	194	32,3%
Promoción	Mínimo	148	24,7%
	Medio	311	51,8%
	Máximo	141	23,5%
Total		600	100,0%

En la tabla 3 se observa que los niveles de compromiso organizacional muestran una tendencia predominante hacia niveles medios en todas sus dimensiones, lo cual sugiere una relación funcional pero no profundamente consolidada entre los colaboradores y la institución. El compromiso afectivo, que refleja el vínculo emocional del trabajador con la organización, presenta una baja internalización, lo que podría indicar cierta desconexión en términos de identidad institucional o pertenencia. Por su parte, el compromiso normativo, asociado al sentido de obligación moral hacia la organización, muestra señales de debilitamiento, lo cual puede afectar la estabilidad en la permanencia voluntaria del personal. En contraste, el compromiso de continuidad, vinculado a la percepción de costos asociados a dejar el empleo, es el que presenta una mayor dispersión en los niveles, lo que revela una evaluación más estratégica o racional de la relación laboral. Estos resultados reflejan una estructura organizacional que, si bien mantiene a sus colaboradores en un estado de compromiso funcional, carece de los elementos emocionales y éticos necesarios para fortalecer un vínculo organizacional sólido y sostenible.

Los resultados obtenidos se vinculan estrechamente con el modelo tridimensional del compromiso organizacional propuesto por Meyer y Allen, el cual distingue entre compromiso afectivo, normativo y de continuidad. La predominancia de niveles medios en todas las dimensiones refleja una adhesión moderada a la organización, pero también revela debilidades en los componentes afectivo y normativo, que, según la teoría, son esenciales para consolidar un vínculo sólido y duradero. El bajo compromiso afectivo indica una limitada identificación emocional con la organización, mientras que el compromiso normativo débil sugiere una escasa percepción de obligación moral hacia la institución. En cambio, el compromiso de continuidad, aunque más elevado, apunta a una permanencia basada en la evaluación de costos personales o profesionales ante una posible desvinculación. Esta distribución es coherente con el planteamiento teórico de Meyer y Allen, que advierte que un predominio del compromiso de continuidad por encima de los otros componentes puede derivar en relaciones laborales frágiles y poco sostenibles en el largo plazo.

**Tabla 3.** Nivel de compromiso organizacional.

Variable	Nivel	Número de personas	Porcentaje
Compromiso organizacional	Bajo	64	10,7%
	Medio	515	85,8%
	Alto	21	3,5%
Compromiso afectivo	Bajo	108	18,0%
	Medio	490	81,7%
	Alto	2	0,3%
Compromiso normativo	Bajo	177	29,5%
	Medio	376	62,7%
	Alto	47	7,8%
Compromiso de continuidad	Bajo	103	17,2%
	Medio	383	63,8%
	Alto	114	19,0%
	Total	600	100,0%

En la tabla 4 se muestra una comparación de los resultados del nivel de bienestar con variables sociolaborales (sexo, gobierno local, estado civil, grado de instrucción, condición laboral y años de servicio), y se puede apreciar que sólo se encontraron diferencias según el estado civil (los convivientes presentaron mayores puntuaciones que los otros grupos), grado de instrucción (los trabajadores con estudios en el nivel de primaria presentaron puntajes altos en comparación con aquellos con estudios de nivel secundaria y superior) y con relación al tiempo de servicio se observó que los colaboradores con menos años presentaron mayores puntuaciones que aquellos que tienen mayor antigüedad en la institución.

Estos resultados permiten afirmar que ciertas variables sociodemográficas presentan diferencias estadísticamente significativas en relación con el compromiso organizacional, mientras que otras no evidencian efectos relevantes. En particular, el estado civil muestra una diferencia significativa, lo que indica que la forma en que los colaboradores estructuran sus vínculos afectivos puede influir en su nivel de compromiso, destacando a los convivientes como quienes presentan un mayor rango promedio. De igual forma, el grado de instrucción y los años de servicio resultaron ser variables con impacto significativo; quienes poseen menor nivel educativo y menor antigüedad laboral tienden a reportar niveles más altos de compromiso, lo que puede interpretarse como una manifestación de expectativas o necesidades distintas frente al entorno organizacional. En contraste, variables como el sexo, el gobierno local al que pertenecen, y la condición laboral no mostraron diferencias estadísticamente significativas, lo cual sugiere que, en estos casos, el compromiso se manifiesta de manera relativamente uniforme entre los grupos. Estos hallazgos permiten identificar perfiles específicos de colaboradores que podrían beneficiarse de estrategias diferenciadas de gestión del talento, orientadas a fortalecer el vínculo institucional y mejorar la retención en el contexto municipal.

**Tabla 4.** Comparación del nivel de bienestar según variables sociolaborales.

Variable	Categoría	Rango promedio	p (sig.)	T.E.
Sexo	Hombre	289,75	0,111	0,13
	Mujer	312,30		
Gobierno local	A	298,77	0,807	0,09
	B	302,23		
Estado civil	Soltero	305,51	0,009	0,005
	Casado	305,91		
	Conviviente	318,14		
	Divorciado	230,50		
	Viudo	282,75		
Grado de instrucción	Primaria	377,40	0,041	0,007
	Secundaria	307,03		
	Superior	289,40		
Grado de instrucción	Primaria	377,40	0,041	0,007
	Secundaria	307,03		
	Superior	289,40		
Condición laboral	Obrero	306,92	0,194	0,018
	Empleado	298,34		
	Funcionario	262,34		
Años de servicio	Menos de 1 año	317,94	0,008	0,002
	De 1 a 2 años	314,99		
	De 3 a 4 años	311,30		
	De 5 a 6 años	245,97		
	Más de 7 años	266,89		

Nota. p= significancia <0,05; T.E.= tamaños del efecto.

En la tabla 5 se compararon los resultados del nivel de comportamiento organizacional con variables sociolaborales (sexo, gobierno local, estado civil, grado de instrucción, condición laboral y años de servicio) y no se encontraron diferencias estadísticamente significativas. El resultado evidencia que el compromiso organizacional es una variable relativamente estable en los colaboradores, independientemente de sus características personales o laborales. Además, en los contextos públicos organizacionales, el compromiso se mantiene de manera similar entre trabajadores de distintos perfiles sociodemográficos, debido a las características estructurales del sector, donde prevalecen las mismas condiciones laborales para todos los colaboradores.

**Tabla 5.** Comparación del nivel de compromiso organizacional según variables sociolaborales.

Variable	Categoría	Rango promedio	p (sig.)	T.E.
Sexo	Hombre	286,55	0,039	0,13
	Mujer	315,81		
Gobierno local	A	301,31	0,908	0,09
	B	299,69		
Estado civil	Soltero	297,27	0,062	0,005
	Casado	327,71		
	Conviviente	275,14		
	Divorciado	313,50		
	Viudo	268,58		
Grado de instrucción	Primaria	369,23	0,192	0,007
	Secundaria	299,74		
	Superior	296,65		
Condición laboral	Obrero	301,17	0,980	0,018
	Empleado	300,41		
	Funcionario	296,17		
Años de servicio	Menos de 1 año	313,68	0,108	0,002
	De 1 a 2 años	311,71		
	De 3 a 4 años	263,12		
	De 5 a 6 años	304,31		
	Más de 7 años	308,54		

Nota. p= significancia <0,05; T.E.= tamaños del efecto.

#### A. Recomendaciones prácticas

Con base en los resultados obtenidos, se proponen las siguientes recomendaciones orientadas a fortalecer el bienestar y el compromiso organizacional en los gobiernos locales:

- Es fundamental que se considere el diseño de programas de bienestar diferenciados por perfil sociodemográfico y que las estrategias institucionales reconozcan la diversidad de los colaboradores, considerando variables como nivel educativo, antigüedad y estado civil, para ofrecer intervenciones más personalizadas y eficaces.
- Es necesario la implementación de mecanismos de reconocimiento y logro visible, y dado que el logro y el reconocimiento fueron dimensiones con puntuaciones moderadas, se recomienda establecer políticas claras de incentivos simbólicos o materiales que refuercen el valor del trabajo bien realizado.

- Es también importante fortalecer el compromiso afectivo a través de acciones de identidad organizacional, por tanto, se sugiere promover espacios que fortalezcan el sentido de pertenencia, tales como encuentros institucionales, talleres de cultura organizacional y campañas de comunicación interna.
- Otro factor importante es apostar por el desarrollo profesional como eje de promoción interna, pues la percepción de crecimiento influye en la permanencia del personal, y por ende, se recomienda establecer rutas de formación continua, programas de mentoría y criterios transparentes de ascenso.
- Además, es necesario fomentar la participación activa de los trabajadores en procesos de mejora institucional, ya que la inclusión de los colaboradores en la toma de decisiones y en proyectos de innovación interna puede elevar su compromiso normativo y fortalecer el clima organizacional.
- Otro factor de suma relevancia es realizar evaluaciones periódicas de bienestar laboral, de manera que se establezcan mecanismos de monitoreo y retroalimentación continua, lo cual permitirá ajustar las estrategias implementadas, identificar nuevas necesidades y garantizar una mejora constante en la experiencia laboral de los colaboradores.

Estas acciones contribuirán no solo a mejorar la calidad de vida laboral de los empleados municipales, sino también a incrementar su nivel de compromiso y, con ello, la eficacia de los servicios públicos que se ofrecen a la ciudadanía.

## CONCLUSIONES

Los resultados evidenciaron que la mayoría de los colaboradores municipales mantuvieron un compromiso organizacional de nivel medio, lo que reflejó una relación estable con la institución, aunque no necesariamente caracterizada por un vínculo emocional profundo. Además, se constató que el compromiso afectivo fue la dimensión más debilitada, lo cual reveló una escasa identificación emocional con la organización. Esta situación pudo haber influido negativamente en la motivación, el sentido de pertenencia y la cohesión interna del grupo laboral.

Por otra parte, las variables sociodemográficas mostraron una influencia diferenciada en los niveles de compromiso. En particular, el estado civil, el nivel educativo y los años de servicio presentaron diferencias significativas, lo que destacó la necesidad de adoptar enfoques de gestión más personalizados y sensibles a las características de los trabajadores. Así mismo, se observó que los colaboradores con menor formación académica y menor antigüedad laboral tendieron a manifestar niveles más altos de compromiso, posiblemente debido a expectativas más positivas frente al empleo o a una mayor valoración de las oportunidades brindadas por la organización.

Por otra parte, no se hallaron diferencias significativas en relación con el sexo, el gobierno local de procedencia ni la condición laboral. Esta homogeneidad permitió interpretar que existió una experiencia organizacional compartida entre los grupos, lo cual facilitó la aplicación de estrategias generales. Estos hallazgos demostraron que fortalecer el compromiso organizacional en los gobiernos locales requerirá intervenciones integrales que no se limiten solo a aspectos estructurales. Por tanto, es fundamental promover acciones orientadas al reconocimiento, el desarrollo profesional y la participación, con el fin de consolidar vínculos laborales más sólidos y sostenibles.

## REFERENCIAS

- [1] L. Cáceres-Lozano, J. Acevedo-Cárdenas, V. Barrios-Martínez, L. Romero-Salinas, A. Pérez-Peña y F. Contreras-Pacheco, «Bienestar laboral y su correlación con el compromiso organizacional,» Revista Investigación Salud Universidad Boyacá, vol. 10, nº 1, pp. 94-111, 2023.
- [2] L. M. Arciniega y L. González, «What is the influence of work values relative to other,» variables in the development of organizational commitment?, vol. 21, nº 52, pp. 35-50, Revista de Psicología Social.
- [3] F. Herzberg, «One more time: How do you motivate employees?,» Harvard Business Review, vol. 81, nº 1, pp. 87-96, 2003.
- [4] L. C. Rodríguez, D. S. Rivera, M. Z. Echegaray, F. S. Gainza y D. B. Alejo, «Análisis del bienestar ocupacional y su relación con los factores sociodemográficos en los trabajadores públicos,» UCT, vol. 28, nº 124, pp. 67-75,, 2024.
- [5] T. Chancha Ayala, N. N. Zurita Surichaqui, R. M. Quispe Ochoa y J. R. Solórzano Zavala, «Gestión de recursos humanos y modernización de la gestión pública en un gobierno regional peruano,» Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, vol. 6, nº 6, pp. 1879-1907, 2022.
- [6] J. Meyer y A. Morin, «Un enfoque centrado en la persona para la investigación del compromiso: teoría, investigación y metodología,» Revista de Comportamiento Organizacional, vol. 37, nº 4, pp. 584-612, 2016.
- [7] S. Simbula y D. Guglielmi, «Depersonalization or Cynicism, Efficacy or Inefficacy: What Are the Dimensions of Teacher Burnout?,» European Journal of Psychology of Education, vol. 25, pp. 301-314, 2010.
- [8] S. F. Sánchez Zambrano y J. A. Reina-Barreto, «Bienestar laboral empresarial y desarrollo profesional: el caso de una empresa bananera del Ecuador,» Revista San Gregorio, vol. 1, nº 59, pp. 1-10, 2024.
- [9] I. Pérez Shiels y C. S. de la Fuente Pérez, «La importancia del compromiso organizacional y su relación con el bienestar en los profesionistas,» Multidisciplinary Health Research, vol. 8, nº 1, 2023.
- [10] J. Meyer y N. Allen, «A three-component conceptualization of organizational commitment,» Human Resource Management Review, vol. 1, nº 1, pp. 61-89, 1991.
- [11] P. Benevene, I. Buonomo y M. A. West, «eachers' wellbeing and its impact on teaching quality,» Frontiers in Psychology, vol. 11, nº 20, p. 1239, 2020.
- [12] J. I. Pérez-Rave, J. C. Correa-Morales y F. González-Echavarría, «Compromiso social organizacional y bienestar de los empleados: ilustrando un enfoque de minería de construcciones en R,» DYNA , vol. 89, nº 223, pp. 27-35, 2022.
- [13] J. Calizaya, Y. Aleman, R. Bellido y F. Ceballos, La investigación cuantitativa en las ciencias sociales, Quito: AutanaBooks, 2022.
- [14] S. López, «Bienestar laboral en los trabajadores de una empresa portuaria de Escuintla,» Universidad Rafael Landívar, Guatemala, 2015.
- [15] V. M. Á. Burbano-Pantoja, M. A. Valdivieso-Miranda y Á. S. Burbano-Valdivieso, «Modelos estadísticos no paramétricos en los libros de texto del nivel universitario,» Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación, vol. 12, nº 2, pp. 265-278, 2022.
- [16] E. Flores-Ruiz, M. G. Miranda-Novales y M. Á. Villasís-Keever, «El protocolo de investigación VI: cómo elegir la prueba estadística adecuada. Estadística inferencial,» Revista alergia México, vol. 64, nº 3, pp. 364-370, 2017.