

Universidad de Lima
Facultad de Psicología
Carrera de Psicología



RELACIÓN ENTRE SATISFACCIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN ADULTOS LATINOAMERICANOS

Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título Profesional de Licenciado en
Psicología

Dario Israel Perez Vega

20122080

Omar Francisco Teran Martinez

20121267

Asesor

Mariana Yañez Ferro

Lima – Perú
Marzo de 2024





**RELATIONSHIP BETWEEN JOB
SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL
COMMITMENT IN LATIN AMERICAN
ADULTS**

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN	1
ABSTRACT	1
INTRODUCCIÓN	1
MATERIAL Y MÉTODO	3
CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN	3
ESTRATEGIA DE BÚSQUEDA	3
RESULTADOS	4
DISCUSIÓN	9
CONCLUSIONES	11
REFERENCIAS	12

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	5
Tabla 2	6



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.....4



Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en adultos latinoamericanos

Darío Israel Pérez Vega¹, Omar Terán Martínez²

20122080@aloe.ulima.edu.pe¹, 20121267@aloe.ulima.edu.pe²

Universidad de Lima

Resumen: En la actualidad hallar empleados satisfechos y comprometidos con su trabajo representa un reto para las organizaciones, esta problemática se ve reflejada en altos niveles de rotación, bajos niveles de productividad, entre otros; en base a lo mencionado el objetivo de la presente revisión aplicada fue identificar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en adultos de Latinoamérica. Se realizó la búsqueda de artículos de investigación tomando en cuenta las recomendaciones metodológicas brindadas por la guía PRISMA. Se analizaron 10 artículos que cumplieran con los criterios establecidos. Como resultado se halló que existe una relación positiva y significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en adultos de Latinoamérica. Además, se pudo apreciar que existe poca literatura desarrollada en Latinoamérica en el ámbito organizacional, enfocándose gran parte en empleados del rubro educativo, además de una gran parte de ellas que son desarrolladas por profesionales de especialidades distintas a la psicología. Posterior a la realización de esta revisión, se pudo concluir que es necesario que los profesionales de recursos humanos elaboren y desplieguen estrategias que mejoren la percepción de los empleados respecto a su organización, elevando la satisfacción de estos y el compromiso laboral.

Palabras clave: Satisfacción laboral; Compromiso Organizacional; Latinoamérica

Abstract Currently, finding employees satisfied and committed to their work represents a challenge for organizations. This problem is reflected in high levels of turnover, low levels of productivity, among others; Based on the above, the objective of the present review was to identify the relationship between job satisfaction and organizational commitment in adults in Latin America. The search for research articles was carried out taking into account the methodological recommendations provided by the PRISMA guide. 10 articles that met the established criteria were analyzed. As a result, it was found that there is a positive and significant relationship between job satisfaction and organizational commitment in adults in Latin America. Furthermore, it could be seen that there is little literature developed in Latin America in the organizational field, much of it focusing on employees in the academic field, in addition to a large part of it that is developed by professionals from specialties other than psychology. After carrying out this review, it was concluded that it is necessary for human resources professionals to develop and deploy strategies that improve employees' perception of their organization, increasing their satisfaction and work commitment.

Keywords: Job satisfaction, Organizational Commitment, Latin america

Introducción

En los últimos años el interés de las empresas por optimizar la productividad y los recursos ha motivado que se desplieguen estudios sobre diversas variables relacionadas al factor Humano (Vásquez et al, 2020). Entre las múltiples variables que han surgido del ámbito organizacional, se eligieron las variables de Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional para la presente revisión aplicada.

En el ámbito laboral, los empleados que presentan altos niveles de satisfacción laboral muestran resultados positivos en el ámbito del trabajo, mostrando altos niveles de productividad, mayor compromiso organizacional (Mora et al, 2022; Rožman et al, 2021).

Las empresas presentan dificultades en atraer, desarrollar y retener talento (Hernández et al, 2018). Estos retos se ven obstaculizados cuando existen empleados cuyo nivel de satisfacción es bajo con relación a la organización, su trabajo y las condiciones de este. Entre las causas más comunes de esta insatisfacción se encuentran: la percepción de falta reconocimiento al trabajo ejecutado, la

remuneración desproporcionada a la exigencia del trabajo ejecutado, pocas oportunidades de desarrollo dentro de la empresa, dificultades en las relaciones laborales con los compañeros, el entorno físico no adecuado para desempeñar sus labores, la carga de trabajo y la baja autonomía para tomar decisiones. Todo ello en conjunto tiene impacto en el grado de compromiso organizacional que tienen los trabajadores con la empresa, haciendo que disminuya ante la presencia de estos factores negativos (Quispe et al, 2020).

El compromiso organizacional se puede evidenciar cuando el trabajador se identifica y muestra orgullo del personal por la organización a la que pertenece, obteniéndose trabajadores comprometidos que favorecen al logro de objetivos organizacionales. Por esa razón, esta variable será el mejor indicador del desempeño que tendrá la empresa (Torres, 2014). Existe la posibilidad de predecir resultados organizacionales (desempeño laboral, rotación, ausentismo y el comportamiento en el trabajo) basado en el nivel de compromiso organizacional (Albalawi et al, 2019). Becker en 1960, al realizar estudios iniciales de esta variable, la define como un elemento de cohesión entre la

organización y el trabajador, donde de ambas partes surgen expectativas de esta relación.

Los estudios más recientes identifican al compromiso organizacional como un constructo multidimensional (Meyer y Herscovitch, 2001) Meyer y Allen (1991, 1997) dividen este constructo en 3 aspectos diferentes: el primer componente es compromiso afectivo, que implica tomar un rol activo, identificarse con la organización y estar vinculado emocionalmente a esta. El segundo componente se conoce como compromiso de continuidad, el cual hace referencia a trabajadores que realiza cálculos estratégicos y priorizan los beneficios de su puesto actual frente al afrontar nuevos retos laborales. El tercer componente es el compromiso normativo, que se refiere a la obligación autopercibida por los trabajadores sobre el tiempo de permanencia en la empresa debe ser extenso (Meyer & Allen, 1991).

La satisfacción laboral es una variable actitudinal que afecta al compromiso organizacional (Herzberg, 1959), es por esa razón que conviene que los trabajadores estén satisfechos laboralmente para que puedan identificarse con la institución y trabajar en conjunto para el logro de objetivos (Mañas et al, 2007). Existen varios estudios de esta variable como la de Herzberg (1959) quien desarrolló la teoría bifactorial que considera dos componentes que tienen incidencia en la satisfacción laboral. El primero está conformado por los factores de motivación los cuales son de carácter intrínseco y generan satisfacción en el sujeto. El segundo componente está conformado por factores de higiene, los cuales son de carácter extrínseco, y provocan insatisfacción en la persona. Así también, Vroom (1964) propone que para estudiar la satisfacción laboral no solo hay que tomar en consideración las condiciones del trabajo o las variables situacionales, sino también los factores de personalidad y las expectativas hacia el trabajo que desempeña.

Ambas variables, Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional son sumamente importantes en el ámbito laboral, debido a que la ausencia de ellos puede ser causante de problemas cruciales para la organización: altos niveles de rotación, incremento de ausentismo, niveles bajos de desempeño, etc. Los empleados satisfechos se comprometen con su empresa por lo que muestran una actitud positiva hacia el trabajo e incluso superan las expectativas (Quispe & Paucar, 2020). Se ha demostrado que el Compromiso Organizacional y la Satisfacción Laboral tienen una correlación positiva (Yucel & Bektas, 2012). Identificar bajos niveles de Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional y no tomar acciones para elevar los mismos, puede traer consecuencias

como el tener personal poco satisfecho laboralmente, con poca motivación y sin identificación hacia el centro de labores. Eso quiere decir que las condiciones laborales inadecuadas pueden decantar en altos niveles de rotación o bajo desempeño, lo que a su vez se traduciría en mayores costos operativos para la empresa, debido los nuevos procesos de selección, capacitación y entrenamiento para cubrir dichos puestos, o en su defecto trabajadores con una productividad por debajo de lo esperado (Vásquez et al, 2021).

Adentrándonos al contexto Latinoamericano, actualmente la economía de la Región muestra una leve proyección de crecimiento (2.3%) para el 2024 (CEPAL, 2023). Muchos hogares y sus ingresos fueron afectados debido a la pandemia de Covid-19, de los cuales la gran mayoría no se han recuperado totalmente; según cifras del Banco Mundial (2023), el índice de pobreza en Latinoamérica es de 30.3%. Estas cifras poco favorables generan que los niveles de desempleo sean mayores respecto a los años anteriores a la pandemia, mientras que la cantidad de personas que se hallan en condiciones de trabajo informal se mantiene estable, incluso presentando un leve incremento debido a migraciones de países cuyas economías se encuentran atravesando crisis económicas con niveles de hiperinflación (FMI, 2023). Las condiciones económicas de la región producen que las condiciones laborales no sean las más adecuadas, en comparación a economías del primer mundo, por lo cual personas económicamente activas se ven forzadas a trabajar en la informalidad o en condiciones inferiores a las esperadas disminuyendo los niveles de Satisfacción Laboral de los empleados y el Compromiso Organizacional.

Respecto al contexto ecológico, el cambio climático ha representado un papel interesante en la dinámica de la región, ya que por una parte desastres naturales han afectado a familias y sus hogares; por otro las riquezas naturales y la explotación de estas, además del surgimiento de energía renovable atraen nuevas industrias a Latinoamérica y con ellas nuevas oportunidades de trabajo.

Referente a la tecnología, se ha notado un incremento en el acceso a la misma, donde el 74% de la población urbana cuenta con acceso a internet y telefonía móvil, mientras que en zonas rurales esta cifra es de 42%, lo cual ha permitido el incremento de empleos remotos o en modalidad híbrida. Según la Encuesta Gestión de Covid-19 de PWC (2023), que aborda Acciones y prácticas de gestión implementadas por las empresas como respuesta a la crisis, se obtiene el resultado de que el 48% de empresas han implementado el trabajo remoto en su totalidad o de manera híbrida y el 29% se halla de

camino a hacerlo. La modalidad de trabajo híbrida o remota es uno de los beneficios laborales más apreciados por los empleados, e influye en la satisfacción laboral que estos muestran respecto a su centro de labores, según un estudio desarrollado por el Diario oficial El Peruano y el Instituto San Ignacio de Loyola (2021) el 69% de encuestados sostuvo que valoran la modalidad de trabajo híbrida, el 26% aseguró que debe continuar el teletrabajo de manera total y el 5% restante precisó que es una práctica que no consideran como primordial. Como se mencionó en el resumen del presente trabajo, gran parte de las investigaciones que abordan las dos variables estudiadas se enfocan en empleados del rubro educativo, al revisar encuestas salariales se pudo apreciar que es uno de los rubros con escalas salariales más bajas y con menor cantidad de beneficios. (INEI, 2022). Por otro lado, respecto a la posibilidad de brindar el beneficio del trabajo remoto a los empleados de este rubro se encuentran leyes que luego de la pandemia prohíben el dictado de clases de clases 100% virtuales. El Diario Oficial El Peruano (2024) menciona que de acuerdo con la Ley N.º 31840 las universidades se encuentran prohibidas de brindar oferta de pregrado en modalidades distintas a la presencial.

En vista de la situación actual de la región, y de un escenario futuro donde los niveles de inflación incrementan y las proyecciones de crecimiento se desaceleran, once presidentes de Latinoamérica se reunieron para poder elaborar un plan que reduzca la inflación de sus países (Deutsche Welle, 2024) y así permitir que los ingresos mensuales de sus poblaciones no se vean devaluados años tras año, disminuyendo la calidad de vida. El salario monetario es un componente crítico en como el empleado percibe la valorización que su empresa le brinda según lo indicado por Chau (2019) e impacta directamente en la Satisfacción Laboral y por ende en el Compromiso Organizacional.

Para finalizar, por todo lo expuesto anteriormente el objetivo de la investigación es identificar la relación entre Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional en adultos Latinoamericanos a través de la revisión y recopilación de investigaciones. Por lo que la interrogante para el presente estudio se determina en: ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en adultos Latinoamericanos?

Material y método

Criterios de inclusión

En el presente trabajo de revisión aplicada se tomarán en cuenta las investigaciones con las siguientes características: a) estudios cuantitativos,

b) artículos que pertenezcan a bases de datos científicas fiables, c) estudios que correlacionen el compromiso organizacional y la satisfacción laboral, d) estudios que cuenten con análisis psicométricos.

Criterios de exclusión

Se tomó en cuenta como criterios de exclusión, los estudios con las siguientes características: a) estudios cualitativos, b) estudios de revisiones o metaanálisis, c) tesis, d) artículos que no pertenecen a revistas científicas, e) artículos que no han sido desarrollados en el contexto latinoamericano f) artículos con más de 11 años de antigüedad, g) artículos que no estén en español e inglés h) manuales o posters académicos.

Estrategia de búsqueda

La búsqueda fue realizada entre enero y febrero del 2024 utilizando las bases de datos: Web of Science, Scopus, Scielo, Redalyc, Proquest y Dialnet.

Las palabras clave que se utilizaron para la búsqueda fueron: compromiso organizacional, organizational commitment, satisfacción laboral, job satisfaction y work satisfaction. También se hizo uso de la herramienta Power Thesaurus Index donde se tomaron en cuenta los siguientes términos: employee commitment, organizational commitment, compromiso organizacional, work satisfaction, job satisfaction, employee satisfaction, satisfacción laboral.

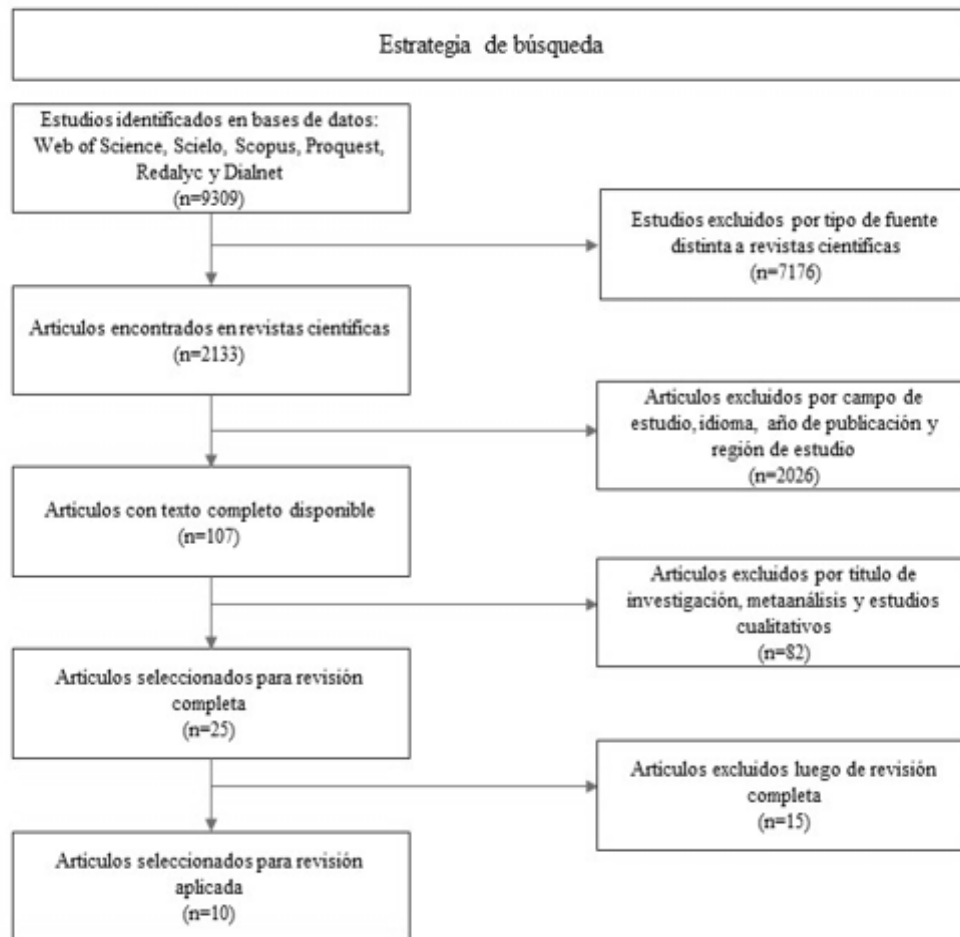
La estrategia que se utilizó fue el uso de operadores booleanos (AND y OR): (“job satisfaction” OR “work satisfaction” OR “employee satisfaction” OR “satisfaccion laboral”) AND (“organizational commitment” OR “employee commitment” OR “compromiso organizacional”). Los artículos seleccionados para la revisión fueron publicados entre 2013 y 2023.

Inicialmente se obtuvieron 9309 referencias, las cuales luego de aplicar filtros de búsqueda se redujeron a 107, esto permitió la identificación de 25 artículos que cumplían con los criterios de inclusión y exclusión, de los cuales luego de la revisión se seleccionaron 10 artículos que cumplían con todas las características de los lineamientos de la guía PRISMA (Urrutia & Bonfill, 2013)

En la Figura 1 se presenta de manera sintetizada el diagrama de flujo que se utilizó para la selección de los trabajos utilizados en la presente revisión aplicada.

Figura 1:

Diagrama de flujo de estrategia de búsqueda



Resultados

Se analizaron los 10 artículos seleccionados, en las Tablas 1 y 2 se muestran los datos más relevantes de cada artículo, tomando en cuenta aspectos a consideración como el autor, años de publicación, país de origen, nivel de estudio, instrumentos de

evaluación del Compromiso Organizacional y la Satisfacción Laboral. Por último, se presenta un resumen de la relación hallada entre ambas variables.

Tabla 1*Análisis de los estudios seleccionados*

Autor	Año	Título del Artículo	País de Origen	Diseño de estudio
Gómez et al.	2013	Satisfacción laboral y compromiso en las Organizaciones de Rio Verde, S.L.P.	México	Correlacional
Cortina, E.	2016	El rol mediador del Compromiso Organizacional entre la Satisfacción Laboral y la Intención de Permanencia en el sector de Contact Centers	Colombia	Correlacional
Cernas et al.	2018	Perspectiva Futura de Tiempo, Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional: el Efecto Mediador de la Autoeficacia, la Esperanza y la Vitalidad	México	Correlacional
Quispe, R. & Paucar, S.	2020	Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú	Perú	Correlacional
Mapén, F.	2020	Labor Satisfaction and Organizational commitment: a correlational study in México.	México	Correlacional
Estrada, E. & Gallegos, N.	2021	Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la Amazonía peruana	Perú	Correlacional
Chiang et al.	2021	Satisfacción laboral y compromiso organizacional: un análisis de percepción en el sector sanitario.	Chile	Correlacional
Carillo, A.	2023	Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la Amazonía peruana	Ecuador	Correlacional
Treviño & López	2023	Job Satisfaction, Organizational Commitment and Burnout in teachers in Mexico	México	Correlacional
Cayupe et al.	2023	Self-efficacy, organizational commitment, workload as predictors of life satisfaction in elementary school teachers: the mediating role of job satisfaction	Perú	Correlacional

Tabla 2*Análisis de los estudios seleccionados*

Autor	Instrumento de evaluación 1	Fiabilidad o validez	Instrumento de Evaluación 2	Fiabilidad o validez	Relación encontrada entre Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional
Gómez et al.	Escala de Compromiso Organizacional de Meyer & Allen	Alfa de Cronbach: .71	Cuestionario de Satisfacción Laboral de Meliá y Peiró	Alfa de Cronbach: .71	Existe una relación entre Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional y a las subvariables que la conforman.
Cortina, E.	Escala para Evaluación Personal del Trabajo - Compromiso Laboral	Alfa de Cronbach: .93	Encuesta de Satisfacción Laboral SAT III	Consistencia interna $\alpha=.96$	Existen correlaciones significativas entre las variables, además de niveles de confiabilidad superiores al .70
Cernas et al.	Escala de Compromiso Organizacional de Meyer & Allen	Alfa de Cronbach: .70	Escala global de satisfacción laboral adaptada del índice de Brayfield and Rothe	Alfa de Cronbach: .90	La relación entre variables es significativa, al igual que las regresiones encontradas.
Quispe, R. & Paucar, S.	Escala de Compromiso Organizacional de Meyer & Allen	Alfa de Cronbach: .759	Cuestionario de Satisfacción Laboral de Dingeta	Alfa de Cronbach: .85	El compromiso organizacional y el trabajo la satisfacción condicionan el comportamiento de los individuos dentro de las organizaciones.
Mapén, F.	Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer & Allen	Alfa de Cronbach: .90	Cuestionario de Satisfacción Laboral de Meliá y Peiró	Alfa de Cronbach: .93	El capital humano y la satisfacción laboral son dos variables que contribuyen positivamente en el desempeño educativo.
Estrada, E. & Gallegos, N.	Escala de Compromiso Organizacional de Meyer & Allen	Alfa de Cronbach: .932	Escala de satisfacción laboral SL-SPC de Palma	Alfa de Cronbach: .951	Las variables presentan una correlación positiva muy considerable, y un coeficiente una correlación positiva muy fuerte.

Chiang et al.	Escala de Compromiso Organizacional de Meyer & Allen	Alfa de Cronbach: .90 y .93	Cuestionario de Satisfacción Laboral de Spector	Alfa de Cronbach: .774	La Satisfacción Laboral se relaciona positiva con el Compromiso Organizacional y sus subcomponentes.
Sanjinez, S.	Utrecht Work Compromiso organizacional	Alfa de Cronbach: .94	Escala de Satisfacción en el Trabajo de Warr, Cook y Wall	Alfa de Cronbach: .79	Ambas variables muestran una correlación directa, con un coeficiente de .641
Treviño & López	Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen	Alfa de Cronbach: .949	Cuestionario de Satisfacción Laboral de Meliá y Peiró	Alfa de Cronbach: .908	Empleados que perciben apoyo de la organización presentan mayores niveles de Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional.
Cayupe et al.	Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)	Alfa de Cronbach: .98	Job Satisfaction Scale Salessi & Omar	Alfa de Cronbach: .88	Los resultados muestran una correlación positiva entre Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional.

Gomez et al. (2013) tuvieron como objetivo identificar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, comprendiendo sus tres dimensiones en ambos casos. La muestra fue de 196 trabajadores de diferentes organizaciones de Rioverde. Los instrumentos de medición utilizados fueron el cuestionario de satisfacción laboral, y el cuestionario de compromiso organizacional. Los resultados muestran que existe una relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores en las organizaciones de Rioverde, mostrando una correlación en el análisis bivariable al cruzar las dimensiones de satisfacción laboral y compromiso organizacional presentando relación con todas las dimensiones.

Cortina (2016) tuvo como objetivo analizar el rol que cumple el compromiso organizacional como mediador en la relación entre la satisfacción laboral y la intención de permanencia en una empresa servicios de contact center en Medellín, Colombia. Utilizó una muestra de 409 colaboradores y dos instrumentos de medición: la encuesta de satisfacción laboral y la escala para la evaluación del compromiso organizacional. Los resultados obtenidos indicaron que la satisfacción laboral está positivamente y significativamente relacionada con las tres dimensiones del compromiso

organizacional: afectivo, normativo y de continuidad. Esto implica que los individuos que están satisfechos con sus condiciones laborales tienden a sentir un mayor compromiso con la organización. Este compromiso se manifiesta en una disposición emocional hacia la empresa (compromiso afectivo), un sentimiento de lealtad y gratitud (compromiso normativo) y una evaluación del costo-beneficio asociado a su relación laboral (compromiso de continuidad).

Cernas et al. (2018) tuvieron como objetivo del estudio fue investigar como la autoeficacia, la esperanza y la vitalidad actúan como mediadores en la relación entre la perspectiva futura de tiempo y la satisfacción laboral, así como el compromiso organizacional. La muestra para la presente investigación fueron 299 estudiantes del master en administración. Los instrumentos utilizados fueron el inventario de perspectiva de tiempo de Zimbardo y Boyd, la escala de autoeficacia ocupacional de Schyns y Von Collani en su versión abreviada, la escala del estado de esperanza de Ryan y Frederick, la escala global de satisfacción laboral de Brayfield y Rothe, y la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen. Los resultados indican que existe una relación positiva significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, especialmente en lo que respecta a

la dimensión de compromiso afectivo que fue la evaluada.

Quispe et al. (2020) tuvieron como objetivo evaluar la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes de una universidad pública en el Perú. Esta investigación es del enfoque mixto, solo se tomarán en cuenta los datos del análisis cuantitativo. La muestra consistió en 114 docentes. Se emplearon como instrumentos el cuestionario de satisfacción laboral y el cuestionario de compromiso organizacional. Los resultados revelaron una relación directa y estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los docentes de la universidad pública peruana. Los docentes que experimentaron satisfacción en su trabajo mostraron una probabilidad de 3.39 veces mayor de tener compromiso organizacional con la institución en comparación con aquellos que estaban insatisfechos. Además, se halló una relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso afectivo, es decir, los docentes satisfechos laboralmente presentaron una probabilidad 4.76 veces mayor de tener compromiso afectivo con la universidad, siendo esta dimensión la más relevante.

Mapén (2020) tuvo como objetivo medir el grado de satisfacción laboral y compromiso organizacional de los docentes de educación básica que fueron promovidos a asesores técnicos pedagógicos cuando presentaron una evaluación de promoción, esto impulsado por la Reforma Educativa implementada en México de 2013 a 2019. Los instrumentos utilizados fueron el cuestionario de compromiso organizacional y el cuestionario de satisfacción laboral. Los resultados confirman de manera global que existe una relación positiva estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, pero cuando se realiza un análisis de las dimensiones y los elementos que la integran se puede observar que existe un problema en el sector educativo. Los asesores no se encuentran satisfechos con su superior inmediato, lo que, en consecuencia, afectan el compromiso afectivo y de continuidad. Es por esta razón que algunos asesores que lograron el ascenso prefieren recuperar el puesto de docente que desempeñaban anteriormente.

Estrada & Gallegos (2021) tuvieron como objetivo establecer la relación entre la satisfacción y el compromiso organizacional en los docentes de educación básica regular de la Amazonía peruana. La muestra consistió en 185 docentes que trabajan en instituciones educativas ubicadas en la ciudad de Puerto Maldonado. Para medir estas variables, se utilizaron una escala de satisfacción laboral y un cuestionario de compromiso organizacional

adaptado a la realidad peruana. Los resultados obtenidos revelaron una relación significativa y directa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los docentes. Esto sugiere que cuando los docentes se sienten más satisfechos con las condiciones de trabajo que les ofrece la institución educativa, tienden a tener un mayor compromiso y sentido de pertenencia hacia la misma. Además, se encontró que la satisfacción laboral está positivamente relacionada con las diferentes dimensiones del compromiso organizacional, incluyendo el compromiso afectivo, de continuidad y normativo.

Chiang et al. (2021) tuvieron como objetivo medir los niveles de percepción laboral de empleados del sector sanitario, tanto en el ámbito público como en el privado, con respecto a las variables de satisfacción laboral y compromiso organizacional. Una de las hipótesis investigadas fue la existencia de un efecto positivo del compromiso organizacional en la satisfacción laboral. La muestra utilizada fue de 271 administrativos del sector sanitario. Para medir las variables de interés, se emplearon dos instrumentos de medición: cuestionario de satisfacción laboral y el cuestionario de compromiso organizacional. Los resultados obtenidos revelaron que efectivamente existe un efecto positivo del compromiso organizacional sobre la satisfacción laboral, y este efecto fue estadísticamente significativo. Además, se observaron diferencias significativas entre los sectores público y privado, destacando que el sector público presentó niveles más altos de satisfacción laboral en comparación con el sector privado.

Sanjinez (2023) tiene como objetivo establecer relación entre compromiso organizacional, burnout y la satisfacción laboral en empleados de una entidad privada en La Paz, Bolivia. La muestra fue de 113 personas. Los instrumentos de medición fueron el Utrecht Work Commitment Questionnaire (UWES) en su versión reducida en español, el Burnout Inventory en la versión española de Maslach y la escala de satisfacción en el trabajo. Los resultados obtenidos refuerzan la relación positiva entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral. Esta correlación sugiere que cuando los empleados se sienten comprometidos con la organización, también experimentan un mayor nivel de satisfacción con su trabajo. Este compromiso no se limita únicamente a cumplir con las tareas asignadas a cambio de recompensas económicas, sino que implica un sentimiento de bienestar y conexión con el trabajo que realizan. Cuando los empleados se sienten valorados y comprometidos, tienden a dedicar más esfuerzo y energía a sus responsabilidades laborales. Este alto nivel de involucramiento con el trabajo puede traducirse en

una mayor productividad y desempeño por parte de los empleados. Además, los empleados comprometidos son más propensos a permanecer en la organización a largo plazo, lo que reduce la rotación del personal y los costos asociados a la contratación y capacitación de nuevos empleados. Por otro lado, las organizaciones también se benefician al tener empleados comprometidos y satisfechos. Estos empleados suelen ser más leales a la empresa, lo que puede mejorar la reputación de la organización y atraer a talentos nuevos. Además, un equipo de trabajo compuesto por individuos comprometidos y satisfechos tienden a ser más colaborativos y eficientes, lo que contribuye al logro de objetivos organizacionales.

Treviño & Lopez (2023) se centró en analizar las relaciones entre variables que influyen en la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el burnout entre los docentes, utilizando el empoderamiento psicológico como variable mediadora. La muestra fue de 167 docentes y se emplearon varios instrumentos de medición, incluyendo cuestionarios de efectividad en las condiciones de trabajo, escala de empoderamiento psicológico, cuestionario de satisfacción laboral y cuestionario de compromiso organizacional. Los resultados del estudio indican que los docentes que reciben apoyo, información, recursos y oportunidades para desarrollarse por parte de la organización tienen niveles más altos de satisfacción laboral y compromiso organizacional. Además, aquellos que reciben una mejor remuneración muestran un mayor compromiso tanto con su trabajo como con la institución. Estos hallazgos resaltan la importancia de proporcionar un entorno laboral favorable y de ofrecer incentivos adecuados para promover la satisfacción y el compromiso entre los docentes. Es importante destacar que tener docentes satisfechos, comprometidos y motivados no solo beneficia a los propios docentes, sino que también impacta positivamente en la formación integral de los estudiantes. Por lo tanto, estos resultados sugieren que las instituciones educativas deben priorizar el bienestar y la satisfacción de sus docentes como parte fundamental de su estrategia para mejorar la calidad de educación que ofrecen.

Cayupe et al. (2023) tuvieron como objetivo evaluar un modelo de factores que predicen la satisfacción con la vida a través de la satisfacción laboral teniendo un rol mediador. Según esto, una de las hipótesis de estudio fue verificar si existe una relación positiva entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral, y que la satisfacción laboral es un mediador de la relación entre compromiso organizacional y satisfacción laboral. Este estudio se llevó a cabo con una muestra de 300 profesores de 4 centros educativos seleccionados de las 3 regiones (costa, sierra y selva)

del Perú. Los instrumentos de medición utilizados fueron la escala genérica de satisfacción laboral de Salessi y Omar, y el cuestionario de compromiso organizacional de Diaz, Palos y Rodriguez. Los resultados hallaron que existe una influencia positiva significativa entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los docentes. Es así como los docentes con mayor compromiso organizacional tienen mayor disposición en el desempeño de sus funciones, lo que contribuye a su satisfacción laboral. También menciona que se deben tomar medidas para reducir la carga laboral a los docentes y ajustar las demandas laborales a sus habilidades y necesidades, además de fomentar un ambiente de trabajo saludable y sostenible para promover el compromiso con la organización y la autoeficacia, esta regulación puede beneficiar la mejora de la satisfacción laboral y la reducción de estrés laboral en los docentes.

Discusión

La presente revisión aplicada busca identificar la relación entre la Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional, esto se realizó mediante la selección de 10 artículos de investigación, donde los resultados obtenidos son discutidos en función a los hallazgos principales. Durante el desarrollo de esta revisión se notó la presencia de variables secundarias que han sido abordada por los autores.

Los resultados principales de los estudios permitieron identificar que existe una correlación positiva y significativa entre la Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional (Gómez et al., 2013; Cortina, E., 2016; Cernas et al., 2018; Quispe, R. & Paucar, S., 2019; Mapén, F., 2020; Estrada, E. & Gallegos, N., 2021; Chiang et al., 2021; Sanjinez, S., 2023; Treviño & López, 2023; Cayupe et al., 2023) el cual es percibido para los empleados a través de componentes como el salario, ambiente laboral, reconocimiento por parte del empleador, entre otros, y proporcionan una valorización adecuada del trabajo desempeñado.

Adicionalmente durante el proceso de elaborar esta revisión aplicada, se evidenció que en la relación entre Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional existen variables secundarias o mediadoras como la Autoeficacia, la cual se ve reflejada en los resultados de los estudios menores niveles de estrés en los empleados (Cayupe et al., 2023). El estrés laboral o burnout funge como una variable que interfiere en el desempeño del trabajador, lo cual produce una relación negativa respecto a la Satisfacción Laboral. (Treviño & Lopez, 2023), sin embargo, se evidenciaron resultados en los cuales esta relación negativa era

contrarrestada con elementos de motivación extrínseca.

Los modelos teóricos utilizados en las investigaciones revisadas son la teoría de Mayer y Allen (1990) de Compromiso Organizacional, además de que el instrumento de evaluación más aceptado para medir esta variable es el cuestionario de Compromiso Organizacional desarrollado por los mismos autores. Por otro lado, respecto a la Satisfacción Laboral se aprecia que los autores presentan diversas teorías para definir esta variable, como Meliá & Peiró (1998) o Palma (2005). Respecto a los instrumentos empleados para la medición de esta son de igual manera múltiples, siendo en la mayoría de los casos elaborados para el despliegue de la investigación en modelo de Escala Likert, respaldado por Coeficientes de Validez sumados a adaptaciones de instrumentos elaborados por los autores mencionados para esta variable.

En concordancia con lo mencionado, el interés por el estudio de la Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional ha cobrado mayor significancia en las últimas décadas. Por un lado, el Compromiso Organizacional, cuenta con estudios de menor antigüedad respecto a la Satisfacción Laboral, siendo Mayer y Allen los pioneros en el estudio de la variable, siendo su modelo teórico el que es más citado por los investigadores que estudian la misma, y respecto a la Satisfacción Laboral, esta es una variable que ha sido estudiada por mayor tiempo, siendo identificada por algunos autores como componente de otras variables. En las investigaciones revisadas se aprecia que los autores concluyen en la importancia de contar con empleados satisfechos con las condiciones laborales, logrando así las empresas equipos de trabajo sólidos y comprometidos, lo cual impacta de manera positiva en la productividad y resultados de las organizaciones.

En base a la revisión de ambas variables se reconoce la importancia de desplegar estrategias a fin de prevenir niveles bajos de Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional en los empleados. El no tomar acciones pertinentes puede decantar en incrementos en los índices de rotación, bajos niveles de desempeño laboral, resultados negativos en encuestas de engagement, mala reputación para la empresa como marca empleadora, entre otros. Las consecuencias mencionadas anteriormente no hacen más que generar un impacto negativo a la empresa en la productividad, así como el incremento de los gastos relacionados a reclutamiento y selección, on boarding, costes laborales, etc.

Con la finalidad de evitar dicha problemática, la primera acción debe ser tener un diagnóstico de cómo se encuentran los niveles de Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional

en las empresas, en base a las investigaciones revisadas para medir la primera variable se recomienda la utilización de la Escala de Satisfacción Laboral de Palma, la cual puede ser adaptada y validada en cuanto a las necesidades propias de la organización, y respecto al Compromiso Organizacional se concuerda en que el instrumento más acertado sería la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer & Allen.

Posterior a dicha evaluación y una vez obtenido los resultados, se proponen diversas estrategias para incrementar los niveles de Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional.

En primer lugar se podría elaborar programas que vayan más allá de una compensación monetaria para el empleado, enfocándose en el salario emocional, resultando en que estos dispongan de mayor tiempo libre o de dosificar las jornadas de trabajo, por ejemplo beneficios como horarios de verano, cuponeras de tiempo, licencias excepcionales, vacaciones colectivas, entre otras que hoy son vistas como buenas prácticas de mercado; por otro lado implementar beneficios como descuentos corporativos, préstamos para fines académicos, beneficios en cuestión de Salud, un ambiente de trabajo agradable, condiciones ergonómicas, etc.

En segundo lugar, respondiendo a las necesidades de percibir un buen liderazgo como uno de los componentes de una Satisfacción laboral positiva, se puede desplegar programas de intervención y entrenamiento en Habilidades Sociales, Liderazgo Transformacional, Manejo y Resolución de Conflictos y otros que permitan a los líderes de la organización contar con herramientas para favorecer a que la experiencia de los miembros de sus equipos sea la más adecuada, logrando así que se identifiquen con sus líderes y por ende con la organización.

Finalmente, en vista de las proyecciones económica de la región y la creciente inflación, se podría implementar políticas salariales que contemplen incrementos en base a la evaluación de desempeño del empleado, tomando como referencia cuales son las prácticas del mercado a través de las encuestas salariales del mismo.

Dentro de las limitaciones percibidas al realizar la presente revisión aplicada, se detectó la escasez de artículos en revistas psicológicas que desarrollen la correlación entre ambas variables en América Latina, por lo cual se debe promover la investigación de artículos relacionados, aplicados al sector público y al privado, enfocados esta región emergente, y de como se viene manejando la gestión del Capital Humano en la misma. Por otro lado, los

artículos seleccionados, en su mayoría, están desarrollados en el ámbito educativo, lo cual permite deducir que el interés se debe a que es uno de los rubros donde los profesionales perciben remuneraciones menores y condiciones de trabajo que no son las más adecuadas respecto a otros rubros o profesionales del mismo sector pero en países como Estados Unidos o del continente Europeo, esto concuerda con lo revisado en la introducción del presente trabajo, donde aparte de lo ya anteriormente mencionado se pudo apreciar una reducción en el acceso a la educación. Los artículos seleccionados concuerdan en que cuando los empleados del sector educación se encuentran satisfechos con su trabajo, generan un mayor sentido de pertenencia hacia su organización y se compromete más con la organización, por ende, ofrecen una mejor calidad educativa, elemento clave para el desarrollo de los países.

Finalmente, el principal motivo que refuerza estas propuestas es que las proyecciones de crecimiento económico de la región no son alentadoras y los índices de inflación se proyectan a crecimientos elevados, por lo cual se prevé en los siguientes años se hallen mayor cantidad de empleados inconformes con su trabajo y las condiciones que se le brindan, por lo cual es necesario trazar prever el despliegue de estrategias y programas que permitan a los profesionales de Recursos Humanos abordar dicha problemática, incrementando los niveles de Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional, que como se ha evidenciado, impactan en el rendimiento de los empleados.

Conclusiones

El objetivo de este trabajo identificar la relación entre Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional en adultos latinoamericanos, a través de la revisión de los artículos científicos. Los resultados nos permitieron hallar que existe una relación positiva y significativa entre ambas variables, pudiendo llegar a la conclusión que las empresas al poseer empleados con un nivel de satisfacción alto respecto a su centro de labores, se aprecia que el nivel de Compromiso Organizacional incrementa

Por otro lado, es común la presencia de variables secundarias mediadoras, las cuales no afectan la relación positiva entre las variables de la presente revisión aplicada.

Referencias

- Albalawi, A., Naughton, S., Elayan, M., & Sleimi, M. (2019). Perceived organizational support, alternative job opportunity, organizational commitment, job satisfaction and turnover intention: A moderated-mediated model. *Organizacija*, 52(4), 34–76 <https://doi.org/10.2478/orga-2019-0019>
- Banco Mundial. (2023). Informe anual 2023. doi: 10.1596/AR2023SP
- Becker, H. (1960). Notes on the concept of commitment. *The American Journal of Sociology*, vol. 66, p. 32-40.
- Cayupe J., Bernedo D., Morales W., Alcaraz F., Carrasco K., Saintila J., & Flores A. (2023). Self-efficacy, organizational commitment, workload as predictors of life satisfaction in elementary school teachers: the mediating role of job satisfaction. *Front. Psychol.* 14:1066321. doi: 10.3389/fpsyg.2023.1066321
- Cernas, D., Mercado, P., & Davis, M. (2018). Perspectiva futura de tiempo, satisfacción laboral y compromiso organizacional: el efecto mediador de la autoeficacia, la esperanza y la vitalidad. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 34(1), 1-9. <https://dx.doi.org/10.5093/jwop2018a1>
- Chaux, F. (2019). *Importancia del salario emocional para coadyuvar a disminuir la rotación del personal operativo en las empresas de seguridad privada*. <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/35890>
- Chiang, M., Quijada, M., Rivera, M., & Hidalgo, J. (2021). Satisfacción laboral y compromiso organizacional: un análisis de percepción en el sector sanitario. *Salud de los trabajadores*, 29(2), 104-114. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8481762>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2023). Balance Preliminar de las Economías de América Latina y el Caribe (LC/PUB.2023/22-P), Santiago.
- Cortina, E. (2016). El rol mediador del compromiso organizacional entre la satisfacción laboral y la intención de permanencia en el sector de contact centers. *Revista Interamericana de Psicología Organizacional*, 33(2), 94-107. doi: 10.21772/ripo.v33n2a02
- Estrada, E., & Gallegos, N. (2021). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la Amazonía peruana. *Revista Educação & Formação*, 6(1). <https://doi.org/10.25053/redufor.v6i1.3854>
- Elayan, M., Albalawi, A., Shalan, H., Al-Horie, A. & Shamout, M. (2023). Perceived manager's emotional intelligence and happiness at work: The mediating role of job satisfaction and affective organizational commitment. *Organizacija*, 56(1) 18-31. <https://doi.org/10.2478/orga-2023-0002>
- El 95% de trabajadores considera que el teletrabajo debe mantenerse. (04 de Abril de 2020). *El Peruano*. <https://elperuano.pe/noticia/94892-el-95-de-trabajadores-considera-que-teletrabajo-debe-mantenerse>
- Establecen que, a partir del período académico 2024, las universidades, bajo responsabilidad, se encuentran prohibidas de ofertar, crear y/o admitir estudiantes en programas de pregrado con un componente de 100% de virtualidad; y dictan otras disposiciones. (2024). *El Peruano*. <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/2264721-1>
- Fondo Monetario Internacional (FMI). (2023). El informe Perspectivas económicas: Las Américas. <https://www.imf.org/es/Publications/REO/WH/Issues/2023/10/13/regional-economic-outlook-western-hemisphere-october-2023>
- Gomez, D., Recio, R., Avalos, M., & Gonzales, J. (2013). Satisfacción laboral y compromiso en las organizaciones de río verde, S.L.P. *Revista de Psicología y Ciencias del Comportamiento de la U.A.C.J.S.* 4 (1) 59-76.
- Hernández, E., Rovira, L., Vélez, J., Cruz, M., Vélez, E. Torres, G., Alomar, G., Caldera, J., Vera, J., Santiago M., Arroyo, Y., Arroyo, Y., Sanchez, L., & Rodriguez, N. (2018). Effect of the exposure to workplace bullying on turnover intention and the mediating Role of Job Satisfaction, Work Engagement, and Burnout. *Revista Interamericana De Psicología Ocupacional*, 37(1), 26. <https://doi.org/10.21772/ripo.v37n1a03>
- Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). John Wiley.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). (2022). Comportamiento de los indicadores de mercado laboral a Nivel Nacional. <https://m.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/01-informe-tecnico-mercado-laboral-oct-nov-dic-2022.pdf>
- Mañas, M., Salvador, C., Boada, J., González, E., & Agulló, E. (2007). La satisfacción y el bienestar psicológico como antecedentes del compromiso organizacional. *Psicothema*, 19(3), 395-400. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/la-satisfacción-y-el-bienestar-psicológico-como/docview/2778392529/se-2>
- Mapén, F. (2020). Labor satisfaction and organizational commitment: A correlational study in Mexico. *Revista Inclusiones*, 7(2), 598-618. <https://revistainclusiones.org/index.php/inclu/article/view/294>
- Meliá, J., & Peiró, J. (1998). Cuestionario de satisfacción laboral S20/23. *Línea de investigación de Psicología de la Seguridad*. Universitat de València.
- Meyer, J., & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Meyer, J., & Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage Publications, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781452231556>
- Meyer, J., & Herscovitch, L. (2001): Commitment in the workplace: Toward a general model, *Human Resource Management Review*, 11(3), 299-326. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(00\)00053-X](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(00)00053-X)
- Mora, O., Guerrero, M., Manosalvas, C., & Pedraza, M. (2022). Satisfacción laboral y engagement de trabajadores de empresas peruanas y ecuatorianas. *Revista Venezolana De Gerencia*, 27(8), 956-974. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.8.15>
- Once países de America Latina acuerdan plan ante inflación. (06 de Abril de 2023). *Deutsche Welle*. <https://www.dw.com/es/once-pa%C3%ADses-de-am%C3%A9rica-latina-acuerdan-plan-ante-la-inflaci%C3%B3n/a-65242812>

Palma, S. (2005). *Escala de satisfacción laboral (SL-SPC) Manual*. Lima, Perú: Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL.

Patrón, R. (2013). Satisfacción laboral y compromiso organizacional: estudio comparativo en una empresa con operación global. *Anáhuac Journal*, 13(2), 9–26.

Pwc. (2023). *Encuesta de Gestión de crisis de covid 19: Acciones y practicas de gestion implementadas por las empresas como respuesta a la crisis*. <https://www.pwc.pe/es/assets/document/Encuesta-Gestion-de-crisis-COVID-19.pdf>

Quispe, R., & Paucar, S. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú. *Apuntes Universitarios*, 10(2), 64–83. <https://doi.org/10.17162/au.v10i2.442>

Rožman, M., Sternad, S., Bobek, S., & Tominc, P. (2021). Gender differences in work satisfaction, work engagement and work efficiency of employees during the COVID-19 Pandemic: The Case in Slovenia. *Sustainability*, 13(16), 8791. <https://doi.org/10.3390/su13168791>

Sanjinez, S. (2023). Relación entre compromiso organizacional, burnout y satisfacción laboral en una entidad privada de la ciudad de La Paz. *FIDES ET RATIO*, 26 (26), 49-76. <https://doi.org/10.55739/fer.v26i26.135>

Sonker (2019). Happiness in relation to emotional intelligence. *Journal of Emerging Technologies and Innovative Research*, 6(6), 401–411.

Torres, M. (2014). Relación entre marketing interno y el compromiso organizacional de los trabajadores de una empresa pública de Lima. *Revista de investigación en psicología*, 17(1), 209-226. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8176623>

Treviño, R., & Lopez, J. (2023). Job satisfaction, organizational commitment and burnout in teachers in Mexico. *Journal of Technology and Science Education*, 13(3), 788-806. <https://doi.org/10.3926/jotse.1435>

Urrútia, G., & Bonfill, X. (2013). La declaración PRISMA: un paso adelante en la mejora de las publicaciones de la Revista Española de Salud Pública. *Revista Española de Salud Pública*, 87(2), 99-102. <https://dx.doi.org/10.4321/S1135-57272013000200001>

Vásquez, M., Inostroza, R., & Acosta, H. (2020). Liderazgo transformacional: su impacto en la confianza organizacional, work engagement y desempeño laboral en trabajadores millennials en Chile. *Revista de Psicología*, 30(1), 1-17. <http://dx.doi.org/10.5354/0719-0581.2021.55066>

Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Wiley

Yucel, I., & Bektas, C. (2012). *Job Satisfaction, Organizational Commitment and Demographic Characteristics Among Teachers in Turkey: Younger is Better? Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 46, 1598–1608. doi:10.1016/j.sbspro.2012.05.346

RELACIÓN ENTRE SATISFACCIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN ADULTOS LATINOAMERICANOS

INFORME DE ORIGINALIDAD

14%

INDICE DE SIMILITUD

15%

FUENTES DE INTERNET

7%

PUBLICACIONES

8%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
3	apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	servicio.bc.uc.edu.ve Fuente de Internet	1%
7	webcache.googleusercontent.com Fuente de Internet	1%
8	journals.copmadrid.org Fuente de Internet	1%
9	www.researchgate.net Fuente de Internet	

1 %

10

Submitted to Universidad Alas Peruanas

Trabajo del estudiante

<1 %

11

europeworldnews.com

Fuente de Internet

<1 %

12

cybertesis.unmsm.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

13

repositorio.upao.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

14

dialnet.unirioja.es

Fuente de Internet

<1 %

15

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

<1 %

16

repositorioslatinoamericanos.uchile.cl

Fuente de Internet

<1 %

17

Submitted to Universidad Tecnológica
Centroamericana UNITEC

Trabajo del estudiante

<1 %

18

fidesratio.ulasalle.edu.bo

Fuente de Internet

<1 %

19

www.frontiersin.org

Fuente de Internet

<1 %

20

Submitted to Southern Illinois University Edwardsville

Trabajo del estudiante

<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 20 words

Excluir bibliografía

Apagado