



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Modeladores del compromiso organizacional para mejorar la
productividad laboral. Revisión sistemática**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORES:

Chumpitaz Justo, Leonardo Jesús (ORCID: 0000-0002-1488-7170)

Sánchez Crispín, Lisbeth Yulissa (ORCID: 0000-0002-5861-1854)

ASESOR:

Dr. Illa Sihuincha, Godofredo Pastor (ORCID: 0000-0002-2532-3194)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

Nuestro proyecto de investigación se lo dedicamos a nuestros familiares, porque ellos fueron nuestros incentivos para lograr nuestros objetivos personales y profesionales.

Agradecimiento

Principalmente le damos gracias a Dios por lograr culminar una de nuestras metas en la vida. También, agradecemos a cada uno de nuestros familiares por incentivarnos a ser constantes y perseverantes para lograr nuestros objetivos profesionales.

Índice de contenidos

Pág.

Carátula	I
Dedicatoria	II
Agradecimiento	III
Índice de contenidos	IV
Índice de tablas	V
Índice de gráficos y figuras	VI
Resumen	VII
Abstract	VIII
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	20
3.1. Tipo de investigación	20
3.2. Protocolo y registro	20
3.3. Criterios de elegibilidad	21
3.4. Fuentes de información	21
3.5. Búsqueda	22
3.6. Selección de los estudios	23
3.7. Proceso de extracción de datos	23
3.8. Lista de estudios	24
3.9. Síntesis de resultados	26
3.10. Aspectos éticos	27
IV. RESULTADOS	28
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS	44
ANEXOS	50

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 <i>Objetivos</i>	6
Tabla 2 <i>Protocolo y registro</i>	21
Tabla 3 <i>Criterios de elegibilidad</i>	21
Tabla 4 <i>Fuentes de información</i>	22
Tabla 5 <i>Criterios de búsqueda</i>	22
Tabla 6 <i>Resultado de filtro semi-automático y control manual</i>	23
Tabla 7 <i>Lista de estudios</i>	25
Tabla 8 <i>Publicaciones por revistas desde el 2017 hasta el 2021</i>	26
Tabla 9 <i>Búsqueda por cuartil</i>	27
Tabla 10 <i>Definiciones de variable y categorías</i>	30
Tabla 11 <i>Matriz de hallazgos</i>	31

Índice de gráficos y figuras

	Pág.
<i>Figura 1</i> Proceso de selección de estudio	24
<i>Figura 2</i> Estadística de búsqueda por año 2017-2021	28
<i>Figura 3</i> Estadística de búsqueda por cuartil	29

Resumen

El estudio tuvo como objetivo de investigación actualizar nuevas posturas sobre la influencia de los modeladores de compromiso organizacional para mejorar la productividad laboral. La investigación se aplicó mediante una revisión sistemática con un enfoque cualitativo. De tal manera, se emplearon artículos indizados en fuentes confiables como Scopus, IBZ Online, DOAJ y EBSCO Education Source, por la cual cuentan con la identificación de objetivos digitales (DOI). Consiguientemente se desarrolló el proceso de análisis de inclusión y exclusión, se hallaron 50 artículos con las características necesarias para aplicarse en el estudio, seguidamente, mediante un análisis minucioso se seleccionaron 26 artículos referentes a la variable, verificando que compartan coincidencias con las categorías de estudio, que son compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad. El compromiso organizacional es el grado de identificación del trabajador con la organización de manera que, si el trabajador se identifica con la empresa, generará un buen desempeño laboral.

Palabras clave: Cultura, generación contemporánea, obligación moral.

Abstract

The study's research objective to update new positions on the influence of organizational commitment modelers to improve labor productivity. The research was applied through a systematic review with a qualitative approach. In this way, articles indexed in reliable sources such as Scopus, IBZ Online, DOAJ and EBSCO Education Source were used, for which they have the identification of digital objectives (DOI). Consequently, the inclusion and exclusion analysis process was developed, 50 articles with the necessary characteristics to be applied in the study were found, then, through a meticulous analysis, 26 articles referring to the variable were selected, verifying that they share coincidences with the study categories, which are affective commitment, normative commitment and continuity commitment. Organizational commitment is the degree of identification of the worker with the organization so that, if the worker identifies with the company, it will generate good job performance.

Keywords: Culture, contemporary generation, moral obligation.

I. INTRODUCCIÓN

En la investigación se comenzó a estructurar el primer capítulo, para ellos se abarca el proceso sistemático de análisis de información, considerando la exploración de la variable de estudio. Como primera instancia, se describió la variable compromiso organizacional desde una perspectiva global, influyendo relativamente su importancia en las organizaciones. Por ende, se explica y profundiza la composición de las categorías afectivo, normativo y de continuidad. Seguidamente, se presentó el problema de la investigación que se dirige a categorías modernas del compromiso organizacional; también se explicaron la justificación teórica, metodológica y social correspondientemente y posteriormente los objetivos de la investigación.

El compromiso organizacional (CO) es factor muy importante ya que influye en las empresas, trabajadores y la sociedad en su conjunto (Kaplan & Kaplan, 2018, p.2). Además, tiene un rol principal en las empresas teniendo conexión con las personas, de esta manera incentivando a la mejora de la productividad laboral que se tiene (Abdulrahman, 2017, p.5). Sin embargo, el CO tiene en la gran parte un efecto positivo y significativo en las empresas, reflejada en la eficacia individual (Marques, La Falce, Marques, De Muylder & Silva, 2019, p.4). Así mismo se beneficia reduciendo costos al incrementar la productividad con personal óptimo e incentivando la eficacia y eficiencia de su trabajo, además de impulsarlos a través de incentivos (Chordiya, Sabharwal & Goodman, 2017, p.5). Es muy importante en la mejora del desempeño laboral de los trabajadores, mediante la motivación y comprensión a los empleados (Luz, De Paula & De Oliveira, 2018, p.4).

Las evidencias señalan un estudio en Estados Unidos concluyendo que el CO es importante para el éxito de las organizaciones y bienestar del personal, a pesar de la imperante crisis presupuestaria y financiera (Chordiya et al., 2017, p.25). Un estudio en Emiratos Árabes Unidos, concluye que juega un papel mediador entre varias facetas de la satisfacción laboral y diferentes dimensiones de las actitudes hacia el cambio organizacional (Abdulrahman, 2017, p.35). Otro estudio en Brasil indica una relación significativa entre el CO con la transferencia de conocimiento y, en consecuencia, impulsando la madurez de la gestión del conocimiento (Marques et al., 2019, p.30). Otro estudio, en Portugal, indica que también es una relación a nivel psicológico, relacionado con el grado de lealtad y

apoyo que los empleados muestran a la organización (Luz et al., 2018, p.24). Además, en Turquía, de acuerdo con los resultados, tuvo un impacto significativo y positivo; afectando el compromiso afectivo, compromiso normativo y el compromiso de continuidad, esenciales para mejorar la productividad de cada colaborador (Kaplan & Kaplan, 2018, p.28).

El compromiso organizacional desde la categoría de compromiso afectivo es el lazo emocional que desarrolla el trabajador con la empresa, significa la satisfacción de las personas con la organización y la satisfacción de estar en una membresía de la organización (Marqués et al., 2019, p.11). Así mismo se refiere a la dedicación de los empleados a la organización, es la identificación psicológica del colaborador con los valores y filosofía de la empresa (Labrague, McEnroe, Tsaras, Cruz, Colet & Gloe, 2018, p.20). Así mismo, se describe como el deseo de ser involucrado emocionalmente en una organización en particular (Faraji & Begzadeh, 2017, p.18). Además, es el comportamiento de los colaboradores en el ámbito de los sentimientos y las emociones para poder ejercer de la mejor manera su función en la organización (Moreno, 2019, p.11). Por último, el enfoque compromiso prevalece en la literatura organizacional, unida al concepto de vínculo afectivo o emocional (Luz et al., 2018, p.12).

Se evidencia que un estudio en Suecia en el compromiso afectivo, tiene el propósito de contribuir empíricamente a la gestión de conocimiento midiendo el nivel de madurez y los recursos humanos; se debe fomentar el conocimiento de gestión mediante la conexión entre la gestión de recursos humano y conocimiento empresarial (Marqués et al., 2019, p.30). Otra evidencia en Estados Unidos, indica que existen razones donde el compromiso efectivo puede ser fundamental para los beneficios financieros como la reducción de costos y desempeño de las organizaciones (Chordiya et al., 2017, p.26). Así mismo, otro estudio en California, indica que el compromiso afectivo es emocional, apego e identificación del trabajador, beneficiando a la empresa y haciendo más fuerte la retención y resultados (Kewley, Dell'Acqua & Thomsen, 2017, p.25). Otra investigación en Reino Unido dio el resultado que equilibra el comportamiento o actitud laboral en la empresa, teniendo el vínculo emocional con los trabajadores (Mousa & Puhakka, 2019, p.27). En otro estudio en Ecuador nos dice que eleva la fidelización de los colaboradores de manera productiva (Moreno, 2019, p.25).

El compromiso organizacional desde la categoría de compromiso normativo hace referencia a un ambiente muy adecuado, ya que no existen colaboradores que sean iguales y la organización debe fomentar la unión entre los trabajadores, respetándose mutuamente (Loan, 2020, p.12). Asimismo, el enfoque normativo, es conocido por todo consenso establecido de manera social, sujetando al individuo a la obligatoriedad; recalcando que esta normativa puede ser autónoma (Redditt, Gregory & Ro, 2019, p.20). Así mismo, se refiere a la importancia de los empleados para la empresa, los empleados que tienen un alto nivel de compromiso, se sienten que deben permanecer en la empresa (Kaplan & Kaplan, 2018, p.12). Además, existen razones para inferir que las organizaciones tienen interés en promover la promoción afectiva y vínculos normativos para sus colaboradores y reducir la fuerza del vínculo instrumental (Spanuth & Wald, 2017, p.7). Así mismo, se caracteriza por un sentimiento de obligación moral que desarrollan los sujetos al considerar que la permanencia en la organización es lo correcto (Estrada & Mamani, 2020, p.7).

Se evidencia que un estudio en Portugal el compromiso normativo, es conocido por todo consenso establecido de manera social, que toma fuerza sujetando al individuo a la obligatoriedad. Esta normativa puede ser autónoma (Cesário & Chambel, 2017, p.12). Otra evidencia en Estados Unidos, señalan que existen razones para inferir que las organizaciones tienen interés en promover la promoción afectiva y vínculos normativos para sus colaboradores y para reducir la fuerza del vínculo instrumental (Redditt et al., 2019, p.28). Así mismo, otro estudio en Irán, explica que el compromiso normativo se refiere a la importancia de los empleados que responden de manera recíproca a la organización (Kafash & Imani, 2018, p.22). Otra investigación en Malasia, indica que, para aumentar el compromiso normativo, debe contar con los indicadores de lealtad, culpabilidad y obligación (Al Zefeiti & Mohamad, 2017, p.25). De tal manera otro estudio en Teheran, aporta a que el compromiso normativo es la creencia en la lealtad a la empresa, en cierta medida como un pago (Chegini, Janati, Asghari & Khosravizadeh, 2019, p.28).

El compromiso organizacional desde la categoría de compromiso de continuidad comprende a la inversión definida como la acción que realiza el docente al dedicar tiempo y esfuerzo, siendo esta subcategoría más representativa en

trabajadores hombres que en mujeres (Loan, 2020, p.13). Así mismo es la necesidad de permanecer en la organización porque los empleados pueden enfrentar costos relacionados con la organización si dejan la organización (Guzeller & Celiker, 2019, p.15). Además, lo identifica como un ente interesado o egoísta, al valorar su estabilidad laboral y económica adquirida en la institución, al tener en cuenta que apartarse de ella o renunciar le resultaría muy costoso (Cao, Liu, Liu, Yang & Liu, 2019, p.17). Así mismo es menos probable que dejen su trabajo o que se ausenten del mismo, siempre deseará trabajar en la institución (Grego, 2019, p.12). El enfoque de continuidad se refiere al compromiso basado en la conciencia de los empleados que es complicado encontrar trabajo estable, es por ello que permanecen en su mismo empleo (Oh, 2019, p.22).

Se evidencia que un estudio en Virginia, nos muestra que el compromiso de continuidad se refiere a la dificultad del trabajador de romper lazos con la organización por muy limitadas alternativas de trabajo o el precio relacionado al cambio (Sungu, Weng & Xu, 2019, p.28). Otra evidencia en Vietnam, corresponde al deseo del trabajador de permanecer en la organización, de manera conveniente para cubrir su interés, desde el punto de vista económico o cronológico, por lo que no le conviene renunciar (Loan, 2020, p.27). Asimismo, otro estudio en Árabes Unido nos dice que con el compromiso de continuidad demuestra en los resultados obtenidos en el sentido que los trabajadores se quedan porque tiene que hacerlo (Abdulrahman, 2017, p.36). Otra investigación en Jeonju, Corea del Sur, se refiere a que permanecen en la empresa por necesidad, debido a que se refiere a los escasos de alternativas de cambio (Oh, 2019, p.29). En otras circunstancias, en China los trabajadores permanecen por obligación como consecuencia de la inversión de tiempo y esfuerzo que la persona tiene por su permanencia en la empresa y que perdería si abandona el trabajo (Cao et al., 2019, p.33).

En el compromiso organizacional se detectan las categorías tradicionales para una organización, lo cual cada uno consta con diferentes subcategorías, por lo tanto, la categoría de compromiso afectivo cuenta con las subcategorías del sentido de pertenencia, vínculo emocional y apego; pero actualizando la teoría el enfoque afectivo se adicionaría las categorías de empatía, inteligencia espiritual, identificación, participación. Así mismo, la categoría de compromiso normativo cuenta con las subcategorías lealtad, culpabilidad y obligación; pero actualizando

la teoría el enfoque normativo se adicionaría las categorías de agradecimiento y ética. Por último, la categoría de compromiso de continuidad cuenta con las subcategorías de falta de alternativas y costos; pero actualizando la teoría el enfoque de continuidad se adicionaría las categorías de conciencia de los empleados y necesidad de pertenecer en la organización.

Se procedió a plantear el problema de investigación. Algunos autores lo llaman problema real, añadieron que la naturaleza del problema está dada por una dificultad, deficiencia, vacío, falta de conocimiento, necesidad de cambio, renovación, o una nueva necesidad o aspiración (Espinoza, 2018, p.25). Además, representa un asunto específico de un tema de investigación, que genera insatisfacción, incomprensión o una dificultad que requiere ser explicada o solucionada por una comunidad científica y que se expresa en forma de interrogante (Barboza, Ventura & Caycho, 2018, p.106). En base a lo señalado, el problema de la investigación es que no se ha encontrado subcategorías modernas de las categorías del compromiso organizacional, lo que ha mantenido a las organizaciones a utilizar las mismas subcategorías tradicionales.

La justificación teórica, es el espacio oportuno para dar argumentación convincente a tal selección, lo cual se puede lograr por varias vías (Chaves, 2017, p.187). Es significativo tener esta mirada teórica, pero no sólo dejarlo en la visión, sino dar el paso a las acciones concretas que son las que generan cambios más que las posturas o los discursos (Ponce, 2017, p.1). En base a lo mencionado, la investigación, podría utilizarse para remodelar las prácticas futuras para atraer y emplear a los mejores empleados que puedan contribuir a las empresas.

La justificación metodológica, se da cuando el proyecto que se va a realizar propone un nuevo método o una nueva estrategia para generar conocimiento válido y confiable (Zavala, 2018, p.31). Además, se detalló que alcanza un estudio y es un análisis sistemático desde la literatura, con capacidad para integrar selectiva y eficientemente las múltiples evidencias cualitativas en relación con un problema de investigación (Rio, 2017, p.79). En base a lo mencionado, en la investigación, se organizó la información de artículos científicos, a través del proceso metodológico para poder dar solución a la problemática.

La justificación social, es la relación que tiene con la ciudadanía de acuerdo a la orientación de la investigación (Martillo & Naranjo, 2017, p.11). Este criterio de

relevancia social, implica dar solución a problemas que atañen a la sociedad y su entorno, porque la situación problemática del tema, está afectando a ciertos grupos de la población (Plata, 2019, p.38). En base a lo mencionado, en la investigación, se centra la importancia de sus colaboradores para lograr comprometerse con la organización y así logren desarrollar sus funciones de la mejor manera posible.

En cuanto a los objetivos, corresponde a lo que se observa, mide o espera como resultado clínico de la intervención o situación de interés (Tapia, Palomino, Lucero & Valenzuela, 2019, p.31). El objetivo persiste la localización y plantea la pregunta de investigación en la forma del propósito central del estudio, es decir, que se quiere reconocer apelando al trabajo de campo (Chaves, 2017, p.7). En base a lo definido, se plantean los objetivos:

Tabla 1

Objetivos

Orden	Descripción
Objetivo 1	Actualizar nuevas posturas sobre la influencia de los modeladores de compromiso organizacional para mejorar la productividad laboral.
Objetivo 1a	Actualizar nuevas posturas sobre el compromiso afectivo para mejorar la productividad laboral.
Objetivo 1b	Actualizar nuevas posturas sobre el compromiso normativo para mejorar la productividad laboral.
Objetivo 1c	Actualizar nuevas posturas sobre el compromiso de continuidad para mejorar la productividad laboral.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, en el segundo capítulo, se presentan las bases teóricas en la que se aluden investigaciones pasadas por la cual son denominados los antecedentes, referente a las circunstancias o acciones que fueron estudiadas previamente, para comprender con amplitud hechos relevantes con respecto a la variable y categorías consideradas en la investigación.

En primer lugar, tenemos a Abdulrahman (2017); plantearon como propósito el objetivo del estudio, fue investigar las relaciones directas e indirectas entre la satisfacción laboral, compromiso organizacional y actitudes hacia el cambio organizacional y sus dimensiones. La metodología aplicada es cualitativa, con una muestra de 400 empleados. El investigador llegó a la conclusión que, ciertas facetas del trabajo satisfacción directa e indirecta (a través de diferentes dimensiones del compromiso organizacional) efectos sobre varias dimensiones de las actitudes hacia al cambio organizacional, además varias dimensiones de la organización compromiso nacional tienen efectos directos sobre las diferentes dimensiones de las actitudes hacia el cambio organizacional. Se recomendó una mejor dinámica en la satisfacción laboral de los trabajadores y el compromiso organizacional, además fomentar una fuerte cultura de trabajo en equipo.

Chordiya et al. (2017); plantearon como propósito de investigación examinar si existe una diferencia en los niveles de compromiso organizacional entre los EE. UU. y la India. La metodología aplicada es cualitativa con una muestra de 1863 empleados. En conclusión, nos indican que, en comparación con los gerentes públicos de los cuatro estados de EE. UU, y la india, los gerentes mostraron mayor orgullo y prestigio en sus organizaciones, así mismo este estudio destacó que los niveles de satisfacción laboral y el compromiso organizacional afectivo puede variar para los administradores públicos que trabajan en diferentes contextos nacionales. Se recomendó, exhibir una competencia organizacional afectiva significativamente mayor compromiso, asimismo avanzar en los fundamentos teóricos para identificar distintas culturas, variaciones económicas y contextuales entre países que pueden dar lugar a diferencias en el nivel de compromiso afectivo en contextos del sector público.

Cesário & Chambel (2017); el estudio tuvo como objetivo investigar si el trabajo y el compromiso podría separarse empíricamente de compromiso

organizacional e identificar una relación positiva con el desempeño laboral. La metodología aplicada es cuantitativa, con una muestra de 274 portugueses. En conclusión, indican que el compromiso y compromiso organizativo, a través de la dimensión afectiva, son ambas variables relevantes con un fuerte positivo asociación con el desempeño de los empleados, en el compromiso normativo tiene una relación modesta; el compromiso es el mejor predictor del desempeño de los empleados. Finalmente se recomendó hacer algunas de las principales preguntas relacionadas planteado por este estudio, cociendo al individuo y potenciando su desempeño y efectividad organizacional, invirtiendo en sus prácticas de recursos humanos y en medición continua de sus impactos tanto en desempeño individual y en los resultados de la empresa.

Kaplan & Kaplan (2018); presentaron como objetivo de estudio, determinar el impacto del compromiso organizacional (compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad) sobre el desempeño laboral de los empleados. La metodología aplicada es cuantitativa, con una muestra de 329 trabajadores. En conclusión, el compromiso afectivo tuvo un efecto positivo y significativo en el trabajo, por otro lado, el compromiso normativo no tuvo un efecto significativo en el desempeño laboral, además indicó que el compromiso de continuidad no tenía efecto significativo en el rendimiento laboral. Se recomienda que el estudio realizado debe replicarse en diferentes industrias y países para poder generalizar los hallazgos y contar con trabajadores que permanezcan en la organización por el compromiso afectivo para el buen desempeño de los trabajadores.

Booth, Dell'Acqua & Thomsen (2017); la investigación tiene como objetivo de estudio, identificar factores demográficos y psicosociales asociados con el compromiso organizacional en una gran muestra de miembros del cuerpo de la armada. La metodología aplicada es cuantitativa, la muestra consistió en 1.597 médicos. En conclusión, se identificó una serie de psicofármacos factores sociales que se asociaron significativamente con el compromiso organización, es importante destacar que varios de estos factores (confianza en las promociones, percepciones de la formación de ayudante médico y la autoeficacia ocupacional) son potencialmente modificable. Finalmente se recomendó que los líderes militares y los formuladores de políticas toman medidas concretas para abordar estos factores,

fortaleciendo así el compromiso organizacional entre los miembros del cuerpo y también que las investigaciones futuras tener como objetivo aclarar la naturaleza y el impacto de estos factores en el compromiso organizacional.

Labrague et al. (2018); presentaron como objetivo de investigación, la constante tendencia migratoria de enfermeras filipinas a otros países ha amenazado calidad de los servicios de atención al paciente en el país. La metodología aplicada es cuantitativa, la muestra consistió en 200 enfermeras. Los investigadores llegaron a la conclusión que este estudio destacó la necesidad de formular e implementar intervenciones para promover el compromiso de por vida de las enfermeras y reducir las tasas de rotación, teniendo fuerte vínculo emocional de los empleados con la organización y consta de tres dimensiones el compromiso afectivo; conexión emocional de los empleados con la organización, también, costos percibidos relacionados con la salida de la organización y deber moral de permanecer en la organización. Se recomendó tener una mejor comunicación con los trabajadores, tener en cuenta los incentivos para que se sientan comprometidos con su trabajo y evitar la rotación de trabajadores.

Marqués et al. (2019); plantearon como propósito de estudio, analizar la relación entre el compromiso organizacional, la transferencia de conocimiento y madurez de la gestión del conocimiento en una universidad pública brasileña. La metodología aplicada es cualitativa, la población estudiada es de 997 docentes y 815 técnicos administrativos. En conclusión, se indicaron una relación significativa entre el compromiso organizacional con la transferencia de conocimiento y en consecuencia, a la madurez de la gestión del conocimiento en los docentes. Finalmente recomendaron un mejor análisis factorial ya que explotaría las ecuaciones estructurales modelado, para ello se necesita que las organizaciones crean las condiciones necesarias para incentivar a sus empleados y transferir sus conocimientos, así contribuyendo a la madurez de la gestión del conocimiento que se estas desarrollando.

Spanuth & Wald (2017); plantearon como objetivo de este estudio, investigar cómo las características de la organización temporal afectar el compromiso organizacional de un empleado, y más precisamente, si el efecto respectivo será similar u opuesto a ese previamente observado en entornos organizacionales permanentes. La metodología aplicada es cualitativa, la población es de 623

personas. En conclusión, son en parte consistentes con investigaciones previas sobre organizaciones, el compromiso social en entornos organizacionales permanentes, y por lo tanto más apoyarlo. Se recomendó una mayor investigación en el carácter personal que pueden afectar el surgimiento del compromiso organizacional, además influir en los trabajadores para que se identifiquen con sus actividades.

Kokubun (2018); tuvo como objetivo investigar la relación entre CO y recompensas entre los empleados en uno de los países en desarrollo de Asia Oriental países más significativamente influenciados por las culturas occidentales. La metodología aplicada es cualitativa, la población es de 2.363 empleados. El investigador concluyó que la investigación reveló que las variables que miden las recompensas intrínsecas eran fuertemente relacionadas con el CO que las recompensas extrínsecas y sociales, lo que sugiere que los antecedentes del CO en Filipinas se parecen más a los encontrados en Occidente que en Oriente. Finalmente se recomienda remodelar las prácticas futuras de gestión de recursos humanos para atraer y emplear a los mejores trabajadores que puedan contribuir a las empresas a un largo plazo en países no occidentales donde las culturas influyen significativamente en los empleados en su comportamiento y actitudes.

Oh (2019); tuvo como objetivo investigar la relación entre CO y recompensas entre los empleados en uno de los países en desarrollo de Asia Oriental, países más significativamente influenciados por las culturas occidentales. La metodología aplicada es cuantitativa, la muestra es de 2.363 empleados. En conclusión, nos demostró que las variables que miden las recompensas extrínsecas, sociales e intrínsecas estaban fuertemente relacionadas con CO, sin embargo, también se encontró que las recompensas intrínsecas eran más significativamente asociadas con CO que otras recompensas, muy probablemente debido a la influencia de Culturas occidentales en este país. Se recomendó una mayor exploración del complejo mecanismo existente en la coexistencia de los tres componentes de compromiso organizacional con el fin de obtener una comprensión más completa de perfiles del compromiso.

Cao et al. (2019); este estudio tuvo como objetivo explorar las relaciones entre llamadas, compromiso organizacional y compromiso laboral. La metodología aplicada es cuantitativa, la muestra es de 320 enfermeras. En conclusión, se

verificó el efecto mediador del compromiso organizacional, que brindó una comprensión completa de cómo las llamadas impactaron el compromiso laboral, además los administradores no solo deben promover intervenciones para aumentar el compromiso laboral, sino también prestar atención a las llamadas y compromiso organizacional para mejorar su compromiso laboral. Se recomendó a los administradores configurar un entorno de trabajo más seguro para apoyar sus llamamientos, ampliando así una mayor libertad y responsabilidad de los trabajadores, a través de estos mecanismos podrían brindar retroalimentación y sugerencia a las operaciones de la organización.

Cohen (2017); el objetivo fue examinar las diferencias en los períodos de tiempo transcurrido entre la medición del compromiso organizacional y la salida interactuar con las etapas de la carrera de los empleados en la moderación la relación compromiso-facturación. La metodología aplicada es cuantitativa, la muestra es de 22 y 25 de 36. En conclusión, nos mostró que la medida de compromiso se utilizó fuertemente y afecta la magnitud de la relación, el cuestionario es el instrumento apropiado, para medir esta actitud y cuál de sus versiones debería ser aplicado en futuras investigaciones, asimismo sobre la relación focal no se puede interpretar o conducir sin tener en cuenta el efecto de la medición del compromiso organizacional. Se recomendó tener en cuenta que no solo el compromiso nacional el único predictor de la rotación, sino también medidores como cognición de abstinencia, o intención de dejar una organización, por un empleo alternativo.

Zhang, Zhang & Li (2018); presentaron como objetivo de este estudio, esperar discutir en profundidad los personajes de la competencia profesional de los empleados en los institutos de ecología y comprender las correlaciones entre la competencia profesional de los empleados, el compromiso profesional y el desempeño laboral en ecología industria. La metodología aplicada es cualitativa, la muestra es de 362 trabajadores. En conclusión, se revelo las correlaciones significativas entre el compromiso con la carrera y desempeño laboral, y entre profesionales competencia y desempeño laboral en la ecología de la empresa. Se recomendó reforzar los conocimientos profesionales en la formación de los empleados y proporcionar canales para los empleados adquieren recursos de experiencia y apuntar a los empleados con alta profesionalidad competencia en las

empresas, así mismo producir perfiles discretos de compromiso organizacional con respecto al TIN y OCB de los trabajadores, entre otros componentes.

Al Momani (2017); presentaron como objetivo de este estudio, examinar el efecto mediador del compromiso organizacional en la relación entre el equilibrio entre el trabajo y la vida personal y la intención de irse. La metodología aplicada es cuantitativa, la muestra de 800 trabajadoras. El investigador concluyo que existe una relación significativa entre equilibrio del trabajo y la vida y la intención de irse, además existió una relación significativa entre el equilibrio entre el trabajo y el compromiso (afectivo, permanente y normativo), pero no con el compromiso continuo. Finalmente se recomendó la adopción del programa de conciliación de la vida personal y laboral en los hospitales jordanos para mejorar el compromiso de las mujeres trabajadoras, y alienta a las organizaciones jordanas a mejorar la participación de los empleados en la toma de decisiones y el lugar de control para mejorar el compromiso organizacional.

Moreno (2019); este estudio tuvo como objetivo determinar si factores como el ambiente laboral, la compensación del empleado o su estado de salud, tenían una relación directa con los niveles de productividad del mismo. La metodología aplicada es cualitativa, la muestra de 379 enfermeras. En conclusión los resultados fueron desalentadores pues notaron que al modificar algunos de los factores se apreciaba un incremento o decremento de la productividad, pero al retornar a los parámetros iniciales, no había cambios que pudieran permitir emitir una respuesta, aseveración o enunciado, también la estabilidad es un factor fundamental para el trabajador, propiciando la elevación de los niveles de CO hacia su entidad, pero la comunicación también juega un rol primario y no solo para el CO sino también para mantener bajo los niveles de riesgo psicosocial. Finalmente se recomendó entender las necesidades de los trabajadores, ya que sus personalidades son únicas, también tener en cuenta que la exposición continua a los altos niveles de riesgo psicosocial, deterioro de la salud ya sea por el estrés, fatiga crónica, depresión o adicciones, diabetes u otros.

Estrada & Mamani (2020); este estudio tuvo como objetivo establecer la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas urbanas del distrito de Las Piedras – 2018. La metodología aplicada es cuantitativa, la muestra de 106 docentes. En conclusión, se determinó

que existió una correlación positiva fuerte entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en las Instituciones, también se estableció que existe una correlación positiva considerable entre la dimensión compromiso afectivo, continuidad y normativo y el desempeño docente en las Instituciones. Se recomendó fomentar en ellos la capacidad de gestionar, motivar y comprometer a los trabajadores que tienen a cargo para que se desempeñen eficientemente cumpliendo con los dominios, competencias y desempeños establecidos.

Loan (2020); tuvo como objetivo estudiar el efecto del compromiso organizacional en el desempeño laboral a través del papel mediador de la satisfacción laboral. La metodología aplicada es cuantitativa, la muestra de 547 empleados. En conclusión, el compromiso organizacional tuvo un impacto significativo en el desempeño de los empleados en el trabajo. El compromiso puede mejorar o inhibir la voluntad de los empleados para hacer el trabajo, como tal, afecta la productividad y la calidad de su trabajo. Sin embargo, la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral es más complicado que una relación directa: está influenciado por la satisfacción laboral. Finalmente se recomendó a las empresas mejorar el compromiso de los empleados de esta manera promover su satisfacción y el desempeño laboral requerido para la empresa y el espectáculo individual con efectos notables en la realización de tareas y el logro de la meta.

Chegini et al. (2019); este estudio tuvo como objetivo estudiar el efecto del compromiso organizacional en el desempeño laboral a través del papel mediador de la satisfacción laboral. La metodología aplicada es cualitativa, trabajando con una muestra de 547 empleados. En conclusión, el compromiso organizacional tuvo un impacto significativo en el desempeño de los empleados en el trabajo, además el compromiso puede mejorar o inhibir la voluntad de los empleados para hacer el trabajo, así afecta la productividad y la calidad de su trabajo, en cambio la relación entre CO y el desempeño laboral es más complicado que una relación directa: está influenciado por la satisfacción laboral. Finalmente se recomendó a las empresas mejorar el compromiso de los trabajadores para promover su satisfacción y desempeño laboral, se logra la satisfacción laboral a través de soluciones para promover el CO elevando el desempeño de los trabajadores.

Batugal & Tindowen (2019); este estudio tuvo como objetivo promover el compromiso organizacional de las enfermeras, la cual puede ayudar a aliviar la escasez en la enfermería. La metodología aplicada es cuantitativa, la muestra de 401 enfermeras. En conclusión, los directores del hospital pueden promover el compromiso organizacional de las enfermeras empleando las estrategias para mejorar su justicia organizacional percibida y, por lo tanto, mejorando su satisfacción laboral, siendo reflejada en el desempeño de las enfermeras en el aspecto laboral así mismo las dimensiones del compromiso organizacional son positivamente relacionadas con el desempeño laboral de los empleados. Se recomendó un mejor estudio para explorar el efecto de otros mediadores potenciales en el compromiso organizacional e indicadores relacionados con el desempeño

Faraji & Begzadeh (2017); este estudio tuvo como objetivo de examinar la influencia de la cultura organizacional sobre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los profesores en el contexto de la católica instituciones de educación superior en Filipinas. La metodología aplicada es cualitativa, la muestra de 129 profesores. En conclusión, la cultura organizacional fomentó un alto nivel de CO e incluso una relación positiva la satisfacción laboral de los profesores, estos hallazgos tienen una importante implicación en términos de formación y desarrollo de los trabajadores administrativos. Además, los resultados del estudio también sirven como guía para gerentes de recursos humanos en la elaboración de evaluación y hojas de valoración, e iniciativas que mejorarán aún más la organización, mejorando el nivel de compromiso e incluso un mayor nivel de satisfacción laboral. Se recomienda enfatizar en otros factores que pueden influir en la organización de los trabajadores, compromiso y satisfacción laboral.

Guzeller & Celiker (2019); este estudio tuvo como objetivo la relación entre compromiso organizacional y la intención de rotación en la literatura turística y hotelera con más generalizables resultados y, por lo tanto, proporcionar a los investigadores una nueva perspectiva para estudios futuros. La metodología aplicada es cualitativa, la muestra de 303 empleados. En conclusión, se encontró una relación negativa moderada entre el compromiso organizacional e intención de rotación de los empleados en las diferentes áreas de trabajo, logrando de esta manera que no se sienta comprometidos y logren establecer una conexión

emocional con la organización, siendo más propensos a dejar la empresa. Para ello se recomendó evitar la rotación del personal internamente para que puedan adaptarse de manera eficiente y comprometerse con su trabajo que está realizando.

Samsudin, Soffian, Ishak, Ismail, Said & Nor (2018); este estudio tuvo como objetivo examinar las relaciones entre el apoyo del líder y comportamiento de la ciudadanía organizacional con el compromiso organizacional afectivo como una variable mediadora. La metodología aplicada es cualitativa, la muestra de 200 empleados. En conclusión, el compromiso organizacional jugó un papel vital como variable mediadora entre el apoyo del líder y el comportamiento de ciudadanía organizacional en el estudio de organizaciones, por ella la investigación del liderazgo organizacional deben contemplar la incorporación compromiso organizacional afectivo como una dimensión vital de la esfera de apoyo del líder. Se recomendó tener en cuenta la capacidad de los líderes para ejecutar un apoyo moral y material adecuado, generará en gran medida resultados afirmativos de los empleados como (satisfacción, confianza, ética y calidad).

Eliyana, Permana & Sridadi (2020); tuvo como objetivo la relación entre compromiso organizacional y excelencia competitiva, este estudio investigó el efecto de la calidad de vida laboral (QWL) en compromiso organizacional (CO) con la satisfacción laboral (JS) como la variable mediadora. La metodología aplicada es cuantitativa, la muestra de 368 enfermeras. En conclusión, el resultado apoya la hipótesis de estudio que dice QWL tuvo un efecto sobre el compromiso organizacional y también QWL tuvo un efecto en la satisfacción laboral. Se recomendó elaborar políticas centradas en JS en forma de mayor compensación, desarrollo de programas, planes de asesoramiento laboral, instalaciones de apoyo al trabajo, atención intensiva de los supervisores, valores positivos y la buena comunicación entre trabajadores, teniendo una mejora en su actitud más pacientes y tolerante.

Margelyté & Vveinhardt (2018); el objetivo de la investigación fue distinguir las dimensiones de la relación de estos fenómenos destacando la quintaesencia de la organización compromiso nacional y cinismo organizacional. La metodología aplicada es cualitativa, la muestra de 320 enfermeras. En conclusión distinguió tres principales formas de CO que es emocional (los empleados permanecen en la empresa porque lo quieren), continuo (los empleados permanecen en la empresa

porque tienen que hacer esto) y normativo (los empleados permanecen en la empresa porque sienten que deben permanecer en él), analizando el fenómeno del cinismo, como el cognitivo (los empleados se sienten que a la organización no le importa ellos), emocional (abarca negativas reacciones emocionales positivas) y conductuales (comportamiento negativo y degradante). Se recomendó incrementar el compromiso de los empleados y reducir el cinismo, las organizaciones debe centrarse en la creación de más beneficios para los empleados, además realizar periódicamente encuestas a los empleados para identificar qué beneficios adicionales consideran más importantes.

Redditt et al. (2019); estudio tuvo como objetivo examinar las diferencias entre generaciones individuales, compromiso organizacional e intención de permanecer en el tiempo compartido industrial. La metodología aplicada es cualitativa, con la muestra de 1000 encuestados. En conclusión, contribuyó a la literatura sobre gestión hotelera al ampliar la investigación generacional y compromiso organizacional en el tiempo compartido, además existe una diferencia generacional significativa en el compromiso afectivo, pero no en el compromiso continuo o compromiso normativo, Para ello se recomendó buscar, abarcar y comparar las informaciones, pero no buscar información en factores que no contribuirán en lo más mínimo al compromiso organizacional, como el alcance del trabajo, el nivel de responsabilidad o el tipo de empleo acuerdo del mentor.

Sungu et al. (2019); este estudio tuvo como objetivo abordar por qué la relación entre compromiso organizacional afectivo y el desempeño laboral varía, nos basamos en la teorización de Meyer, Becker y Vandenberghe para proponer la moderación del compromiso ocupacional afectivo y liderazgo transformacional, por separado e interactivamente. La metodología aplicada es cualitativa, la muestra de 398 empleados. En conclusión, se pudo identificar la relación entre afectivo, compromiso organizacional y desempeño laboral, asimismo encontramos los dos otros focos de compromiso (compromiso ocupacional) y los factores contextuales (liderazgo transformacional) importan en la relación examinada. Se recomendó incentivar a los profesionales pueden considerar tanto ocupacional como compromisos organizacional nacionales en la selección de persona, ya que es muy importante el compromiso para el desempeño laboral.

Un marco teórico es un conjunto de conceptos y premisas lógicamente desarrollado y conectado, desarrollado a partir de una o más teorías, que un investigador crea para estructurar un estudio (Varpio, Paradis, Uijtdehaage & Young, 2020, p.8). Además, otro autor dice que el marco teórico es como el enfoque interpretativo, la teoría crítica, e interaccionismo simbólico que relata el investigador (Ngulube, 2018, p.8)

En cuanto al marco teórico, el CO es el mejor predictor del desempeño de los empleados y que los líderes deben analizar internamente a sus empleados (Cesário & Chambel, 2017, p.9). Así mismo, que tuvo un efecto positivo y significativo en el trabajo y que se refleja en las eficacias individuales (Marques et al., 2019, p.4). También, es fundamental, pues se beneficia financiera y efectivamente a la organización, así como en la reducción de costos (Chordiya et al., 2017, p.5). Por ende, es un factor contribuyente y juega un papel importante en la mejora del desempeño laboral de los empleados (Al Zefeiti & Mohamad, 2017, p.12). Además, plantearon modeladores del CO, la primera categoría es el compromiso afectivo, relacionado a la captación de los colaboradores en cuanto al apoyo por parte de la organización, la segunda categoría es el compromiso normativo, es la sensación de adeudo que tiene el colaborador con la organización, por último, la categoría del compromiso de continuidad respecto a cómo percibe el trabajador perder algún beneficio (Labrague et al., 2018, p.19).

El compromiso organizacional desde el enfoque del compromiso afectivo es el lazo emocional que desarrolla el trabajador con la empresa, tiene siete subcategorías, el primero es el *sentido de pertenencia*, se puede apreciar la satisfacción y el respeto de los trabajadores hacia la empresa, es decir el laborador siente que pertenece a la organización identificándose con los objetivos y valores (Marques et al., 2019, p.15; Labrague et al., 2018, p.28). Asimismo, la segunda es de *vínculo emocional*, es el placer de tenerlo cerca o sentimientos hacia la otra persona o empresa, es decir relaciones de amistad con miembros de la organización o el lazo entre la empresa y el trabajador (Booth, 2017, p.12; Cao, 2019, p.18). De tal manera, la tercera es el *apego*, son lazos afectivos que se genera en el ambiente laboral, a mayores años de trabajo más apego emocional se tiene hacia la organización, es la relación afectiva más íntima e importante que

se desarrolla en los seres humanos, el cual suele ser estable, consiente y permanente (Chordiya et al., 2017, p.25).

La cuarta es la *empatía*, sabiendo escuchar a las demás personas, entender y comprender sus problemas y emociones que se desarrollan dentro de la organización, es decir tiene la capacidad de ponerse en lugar de otro (Moreno, 2019, p.15; Zhang et al., 2018, p.17). Así mismo la quinta es de *Inteligencia espiritual*, combina inteligencia y espiritualidad dentro de una nueva estructura, buscando y experimentando los elementos sagrados y conectado con la trascendencia y el significado, permite comprender a los demás y a uno mismo (Faraji & Begzadeh, 2017, p.12; Al Momani, 2017, p.14). La sexta es de *Identificación*, representa la creencia y fuerte aceptación de los objetivos y valores de los colaboradores que están en consonancia con la organización, es decir el trabajador se identifica con la empresa como uno mismo (Kokubun. 2019, p.24). La última es de *participación*, incorporación de cualquier mecanismo diseñado para incrementar la contribución del colaborador al proceso decisorio dentro de la organización, son actividades que el trabajador desarrolla con la empresa para lograr los objetivos (Batugal & Tindowen, 2019, p.13; Eliyana et al., 2020, p.18).

El compromiso organizacional desde el enfoque del compromiso normativo hace referencia a un ambiente adecuado, pues no existen colaboradores iguales y la organización debe fomentar trabajar juntos con respeto, de tal manera consta de cinco subcategorías, el primero es *lealtad*, actitud de profundo compromiso de una persona leal, expresa sentimientos de fidelidad y respeto hacia una organización, se desarrolla en los actos que nuestros subordinados harían como sacrificio para el bienestar de la empresa (Cesário & Chambel, 2017, p.12; Estrada & Mamani, 2020, p.9). La segunda es *culpabilidad*, juicio de imputación personal, es decir la reprochabilidad de la acción que disminuye la confianza de la persona o empresa por medio de su conducta, es decir sienten que la empresa los apoyo y ellos deben hacerlo igual (Redditt et al., 2019, p.22). La tercera es de *obligación*, aquello que un individuo está forzado a realizar, ya sea de exigencia moral o imposición legal, la empresa está obligado a cumplir las normativas para prevenir los riesgos laborales y mejorar la acción preventiva, es decir cumple su trabajo por presión (Spanuth & Wald, 2017, p.12; Margelyté & Vveinhardt, 2018, p.18).

La cuarta es de *agradecimiento*, acto y resultado de expresar gratitud, es decir, es la valoración que se tiene hacia la persona o empresa que presta ayuda o realiza un favor, generalmente es un sentimiento que se lleva a tratar de devolver la cooperación recibida (Chegini et al., 2019, p.18). La última es la *ética*, disciplina que estudia el comportamiento humano, ya sea moral, deber, entre otros, es decir el manejo de los principios de la empresa sin importar el rango, obligaciones sociales de una organización y también las obligaciones con los trabajadores, clientes, proveedores y competidores (Kaplan & Kaplan, 2018, p.15).

El compromiso organizacional desde el enfoque del compromiso de continuidad es la acción que realiza el colaborador al dedicar tiempo y esfuerzo en la organización. Consta de cuatro subcategorías, la primera es la *falta de alternativas*, ausencia de opciones de alternativas existentes la cual son de dos a más, es decir no tiene opciones de trabajado, no hay posibilidades o elecciones disponibles, es decir no hay más opciones correctas o beneficioso que superen a la empresa donde labora (Guzeller & Celiker, 2019, p.19; Samsudin et al., 2018, p.17). La segunda es de *costos*, desembolso económico para la producción de algún bien o servicio, entre otros, el costo empresarial, es el valor sacrificado para la reducción del valor de adquisición de mano de obra directa, insumos y costos indirectos, también son las consecuencias económicas que tiene el laborador al dejar de trabajar en la organización (Sungu et al., 2019, p.14).

La tercera es *conciencia de los empleados*, conocimiento de cada trabajador, en el desempeño desarrollado en la empresa, es decir el individuo realiza sus funciones perceptivas, afectivas, motoras e intelectuales, es decir es la importancia del acto que realiza el personal dentro de la empresa (Loan, 2020, p.16; Abdulrahman, 2017, p.22). Por último, la *necesidad de permanecer en la organización*, carencia de laborar en la empresa, es decir resulta indispensable permanecer dentro de ella ya sea por obligación, necesidad o comodidad en su trabajo (Oh, 2019, p.23; Cohen, 2017, p.19).

III. METODOLOGÍA

A continuación, en el tercer capítulo, se dio a conocer el enfoque y tipo de investigación, el protocolo y registro de información, criterios de elegibilidad, fuentes de investigación, los criterios de búsqueda para el proceso de selección de estudios y extracción de datos, para posteriormente obtener la lista de estudios con la cual se trabajó el proyecto de investigación. También se abordaron temas importantes como la búsqueda por cuartil y los aspectos éticos en la investigación.

3.1. Tipo de investigación

Es esencial publicar de manera transparente y completa el método empleado, describiendo con suficiente detalle para que cualquiera pueda replicar el estudio y obtener los mismos resultados (Salvador, Marco & Arquero, 2018, p.2). De tal manera, es una herramienta para aumentar el conocimiento previo ya que se han realizado en gran medida para evaluar y sintetizar la evidencia científica (Fernández & Enríquez, 2020, p.90). El tipo de investigación es una revisión sistemática.

El enfoque cualitativo es un proceso interpretativo de indagación basado en distintas tradiciones metodológicas la biografía, la fenomenología, la teoría fundamentada en los datos, la etnografía y el estudio de casos que examina un problema humano o social (Daza, 2018, p.96). Implica una forma de pensar, una manera en particular de acercamiento al objeto de estudio que busca descubrir lo nuevo antes que verificar lo conocido (Schenkel & Pérez, 2019, p.228). El enfoque de la investigación es el enfoque cualitativo.

En una revisión interpretativa debemos focalizarnos en los estudios realizados para llegar a una interpretación científico-humanista de los datos teóricos y los resultados (Latinjak, Ramis, Hatzigeorgiadis & Torregrosa, 2018, p.75). Así mismo, es un método de investigación cualitativa que evalúa los temas y patrones que se extraen de las percepciones mentales y crean una descripción que conduce a la comprensión clínica (Ghorbani & Matourypour, 2020, p.1). Se emplea el Sub tipo de enfoque de investigación síntesis interpretativa.

3.2. Protocolo y registro

Es la selección del diseño más apropiado cuando se planea la ejecución de cualquier proyecto, tomando en cuenta el objetivo de la investigación (Villasís, Márquez, Zurita, Miranda & Escamilla, 2018, p.417). También, es aquella actividad determinante, bajo las cuales han de llevarse a cabo de la mejor manera posible

(Arista, 2019, p.110). Se procedió a hacer la búsqueda de artículos en las siguientes bases de datos; Scopus, IBZ Online, DOAJ y EBSCO Education Source. Posteriormente se realizó la búsqueda mediante el uso de palabras claves en relación a la variable y sus categorías.

Tabla 2

Protocolo y registro

Fases	Estrategias	Criterio de búsqueda
Protocolo	Seleccionar estrategias de búsqueda, basada en palabras claves en bibliotecas digitales	And variable 1* OR variable 2
Búsqueda primaria	Bibliotecas relevantes para la búsqueda: Scopus, IBZ Online,	https://www.scopus.com/home.uri https://www.degruyter.com/database/ibz/html
Búsqueda secundaria	Bibliotecas relevantes para la búsqueda: DOAJ y EBSCO Education Source	https://doaj.org/ https://www.ebsco.com/es

Nota: Estrategia de búsqueda de información en bases de datos.

3.3. Criterios de elegibilidad

Se da acuerdo al enfoque y el tipo de estudios incluidos en el estudio y ayudara a enfatizar la búsqueda de información requerida (Moreno Muñoz, Cuellar, Domancic, & Villanueva, 2018, p.185). Se determina las investigaciones valiosas para ser incluidas y aquellas de las que se puede prescindir (De Los Santos & De Los Santos, 2021, p.175). Para conseguir la información en la revisión sistemática, se tiene en cuenta los criterios elegibilidad de búsqueda profunda en base de datos confiables como Scopus, IBZ Online, DOAJ, Ebsco Education Source, haciendo uso de la principal variable y sinónimos en idiomas de inglés y español, y cumplan con la característica, publicado en un rango de año de 2017 – 2021.

Tabla 3

Criterios de elegibilidad

Palabras claves	
Español	Inglés
Compromiso Organizacional	organizational commitment
Productividad laboral	labor productivity
Compromiso Laboral	identification
Compromiso Afectivo	Commitment
Compromiso Normativo	Loyalty
Compromiso de Continuidad	organizational responsibility
	work commitment
	business commitment
	affective commitment
	normative commitment
	commitment continuity

Nota: Listado de palabras clave relacionadas a las variable y categorías, utilizadas en la búsqueda de información de la investigación.

3.4. Fuentes de información

Se da si la información es nueva y fidedigna a nuestros intereses, aceptando la amplitud de los recursos para desarrollar la investigación (Vega, Grajales &

Restrepo, 2017, p.71). El desarrollo de servicios informativos, constituyen el fundamento de la creación del conocimiento (Barzaga, Pincay, Nevárez, & Cobeña, 2019, p.123). Después de haber realizado el filtro manualmente, se procedió a seleccionar fuentes de información confiable y desde el tiempo que se comenzó a buscar la información necesaria para desarrollar el trabajo.

Tabla 4

Fuentes de información

Bases de datos	Dirección web	Periodo de búsqueda
Scopus	https://www.scopus.com/home.uri	04-2021
IBZ Online	https://www.degruyter.com/database/ibz/html	04-2021
DOAJ	https://doaj.org/	04-2021
EBSCO Education Source	https://www.ebsco.com/es	04-2021

Nota: Búsqueda en base de datos, incluyendo periodo de búsqueda.

3.5. Búsqueda

Para hacer la búsqueda de información, se debe detallar la estrategia para encontrar artículos de investigación necesarios y confiables para desarrollar de la mejor manera la investigación (Moreno et al., 2018, p.185). De tal manera, se utiliza para encontrar información de acuerdo al estudio requerido en las diferentes bases de datos (Linares, Hernández & Domínguez, 2020, p.90). Los estudios seleccionados son cualitativos, hallándolos según la variable y sus sinónimos en base de datos confiables, permitiendo recolectar información confiable.

Tabla 5

Criterios de búsqueda

Base de datos	Resultados	Palabras claves y otros filtros aplicados
Scopus	19,918 artículos	Palabra clave ("compromiso organizacional"), ("productividad laboral"), ("compromiso laboral"), ("compromiso afectivo"), ("compromiso normativo"), ("Compromiso de Continuidad"), ("organizational Commitment"), ("labor productivity"), ("Commitment"), ("work commitment"), ("business commitment"), ("affective commitment"), ("normative commitment"), ("continuity commitment"), todos procedentes de artículos indizados (DOI) en inglés y español del 2017-2021.
IBZ Online	2,298 artículos	Palabra clave ("compromiso organizacional"), ("productividad laboral"), ("compromiso laboral"), ("compromiso afectivo"), ("compromiso normativo"), ("Compromiso de Continuidad"), ("organizational Commitment"), ("labor productivity"), ("Commitment"), ("work commitment"), ("business commitment"), ("affective commitment"), ("normative commitment"), ("continuity commitment"), todos procedentes de artículos indizados (DOI) en inglés y español del 2017-2021.
DOAJ	720 artículos	Palabra clave ("compromiso organizacional"), ("productividad laboral"), ("compromiso laboral"), ("compromiso afectivo"), ("compromiso normativo"), ("Compromiso de Continuidad"), ("organizational Commitment"), ("labor productivity"), ("Commitment"), ("organizational responsibility"), ("work commitment"), ("business commitment"), ("affective commitment"), ("normative commitment"), ("continuity commitment"), todos procedentes de artículos indizados (DOI) en inglés y español del 2017-2021.
EBSCO Education Source	590,985 artículos	Palabra clave ("compromiso organizacional"), ("productividad laboral"), ("compromiso laboral"), ("compromiso afectivo"), ("compromiso normativo"), ("Compromiso de Continuidad"), ("organizational Commitment"), ("Commitment"), ("work commitment"), ("business commitment"), ("affective commitment"), ("normative commitment"), ("continuity commitment"), todos procedentes de artículos indizados (DOI) en inglés y español del 2017-2021.

Nota: Palabras claves utilizadas para la búsqueda de artículos en diferentes bases de datos.

3.6. Selección de estudios

Son criterios de revisiones sistemáticas de artículos publicados en las Base de datos confiables, teniendo en cuenta algunos criterios, se analiza y selecciona las publicaciones recuperadas de las búsquedas más importantes y se excluye los que no eran apropiados para desarrollar de la manera más óptima la investigación (Salvador et al., 2018, p.4). Es el proceso de identificación y selección de las publicaciones recuperadas más relevantes para una revisión sistemática, teniendo en cuenta estrictos requisitos para la selección de estudios y evitar los riesgos que pones en peligro la validez de la investigación (Waffenschmidt, Knelangen, Sieben, Bühn & Pieper, 2019, p.2). Tuvo que pasar por un proceso de selección, donde se hace una búsqueda con la variable y sus sinónimos, provenientes de artículos indizadas (DOI), de igual manera los artículos están orientados en los negocios, publicados entre el año 2017 - 2021.

Tabla 6

Resultado de filtro semi-automático y control manual.

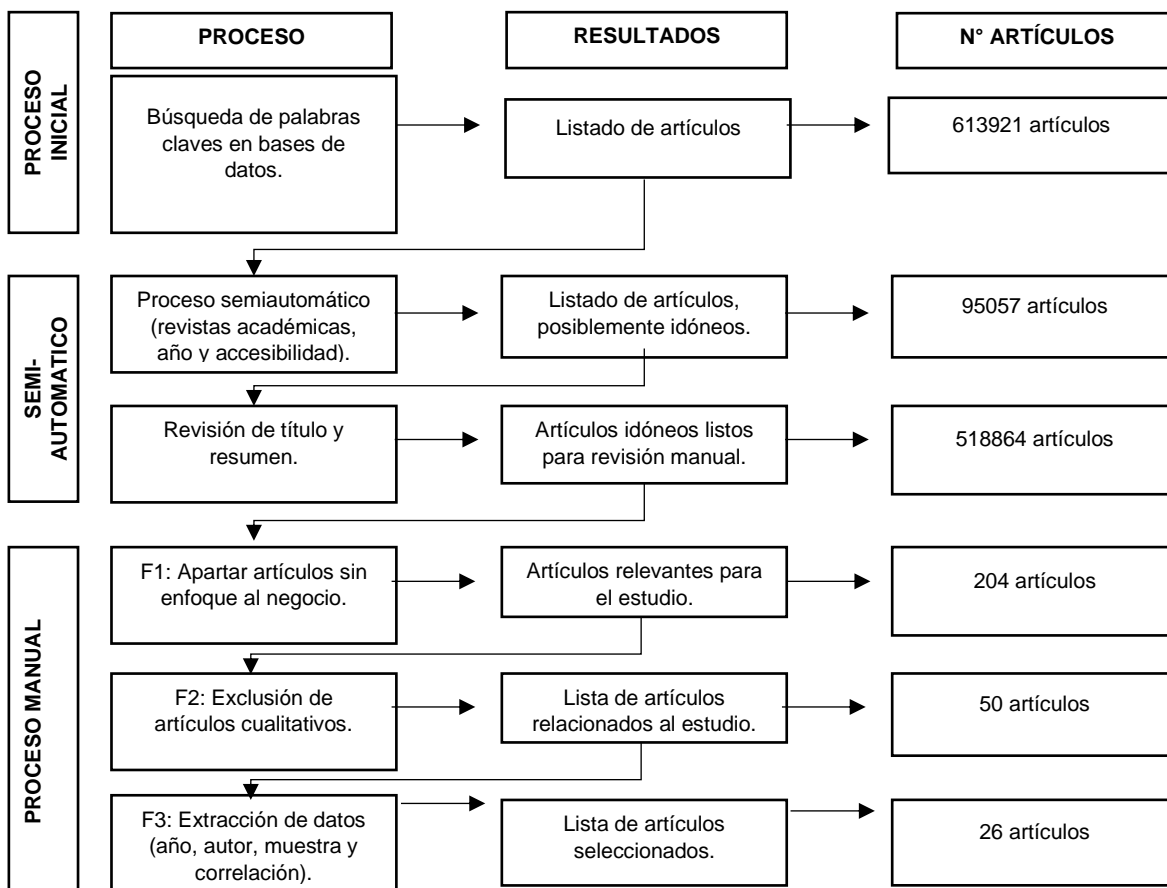
Base de datos	Original	Semi-automático		Control manual	
		Exclusión por revista, indizadas y año	Inclusión	Enfoque a los negocios	Título y resumen
SCOPUS.	19,918 artículos	5,745 artículos	14,173 artículos	142 artículos	29 artículos
IBZ ONLINE.	2,298 artículos	398 artículos	1,900 artículos	20 artículos	5 artículos
DOAJ.	720 artículos	434 artículos	286 artículos	10 artículos	4 artículos
EBSCO EDUCATION SOURCE.	590,985 artículos	88,480 artículos	502,505 artículos	32 artículos	12 artículos
<i>Total</i>	613,921 artículos	95,057 artículos	518,864 artículos	204 artículos	50 artículos

Nota: Se presenta la cantidad de estudios encontrados y los filtros realizados para ser considerados en el estudio.

3.7. Proceso de extracción de estudios

Esta fase pretende conseguir toda la información necesaria para el desarrollo de la investigación. proceso de filtración, selección, clasificación y evaluación de los estudios, para así poder seleccionar de la mejor manera todos los estudios necesarios para realizar de la mejor manera la investigación (Grijalva, Cornejo, Gomez, Real & Fernandez, 2019, p.15). La información obtenida en cada uno de los estudios logra complementar el análisis necesario para el resultado final, de tal manera siendo ideales y relevantes para la investigación (Villasís, Rendón, García, Miranda & Escamilla, 2020, p.9). A lo mencionado, se utilizaron diferentes criterios

para poder incluir los artículos que sean confiables. Así mismo, se fue eliminando aquellos artículos que no cumplían con los criterios establecidos como el rango de año de publicación, que estén indizados, que estén orientado a la variable y sus categorías y que estén relacionado a los negocios, de tal manera logrando obtener la lista de artículos necesarios para la investigación.



Nota: Se presenta el proceso de recolección de información y la cantidad de estudios para ser procesados.

Figura 1. Proceso de selección de estudio.

3.8. Lista de estudios

Proceso de definición de las cualidades de los estudios primarios, identificando los artículos más significantes para realizar la investigación, recopilando la información, analizando e interpretando los resultados, con ello recopilar las investigaciones necesarias para llegar al fin requerido en la investigación (Botella & Zamora, 2017, p.4). Además, se realizó mediante la búsqueda manual empleando el Google académico, identificando artículos para desarrollar la investigación, se registra la digitalización mediante los elementos del informe que se requieren (Turrini, Purgato, Ballette, Nosè, Ostuzzi & Barbui, 2017, p.2). Se procedió a ordenar todos los artículos seleccionados indicando el tiempo de búsqueda, en que revista esta

indizada, con que palabra clave se hizo la búsqueda, el tiempo en la cual fue realizado el estudio y la muestra con la cual fue realizado el estudio analizado y así logrando un mejor orden en la información de cada estudio.

Tabla 7

Lista de estudios

Cod	Autor Y Año	Base de datos	Búsqueda de palabra clave	Tiempo de búsqueda	Muestra
A1	Abdulrahman (2017)	Scopus	Organizational Commitment	2017-2021	Gobierno local del Emiratos de RAK, Emiratos Árabe Unidos.
A2	Chordiya et al. (2017)	Scopus	Organizational Commitment	2017-2021	EEUU (empleados estatales) y India (Administradores públicos federales).
A3	Cesário & Chambel (2017)	Scopus	Organizational Commitment	2017-2021	Empresas Portuguesas.
A4	Kaplan & Kaplan (2018)	Ibzo	Organizational Commitment	2017-2021	Industria Konya, Turquía.
A5	Booth et al. (2017)	Scopus	Work Commitment	2017-2021	Hospital de la marina Camp Pendleton, California.
A6	Labrague et al. (2018)	Scopus	Organization Commitment	2017-2021	Enfermeras de 9 hospitales rurales de Filipinas.
A7	Marques et al. (2019)	Scopus	Work Commitment	2017-2021	Universidad federal del estado de minas Gerais, Brasil.
A8	Spanutha & Wald (2017)	Scopus	Organization Commitment	2017-2021	2 asociaciones de Gestión de proyectos en Alemania, (PMA y GPM).
A9	Kokubun (2019)	Scopus	Work Commitment	2017-2021	11 empresas de Manufacturas japonesas, Filipinas.
A10	Oh (2019)	Scopus	Organization Commitment	2017-2021	Empresas seleccionadas al azar de Corea del sur.
A11	Cao et al. (2019)	Scopus	Organization Commitment	2017-2021	Hospitales terciarios en Tianjin, China.
A12	Cohen (2017)	Scopus	Work Commitment	2017-2021	Empresas seleccionadas al azar
A13	Zhang et al. (2018)	Scopus	Organization Commitment	2017-2021	Fujian ecology company.
A14	Al Momani (2017)	Ibzo	Work Commitment	2017-2021	Hospital universitario rey abduallah (kauh)
A15	Moreno (2019)	Ebsco Education Source.	Work Commitment	2017-2021	Profesionales de diferentes especialidades de la Universidad de Harvard.
A16	Estrada & Mamani (2020)	Doaj	Work Commitment	2017-2021	I.E. urbanas del distrito de las piedras.
A17	Loan (2020)	Scopus	Work Commitment	2017-2021	Empresas vietnamitas.
A18	Chegini et al. (2019)	Scopus	Organization Commitment	2017-2021	Enfermeras iraníes
A19	Batugal & Tindowen (2019)	Scopus	Organization Commitment	2017-2021	Educación superior católica Instituciones en Filipinas.
A20	Faraji & Begzadeh (2017)	Ebsco Education Source.	Work Commitment	2017-2021	Empleados de educación física, provincia de Azerbaiyán Oriental.
A21	Guzeller & Celiker (2019)	Scopus	Work Commitment	2017-2021	Empresas de industria y hotelería en Antalya, Turquía.
A22	Samsudin et al (2018)	Ebsco Education Source.	Organization Commitment	2017-2021	Sede de las elecciones públicas en el valle de Klang, Malasia.
A23	Eliyana et al (2020)	Scopus	Work Commitment	2017-2021	Enfermeras permanentes en el tipo B, de los hospitales en Yakarta.
A24	Margelyté & Vveinhardt (2018)	Ebsco Education Source.	Organization Commitment	2017-2021	Médicos de EE.UU.
A25	Redditt et al (2019)	Ebsco Education Source.	Organization Commitment	2017-2021	Industria del tiempo compartido de EE. UU.
A26	Sungu et al (2019)	Scopus	Organization Commitment	2017-2021	Organización no gubernamental de Keni Sudán del Sur y Somalí.

Nota: Lista de variables para la búsqueda de datos.

3.9. Síntesis de resultados

Esta fase pretende conseguir toda la información necesaria para el desarrollo de la investigación. Proceso de filtración, selección, clasificación y evaluación de los estudios (Grijalva, Cornejo, Gomez, Real & Fernandez, 2019, p.15). La información obtenida en cada uno de los estudios conformando el análisis para el resultado final (Villasís, Rendón, García, Miranda & Escamilla, 2020, p.9). Se recopiló todas las revistas de los artículos seleccionados y se organizó por duplicado, por año y de forma independiente.

Tabla 8

Publicaciones por revistas desde el 2017 hasta el 2021

N.º	Revista	2017	2018	2019	2020	2021	Total
1	International Journal Of Public Administration	1					1
2	Public Administration	1					1
3	Knowledge And Process Management	1					1
4	Journal Of Economic And Social Development		1				1
5	Military Medicine	1					1
6	International Journal Of Nursing Sciences		1	1			2
7	Journal Of Knowledge Management			1			1
8	Scandinavian Journal Of Management	1					1
9	International Journal Of Organizational Analysis			1			1
10	Frontiers In Psychology			1			1
11	The Academy Of Management Journal	1					1
12	Ekoloji		1				1
13	International Business Research	1					1
14	Revista San Gregorio			1			1
15	Revista Innova Educación				1		1
16	Management Science Letters				1		1
17	Nursing Practice Today			1			1
18	Universal Journal Of Educational Research			1			1
19	International Journal Of Management, Accounting & Economics	1					1
20	Tourism And Hospitality Research			1			1
21	International Journal Of Business And Management Science		1				1
22	Systematic Reviews In Pharmacy				1		1
23	Systematic Research		1				1
24	International Journal Of Hospitality & Tourism Administration			1			1
25	International Journal Of Selection & Assessment			1			1
Total		8	5	10	3	0	26
%		31%	19%	38%	12%	0%	100%

Nota: Revistas científicas que fueron seleccionadas para la investigación y que están ordenadas por año.

Búsqueda por Cuartiles.

En los cuartiles se analizan los aspectos implicados en el cálculo del factor de impacto y su aplicación en la elaboración de rankings (Rehecho, 2021, p.3). Son clasificadas mediante métricas específicas para la medición de su impacto como vehículos de promoción del conocimiento científico en la cual va desde el cuartil uno hasta el cuartil cuatro, dependiendo la confiabilidad en la que se encuentra cada uno de los artículos establecidos en los cuartiles (Velásquez & Tocuyo, 2021, p.2). En la tabla se muestra los cuartiles con los 26 artículos seleccionados,

indicando en que cuartil pertenece cada revista, para obtener un conteo general de en qué cuartil pertenece cada revista.

Tabla 9

Búsqueda por cuartil

N.º	Revista	Q1	Q2	Q3	Q4	Total
1	International Journal Of Public Administration		1			1
2	Public Administration	1				1
3	Knowledge And Process Management			1		1
4	Journal Of Economic And Social Development				1	1
5	Military Medicine			1		1
6	International Journal Of Nursing Sciences	2				2
7	Journal Of Knowledge Management	1				1
8	Scandinavian Journal Of Management	1				1
9	International Journal Of Organizational Analysis		1			1
10	Frontiers In Psychology		1			1
11	The Academy of Management Journal				1	1
12	Ekoloji				1	1
13	International Business Research				1	1
14	Revista San Gregorio				1	1
15	Revista Innova Educación				1	1
16	Management Science Letters				1	1
17	Nursing Practice Today				1	1
18	Universal Journal of Educational Research				1	1
29	International Journal of Management, Accounting & Economics				1	1
20	Tourism and Hospitality Research	1				1
21	International Journal of Business and Management Science				1	1
22	Systematic Reviews in Pharmacy				1	1
23	Systematic Research				1	1
24	International Journal of Hospitality & Tourism Administration		1			1
25	International Journal of Selection & Assessment	1				1
Total		7	4	2	13	26

Nota: Revistas científicas que fueron seleccionadas y ordenadas por cuartiles Q1, Q2, Q3 y Q4

3.10. Aspectos éticos

La ética en la investigación, se centra en tratar de dar solución a problemas generales, además de los problemas específicos que surgen al realizar la investigación (Salazar, Icaza & Alejo, 2018, p.3). Así mismo, es un acto reflexivo, debido a que infiere en la conciencia de cada investigador que busca soluciones a problemas mediante el método científico (Carcausto & Morales, 2017, p.6).

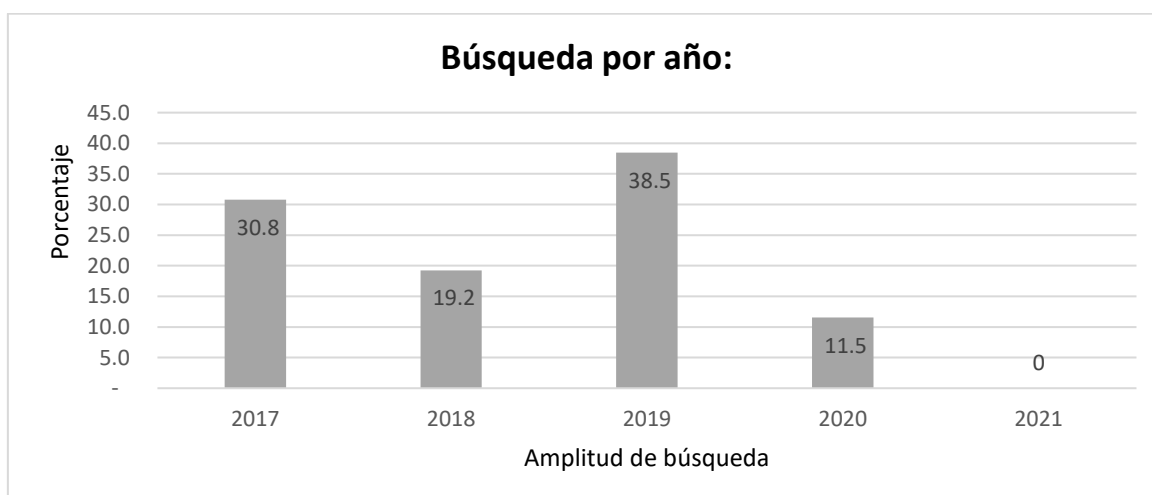
La investigación fue desarrollada de manera ética, cumpliendo con el principio de beneficencia debido a que se busca mejorar las condiciones del colaborador y desarrollar un mejor entendimiento entre empresa y colaborador. Además, se seleccionó artículos de bases de datos confiables para desarrollar la investigación, respetando los datos e investigaciones de cada autor siendo citadas apropiadamente. De la misma manera, incluimos el programa turnitin como medio de autenticidad y dar un valor agregado a la investigación, para evitar cualquier tipo de plagio y respetar la ética en la investigación.

IV. RESULTADOS

A continuación, en el cuarto capítulo, se realizó la tabla de búsqueda por año, lo cual encontramos publicamos de revistas desde el 2017 al 2021, seguidamente la tabla de búsqueda por cuartil que contiene la descripción de la relación de los journals de cada uno de los artículos, asimismo tenemos la matriz de categorización donde muestra los títulos de cada estudio comparativo cualitativa, para terminar la matriz de evidencia donde permite establecer con qué recursos se trabajara en la discusión conclusiones y recomendaciones, enseñando mediante porcentajes y cifras numéricas los modeladores del CO para la mejor la productividad laboral, añadiendo se recolecto todos los estudios obtenidos en total 26 artículos para analizarlos y poder corroborar los resultados.

Tabla de búsqueda por año

La incorporación de la fecha es añadida por los autores para de esta manera garantizar y asegurar la información correcta de la existencia de la investigación (Rubio, Sánchez, Marín & López, 208, p.6). Asimismo, la recolección de datos debe ser los más recientes desde su publicación y acomodado en orden, que demuestren la información clara y precisa para recolectar información relativamente importante. (Botella & Zamora, 2017, p.33). A continuación, se procede a realizar la búsqueda de información en las revistas académicas internacionales, de esta manera hacer una investigación de calidad y credibilidad. Asimismo, la selección de las revistas es del 2017 hasta el 2021.



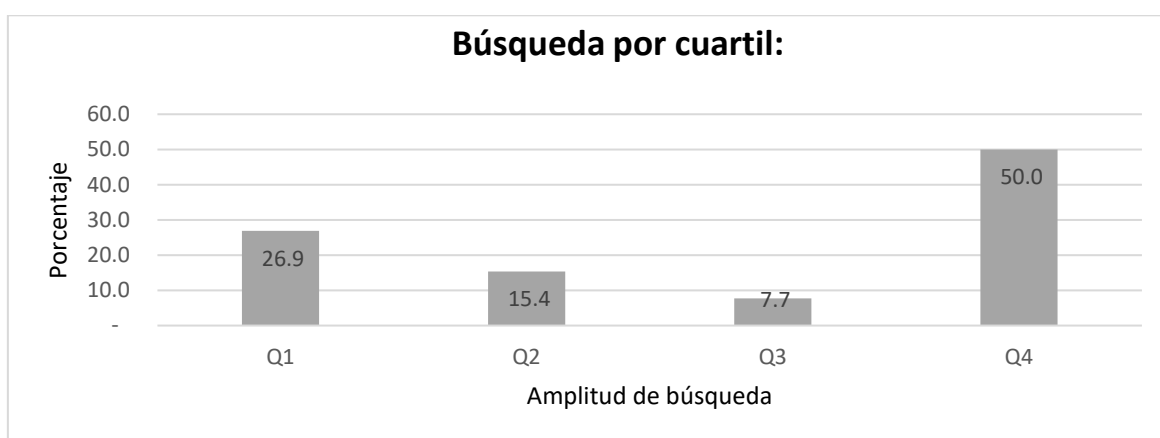
Nota: Se muestra el resultado del total de los artículos seleccionados según el año publicado

Figura 2: Estadística de búsqueda por año 2017-2021

La figura representa la busque por año, el cual se observa que el porcentaje mayor de artículos seleccionados es del año 2019; el año que menor porcentaje tuvo corresponde al año 2021.

Tabla de búsqueda por Cuartiles

En los cuartiles se analizan los aspectos implicados en el cálculo del factor de impacto y su aplicación en la elaboración de rankings (Rehecho,2021, p.3). Son clasificadas mediante métricas específicas para la medición de su impacto como vehículos de promoción del conocimiento científico (Velásquez & Tocuyo, 2021, p.2). En la tabla se muestra los cuartiles con los 26 artículos seleccionados, indicando en que cuartil pertenece cada revista.



Nota: Se muestra el resultado del total de artículos seleccionados según la ubicación por cuartiles.
Figura 3: Estadística de búsqueda por cuartil

La figura representa los cuartiles, el cual se observa que el porcentaje mayor es de Q4 el 50% de los artículos, en el Q1 el 26.9%, en Q2 el 15.4% y el menor porcentaje es el Q3 EL 7.7% en la busque del 2017 al 2021.

Matriz de categorías

Son los diferentes valores clasificados de acuerdo a la importancia, es decir distribución en subgrupos con fines en apoyar a la investigación (López, Avi, & Fernández, 2018, p.208). La categorización es fundamental para el análisis e interpretación de los resultados, siendo un mecanismo esencial en la reducción de la información recolectada del estudio (Pérez, 2017, p.3). En la selección de categorías se consideró de los artículos científicos más confiables, se realiza un análisis y se continua a separarlos por categoría, para ser colocadas en la matriz de información.

Tabla 10

Definiciones de variable y categorías

Matriz de categorías seleccionadas para desarrollar

Clasificación	Categoría 1	categoría 2	categoría 3	Categoría 4	Categoría 5	Categoría 6	Categoría 7
Compromiso Afectivo	Sentido de pertenencia (Marques et al., 2019, p.15; Labrague et al., 2018, p.28)	Vínculo emocional (Booth, 2017, p.12; Cao, 2019, p.18)	Apego (Chordiya et al., 2017, p.25)	Empatía (Moreno, 2019, p.15; Zhang et al., 2018, p.17)	Inteligencia espiritual (Faraji & Begzadeh, 2017, p.12; Al Momani, 2017, p.14)	Identificación (Kokubun, 2019, p.24)	Participación (Batugal & Tindowen, 2019, p.13; Elijana et al., 2020, p.18)
	Compromiso Normativo	Lealtad (Cesário & Chambel, 2017, p.12; Estrada & Marnani, 2020, p.9)	Culpabilidad (Redditt et al., 2019, p.22)	Obligación (Spanuth & Waid, 2017, p.12; Margelyté & Veinhardt, 2018, p.18)	Agradecimiento (Chegini et al., 2019, p.18)	La ética (Kaplan & Kaplan, 2018, p.15)	
Compromiso Continuidad	Falta de alternativas (Guzeller & Celiker, 2019, p.19; Samsudin et al., 2018, p.17)	Costos (Sungu et al., 2019, p.14)	Conciencia de los empleados (Loan, 2020, p.16; Abdulrahman, 2017, p.22)	Necesidad de permanecer en la organización (Oh, 2019, p.23; Cohen, 2017, p.19)			

Nota: Se muestran las categorías de la variable y las subcategorías empleadas en el estudio.

Matriz de evidencias

Una matriz de evidencia es una tabla que desglosa todas las revisiones sistemáticas (Ramírez, León & Valencia, 2017, p.6). Además, son enfoques de toda la información recopilada de los artículos seleccionados (Rodríguez, et al., 2018, p.4). Se procede a extraer el resultado en una tabla donde se describe los siguientes datos: año, autor(es), título del artículo y las conclusiones.

Tabla 11

Matriz de hallazgos

Año	Autor (es)	Título del artículo	Conclusiones
2019	Marques et al.	La relación entre el compromiso organizacional, la transferencia de conocimiento y la madurez de la gestión del conocimiento.	Cuando los empleados sienten la obligación moral por los beneficios percibidos, tienden a contribuir a incrementar la madurez de la gestión del conocimiento en la organización. Los resultados también muestran que el compromiso organizacional influye en la transferencia de conocimiento y, por tanto, influye en su nivel de madurez.
2018	Labrague et al.	Compromiso organizacional e intención de rotación entre enfermeras rurales en Filipinas: Implicaciones para la gestión de enfermería.	Los nuevos colaboradores se enfrentan a muchos problemas, como sueldos bajos, sobrecarga de trabajo y la incapacidad de luchar por avance profesional. Debido a que muchos de los colaboradores se sienten satisfechos en el lugar donde laboran y obstruyen el ingreso de nuevos colaboradores.
2017	Booth et al.	Factores que inciden en el compromiso organizativo de la Infantería de Marina	Los nueve factores psicosociales examinados fueron significativamente asociados con el compromiso organizacional. Seis de estos factores psicosociales siguieron siendo significativos: motivación previa al servicio, percepciones positivas del entrenamiento, confianza en materia de ascensos, autoeficacia ocupacional, apoyo social para una carrera y reducción de la depresión. Los otros tres factores (autoeficacia específica de la tarea, percepción ocupacional, estrés y problemas de sueño) no siguieron siendo significativos. Ninguno de los factores demográficos (tenencia, educación y edad) se asociaron con compromiso organizacional. Es por ello que se estima al colaborador la capacidad de lograr objetivos por su propia cuenta y así decida nuevas técnicas para mejorar en la organización.
2019	Cao et al.	El papel mediador del compromiso organizacional entre la convocatoria y el compromiso laboral del enfermero: un estudio transversal.	Las personas con una vocación están dispuestas a enfrentar varios desafíos y dificultades e incluso hacer sacrificios. Las personas con un llamado sienten un fuerte sentido de pasión, autoestima e identidad en un ámbito laboral en particular. La pasión es el fuerte sentido que les hizo dedicar una gran energía a su trabajo y los hizo menos propensos a retirarse de su trabajo. En el trabajo de darse cuenta de la autoestima, la vocación es un recurso personal importante y factor motivador incluso si el entorno de trabajo es pesado.
2017	Chordiya et al.	Compromiso organizacional afectivo y satisfacción laboral: un estudio comparativo entre países.	Desde la perspectiva de un profesional, los hallazgos del estudio implican que el aumento de la satisfacción laboral de los empleados, es a través de varios mecanismos institucionales que puedes ayudar a mejorar el vínculo emocional de las personas con la organización en organizaciones que tiene diferentes tipos de culturas. Asimismo, tomar medidas para promover el comportamiento ético dentro de la organización, además de fomentar comportamientos de liderazgo transformacional en los niveles gerenciales, puede tener efectos positivos en el compromiso organizacional afectivo de los colaboradores. Debido a que estos factores influyen en la confianza de los demás en ser auténticos e influyente para los demás colaboradores.
2019	Moreno.	Compromiso Organizacional y Riesgos Psicosociales.	El compromiso organizacional funciona de manera conjunta y influye de forma independiente en el desempeño laboral de los empleados, indica que surgieron todos los componentes del compromiso organizacional son factores contribuyentes y juegan un papel importante en la mejora de su desempeño. Así mismo podría haber sido un fracaso total si los profesionales no hubieran mantenido su visión, de que todo conocimiento es útil, incluso si no fue esperado. Se reconsidero y se enfocaron en analizar ya no factores que afectan al individuo, sino todo lo que hizo el sujeto a lo largo de su jornada laboral, sin omitir absolutamente nada, factores externos e internos.

Año	Autor (es)	Título del artículo	Conclusiones
2018	Zhang et al.	Un estudio de la competencia profesional de los empleados sobre el compromiso profesional hacia el desempeño laboral en la industria de la ecología.	La promoción de la competencia profesional parece ser la más importante, especialmente el profesional debe tener actitudes, capacidad de autogestión y autoactividad de aprender a solucionar conflictos profesionales, afectos profesionales y desempeños profesionales requeridos para la organización y el espectáculo individual notables en la realización de tareas y el logro de la meta. Por esta razón, una organización debe buscar empleados con alto autoaprendizaje, capacidad de desarrollo y eficacia de autogestión, para así lograr que cada colaborador busque por su cuenta mejorar profesionalmente y así lograr ser una pieza fundamental para la organización.
2017	Faraji & Begzadeh.	La relación entre el compromiso organizacional y la inteligencia espiritual con el desempeño laboral en el personal de educación física en la provincia de Azerbaiyán Oriental.	En este estudio los hallazgos encontrados pueden ser enfatizado en las áreas de teoría y práctica, para fortalecer el trabajo de los empleados en el desempeño, tener en cuenta que para mejorar el desempeño laboral es necesario elevar la eficacia, entendimiento entre compañeros, gestión del cambio, eliminación de barreras, tranquilidad y la calidad de su efecto de la eficacia. Los empleados que tienen un mayor compromiso organizacional tienen un sentido de conexión con su empresa, es decir son serios y motivados, más interesados, activos y desempeñan sus funciones asignadas. Según los hallazgos para mejorar el compromiso y desempeño organizacional es el Incremento de la creatividad e innovación del personal satisfacción, pertenencia, incremento de restante de empleados en la organización, apego de los empleados, más favorable desempeño laboral de los empleados, reducción de la rotación y reducción del estrés laboral, para conducir al éxito financiero y no financiero y a una mayor eficiencia en la organización.
2017	Al Momani.	El efecto mediador del compromiso organizacional en la relación entre el equilibrio entre el trabajo y la vida personal y la intención de irse: evidencia de mujeres trabajadoras en Jordania.	Existe una relación significativa entre el equilibrio entre el trabajo, la vida y la intención de irse, para ello se recomienda la adopción del programa de conciliación de la vida personal y laboral en las empresas para mejorar el compromiso de las mujeres trabajadoras, y alienta a las organizaciones jordanas a mejorar la participación de los empleados en la toma de decisiones y el lugar de control para mejorar el compromiso organizacional. Así mismo se busca mayor compatibilidad entre las responsabilidades profesionales y las obligaciones del hogar genera estrés y presión, especialmente entre las mujeres que asumen las responsabilidades del hogar como sus principales prioridades. socios no tienen oportunidades de ingresos adecuadas. Reveló que las variables que miden las recompensas por el simple gusto de hacerlas eran fuertemente relacionadas con el compromiso organizacional que las recompensas extrínsecas y sociales, lo que sugiere que los antecedentes se parecen más a los del compromiso organizacional en diferentes tipos de culturas. Debido a ello, es más importante la reputación que se va creando para aquellos que recién se están incorporando al vínculo profesional e intentan crear una propia identidad laboral.
2019	Kokubun.	Compromiso organizacional, recompensas y educación en Filipinas	Reveló que las variables que miden las recompensas por el simple gusto de hacerlas eran fuertemente relacionadas con el compromiso organizacional que las recompensas extrínsecas y sociales, lo que sugiere que los antecedentes se parecen más a los del compromiso organizacional en diferentes tipos de culturas. Debido a ello, es más importante la reputación que se va creando para aquellos que recién se están incorporando al vínculo profesional e intentan crear una propia identidad laboral.
2019	Batugal & Tindowen.	Influencia de la cultura organizacional en el compromiso organizacional de los docentes y la satisfacción laboral: el caso de las instituciones católicas de educación superior en Filipinas.	Los hallazgos del presente estudio son de proponer estrategias e iniciativas para mejorar aún más los programas y actividades centrados en mejorar y desarrollar la organización, y lo que es más importante, su satisfacción laboral.
2020	Eliyana et al.	Desarrollar el compromiso organizacional de las enfermeras proporcionando una buena calidad de vida laboral.	Los resultados mostraron que existe una relación negativa moderada entre compromiso e intención de rotación de los empleados, las personas que tienen compromisos emocionales con sus instituciones tendrán menores intenciones de rotación que otros. La adecuada selección personal, técnicas de evaluación del desempeño, promoción, formación y oportunidades de desarrollo, gestión del talento humano, virtudes funcionales como una sólida comunicación, confianza y justicia no solo reforzará el compromiso organizacional, sino que también atraerá personas talentosas a una organización y garantizar la retención de empleados.

Año	Autor (es)	Título del artículo	Conclusiones
2017	Cesáreo & Chambel.	Vinculando el compromiso organizacional y el compromiso laboral con el empleado.	Los empleadores deben asumir la relevancia de desarrollar condiciones de trabajo adecuadas y desafiantes, recursos humanos prácticos y un ambiente adecuado para que los empleados puedan aumentar su pasión por el trabajo que están realizando. La eficacia organizacional es difícil si no imposible de lograr si los empleados no muestran actitudes positivas hacia su trabajo (es decir, compromiso). De tal manera, es importante desarrollar pasión por el trabajo en cada colaborador, debido a que, si realiza algo que le gusta, su mente y su cuerpo están relajados y disminuye el estrés laboral y aumentan la energía positiva en la organización.
2020	Estrada & Mamani.	Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica.	Los trabajadores al identificarse con su organización donde laboran sus objetivos trazados, involucrándose en las actividades, aunque si hubiera otras opciones de trabajo, analizarían su permanencia. Así mismo la organización debe fomentar en ellos la capacidad de gestionar, motivar y comprometer a los trabajadores que tienen a cargo para que se desempeñen eficientemente cumpliendo con los dominios, competencias y desempeños establecidos.
2019	Redditt et al.	Compromiso organizacional y desempeño laboral: Examinar los roles moderadores del compromiso ocupacional y el liderazgo transformacional.	La investigación nos dice que a futuro debería ampliar el estudio de la población para considerar los diversos tipos de organizaciones, así mismo asegurar que se identifiquen los trabajadores a un solo sitio. Mediante las metas y objetivos, se les influye a los empleados de permanecer dentro de la empresa.
2017	Spanuth & Wald.	Comprender los antecedentes del compromiso organizacional en el contexto de las organizaciones temporales: un estudio empírico.	Los rasgos de carácter personal pueden afectar el surgimiento del compromiso organizacional, aunque los factores personales resultan ser menos determinantes en la capacidad de los empleados. Debido a que el ánimo y la creatividad de trabajar dentro de la organización, determinan la potencia con la cual labora y mostrar lo mejor de cada uno.
2018	Margelyté & Vveinhardt.	La quintaesencia del compromiso organizacional y el cinismo organizacional.	Las empresas se deben centrar en la creación de beneficios para los trabajadores, así mismo realizar encuestas a los trabajadores periódicamente para poder identificar que beneficios adicionales, Teniendo en cuenta formalizar reglas, estándares, comportamiento, disposiciones, entre otros procesos que debe haber en el ambiente de trabajo, para elevar el compromiso organizacional.
2019	Chegini et al.	Compromiso organizacional, satisfacción laboral, justicia organizacional y autoeficacia entre enfermeras.	Los hallazgos revelan que mientras los trabajadores tienen niveles altos de compromiso organizacional y auto eficiencia, pueden ser moderados su satisfacción laboral, mediante desarrollo una conexión con la empresa desempeñando su eficacia, sus habilidades para realizar sus tareas, asimismo nos dice que, por las difíciles condiciones laborales en algunas áreas, aumentar su salario puede ser la estrategia más eficaz para mejor su desempeño organizacional.
2018	Kaplan & Kaplan.	La relación entre compromiso organizacional y desempeño laboral: un caso de empresas industriales.	El compromiso puede expresarse en; la persistencia en la realización de tareas y logro de metas, calidad del servicio, aceptación del cambio y asunción de tareas laborales adicionales. De esta manera, al lograr que el colaborador realice más actividades por voluntad propia se generan resultados diferentes y más eficientes.
2019	Guzeller & Celiker.	Examinar la relación entre el compromiso organizacional y la intención de rotación a través de un metaanálisis.	Los trabajadores que tienen compromiso con sus organizaciones tendrán menos intenciones de irse a otra empresa, Así mismo en lo hallazgos no dice que tenemos que tener en cuenta la adecuada selección del personal, formación, promoción, evaluación y oportunidades de desarrollo, gestión del talento humano y por último virtudes funcionales como la confianza, comunicación y la justicia, de esta manera reforzar el compromiso organizacional, captando personas talentosas para la empresa y asegura su permanencia en de los trabajadores.
2018	Samsudin et al.	Examinar la relación entre el compromiso organizacional y la intención de rotación a través de un metaanálisis.	Los hallazgos del estudio expusieron que el compromiso organizacional es muy importante como mediador en la relación entre el apoyo del líder y el comportamiento de los empleados, La capacidad de los líderes para ayudar adecuadamente como, el bienestar de los trabajadores, alentar, facilitar el desarrollo de sus habilidades y la preocupación de las emociones, para mejorar la efectividad de los trabajadores.

Año	Autor (es)	Título del artículo	Conclusiones
2019	Sungu et al.	Compromiso organizacional y desempeño laboral: Examinar los roles moderadores del compromiso ocupacional y el liderazgo transformacionales.	El compromiso organizacional refleja positivamente en el desempeño laboral, cabe destacar que la relación varía en los empleados por muchos factores como el cargo ocupacional, ánimos, la igualdad, mala o ausencia de la comunicación, entre otros factores. Así mismo nos dice evaluar a los trabajadores y capacitarlos. Cabe resaltar que el liderazgo y compromiso ocupacional cambia las percepciones de los trabajadores sobre lo que es la acumulación del recurso, sistema de pago y la justicia organizacional.
2020	Loan.	La influencia del compromiso organizacional en el desempeño laboral de los empleados: El papel mediador de la satisfacción laboral.	Los hallazgos nos dicen que los trabajadores desarrollen un elevado compromiso organizacional tiene mayor expectativa de desempeño laboral, es decir tienden a sentir que es capaz de gestionar una mayor carga de trabajo. También nos dice que el compromiso organizacional puede mejorar o prohibir la voluntad de los trabajadores para realizar sus actividades, afectando la calidad de trabajo, productividad, conciencia laboral, esto se puede ver afectado por la satisfacción laboral.
2017	Abdulrahman.	Compromiso organizacional, satisfacción laboral y actitudes hacia el cambio organizacional: un estudio en el gobierno local.	Los colaboradores que están satisfechos con el sueldo, la promoción, los compañeros de trabajo y las facetas de seguridad del trabajo, estarán más dispuestos a permanecer con sus departamentos actuales y, a su vez serán más receptivos al cambio. Por otro lado, para que se manifieste satisfacción con el sueldo, promoción y compañeros de trabajo, el comportamiento actitudinal hacia el cambio organizacional, debe estar presente el compromiso continuo del colaborador. Para así poder lograr grandes hazañas o nuevos cambios dentro de la organización.
2019	Oh.	Perfiles de compromiso organizacional e intención de rotación: uso de un enfoque centrado en la persona en el contexto coreano.	Además, la simple separación de imperativo moral o deudor es inadecuada para explicar la naturaleza de compromiso normativo, en términos de mentalidad de los empleados asociada con diferentes perfiles. La interacción de los componentes del compromiso puede ser más compleja que la naturaleza dual del compromiso normativo.
2017	Cohen.	Compromiso organizacional y rotación: un metaanálisis.	La edad y la tenencia son variables teóricamente interesantes cuya relación con los resultados de interés se ha descuidado la importancia. Para los empleados más jóvenes, surge un problema de predicción principalmente porque los empleados que reportan altos niveles de compromiso pueden tener un fuerte declinar poco después de una encuesta; esto da lugar a errores de rotación y predicción que puede provocar una relación baja de compromiso organizacional de rotación.

Nota: Se muestran los hallazgos de los artículos seleccionados.

V. DISCUSIÓN

Actualizar nuevas posturas sobre la influencia de los modeladores de compromiso organizacional para mejorar la productividad laboral.

Las empresas se centran en que los trabajadores se vean identificados con los principios y valores de la organización, para que mejoren la interacción de la organización con los clientes (Chegini et al., 2019). Los autores destacan los conceptos de compromiso organizacional en cuanto a su actitud o naturaleza conductual de los colaboradores frente a sus labores (Faraji & Begzadeh, 2017); asimismo, los empleadores deben asumir la relevancia de desarrollar condiciones de trabajo adecuadas y desafiantes, recursos humanos prácticos y un ambiente adecuado para que los empleados puedan aumentar su pasión por el trabajo que están realizando en beneficio a la construcción de la marca de la empresa (Cesário & Chambel, 2017).

Si bien el compromiso organizacional está identificado por categorías tradicionales como el compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad, lo cual cada uno consta con diferentes subcategorías, por lo tanto, la categoría de compromiso afectivo cuenta con las subcategorías del sentido de pertenencia, vínculo emocional y apego, de esta manera ayuda a establecer vínculos emocionales de colaborador con la organización (Marques et al., 2019); pero actualizando la teoría el enfoque afectivo se implementarían las subcategorías de empatía, inteligencia espiritual, identificación y participación, lo cual aportan a que el colaborador se sienta más orgulloso de pertenecer en la organización (Al Momani, 2017).

Así mismo, la categoría de compromiso normativo cuenta con las subcategorías de lealtad, culpabilidad y obligación, de esta manera ayuda a que el colaborador debe permanecer por cumplir con un deber moral de reciprocidad dentro de la organización (Estrada & Mamani, 2020); pero actualizando la teoría el enfoque normativo se debe implementar las subcategorías de agradecimiento y ética, lo cual aporta a que el colaborador demuestre más captación de la eficiencia individual dentro de la organización (Chegini et al., 2019).

Por último, la categoría de compromiso de continuidad cuenta con las subcategorías de falta de alternativas y costos, de esta manera ayuda a que los colaboradores tomen conciencia de encontrar un trabajo estable y apropiado para

ellos (Guzeller & Celiker, 2019); pero actualizando la teoría el enfoque de continuidad se debe implementar las subcategorías de conciencia de los empleados y necesidad de pertenecer en la organización, lo cual aporta a enfocarse en las cuestiones más aptos del trabajador y su desarrollo personal (Oh, 2019).

Actualizar nuevas posturas sobre el compromiso afectivo para mejorar la productividad laboral.

Los estudios analizados concluyen que existen posturas tradicionales para el compromiso afectivo, por tal manera el primero es, el sentido de pertenencia, se puede apreciar la satisfacción de los trabajadores, es decir respeto a la empresa, influyendo en la transferencia de conocimiento y, por tanto, en su nivel de madurez laboral (Marques et al., 2019; Labrague et al., 2018); asimismo, el vínculo emocional, es el placer de tenerlo cerca o sentimientos hacia otra persona, es decir relaciones de amistad con miembros de la empresa, es por ello que se estima al colaborador la capacidad de lograr objetivos por su propia cuenta y así adapte nuevas técnicas para mejorar en la organización (Booth, 2017; Cao, 2019): por último, el apego son lazos afectivos que se genera en el ambiente laboral, promoviendo la confianza en los demás de ser auténticos e influyentes para los demás colaboradores (Chordiya et al., 2017).

En cuanto a las posturas actuales, la empatía es la capacidad de la persona en ponerse en el lugar de otra, comprende las situaciones y sentimientos que se desarrollan a lo largo de su jornada laboral, sin omitir absolutamente nada (Moreno, 2019; Zhang et al., 2018); así mismo, la Inteligencia espiritual permite comprender a los demás y a uno mismo, es decir a un humano se considera algo más que cuerpo, mente y emociones (Faraji & Begzadeh, 2017; Al Momani, 2017); además, la Identificación es cuando una persona se caracteriza con la empresa donde trabaja, es decir encuentra lo que busca dentro de la organización, considerándose como una misma y buscando nuevas formas de ser más eficiente dentro de la organización (Kokubun, 2019); por último, la participación es formar parte de alguna actividad, es decir, es el compromiso que desarrolla el trabajador con la organización para la cual trabajan, lo que los lleva a hacer actividades, contribuir con sus jefes y así los demás trabajadores logren imitar la iniciativa con el fin de lograr los mismos objetivos de la organización (Batugal & Tindowen, 2019; Eliyana et al., 2020).

Actualizar nuevas posturas sobre el compromiso normativo para mejorar la productividad laboral.

Los estudios analizados concluyen que existen posturas tradicionales para el compromiso normativo, de tal forma que el primero es lealtad, es sentimiento de fidelidad o respeto del trabajador hacia la organización, los laboradores deben asumir la importancia del desarrollo de condiciones de trabajo apropiadas y desafiantes, el ambiente apropiado y recurso humanos prácticos para que los empleados eleven su pasión por el trabajo y lealtad hacia la organización, así mismo la eficacia en la empresa es algo difícil de lograr si los trabajadores no muestran conductas positivas (Cesáreo & Chambel, 2017; Estrada & Mamani, 2020); asimismo, culpabilidad, sienten que la empresa los apoyo y que ellos deben hacer lo mismo, es decir se desempeñan en la organización de forma reciproca (Redditt et al., 2019); por último, la obligación, son aquellos trabajadores que cumplen sus actividades laborales por insistencia, por presión y exigencia, es decir esperan que alguien les dé indicaciones o repita constantemente que debe hacer (Spanuth & Wald, 2017; Margelyté & Vveinhardt, 2018)

En cuanto a las posturas actuales, el agradecimiento es el reconocimiento por realizar bien su labor dentro de la empresa, considerando sus opiniones, sentimientos, necesidades y fortalezas, desarrollando el pasión por su trabajo y asegurando que los trabajadores se identifiquen en un solo sitio (Chegini et al., 2019); por último la ética, los principios de la organización, se dio apoyo a los trabajadores mientras tienen altos niveles de compromiso desarrolle organizacional y auto eficiencia, desempeñando su eficacia y habilidades para hacer sus tareas, asimismo esto sucede ya que la empresa toma en cuenta al trabajador generando comodidad, lealtad y reciprocidad, ocasionando obligación de permanecer dentro de la organización (Kaplan & Kaplan, 2018).

Actualizar nuevas posturas sobre el compromiso de continuidad para mejorar la productividad laboral.

Los estudios analizados concluyen que existen posturas tradicionales para el compromiso de continuidad, por tal manera el primero, falta de alternativas, es la preocupación del trabajador por elegir lo que es bueno o correcto para el dentro de trabajo y vida personal, es decir, el colaborador muestra intención de irse a otra organización, pero encuentra ausencia de alternativas laborales, esto es reflejada

de manera negativa en el desempeño que labora (Guzeller & Celiker, 2019 & Samsudin et al., 2018); por último, costos, consecuencias económicas que tiene el trabajador al dejar de laborar en la organización, es decir permanece dentro de la empresa por necesidad mas no por querer quedarse o está en la espera de una oportunidad laboral mucho mejor, esto problemas puede ser por problemas dentro de la organización o por personales del trabajador que afecta su tranquilidad, emociones y su desempeño (Sungu et al., 2019).

En cuanto a las posturas actuales, la conciencia de los empleados, es que todos los colaboradores conozcan la importancia de todo lo que realizan dentro de la organización, es necesario tener en cuenta que problemas o necesidades tiene el trabajador ya sea externo o interno, de esa manera comprender y ayudar, para mejorar el rendimiento y estabilidad del laborador (Loan, 2019; Abdulrahman, 2017); por último, la necesidad de permanecer en la organización, es tener conocimiento que es parte de la empresa, sentirse importante permitiéndose trabajar en equipo y construir mejores relaciones con los compañeros, sin embargo, nos dicen que los empleados al no obtener un elevado compromiso con la empresa, su rendimiento laboral es bajo, es decir continúan laborando en la organización por no tener otras alternativas laborales que les favorezcas, ya sea por una carga excesiva de trabajo, falta de comunicación, problemas personales, entre otros (Oh, 2019; Cohen, 2017).

Se evidenciaron algunas limitaciones en el estudio analizado debido a que el uso de instrumentos de autoinforme puede ser un limitante (Chegini et al., 2019). Asimismo, los datos son cruzados imposibilita establecer un negocio vínculo causal entre variables (Cesário & Chambel, 2017). A pesar de la importancia del equilibrio entre el trabajo y la vida privada, se presta poca atención a este tema en diferentes culturas. En ese sentido, el enfoque del negocio se puede ver obstruido por la naturaleza del compromiso organizacional (Al Momani, 2017). De tal manera, es necesario considerar la actualización constante de la medición del desempeño laboral (Mamani, 2020).

El que los participantes laboren por un periodo muy largo de tiempo compartiendo en múltiples ambientes en la empresa o que se limiten a una sola área por el tiempo y/o financiero, puede variar el nivel de productividad (Redditt et al., 2019; Spanuth & Wald, 2017; Margelyt & Vveinhardt, 2018). Se determinó que

el metaanálisis no es la técnica más adecuada para dichas gestiones, debido a que resta un porcentaje de confiabilidad; obviándose las características como educación, edad, género y puesto, necesarias para brindar información más relevante sobre los trabajadores (Guzeller & Celiker, 2019; Samsudin et al., 2018; Sungu et al., 2019); asimismo, el desarrollo de estudios se vio sumamente afectado por la falta de respuestas de los encuestados, ya que se ve impedido para reflejar toda la información de forma veraz y precisa (Loan, 2019; Abdulrahman, 2017).

VI. CONCLUSIONES

1. Al momento de discutir la literatura relevante, se entiende que el compromiso organizacional se debe desarrollar de manera bidimensional, esto quiere decir que se debe expresar una preocupación de la relación entre el colaborador y la organización, de esta manera obtener un sentido de conexión con su empresa, es decir, son serios y motivados, más interesados, activos y desempeñando sus funciones asignadas de la mejor manera (Faraji & Begzadeh, 2017). Si bien las categorías tradicionales de compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad se siguen aplicando desde la perspectiva del compromiso organizacional, cabe resaltar que finalmente esta variable se utiliza dependiendo de la persona, y estas van cambiando de acuerdo a la generación y a la cultura que pertenece, por ende, responden contemporáneamente a cada una de las categorías (Cesário & Chambel, 2017).

Cuando los empleados sienten la obligación moral por los beneficios percibidos, tienden a contribuir a incrementar la madurez de la gestión del conocimiento en la organización, de esta manera no solo logran buscar su propio beneficio, sino lograr que la organización se distinga de las demás por el valor interno que representa cada uno de los colaboradores en el conocimiento a comparación de los demás miembros de otras empresas (Marques et al., 2019). Así mismo la organización debe fomentar en ellos la capacidad de gestionar, motivar y comprometerse en sus labores que tienen a cargo para que se desempeñen eficientemente cumpliendo con los dominios, competencias y desempeños establecidos (Estrada & Mamani, 2020).

2. Se concluyó que el compromiso afectivo fue la más frecuente, basándose en el vínculo de colaborador hacia la organización e implementando nuevas posturas afectivas como es la empatía, inteligencia espiritual, identificación y participación, de esta manera, implican los valores individuales y los de la organización, debido a que cada colaborador actúa en relación con aquellas empresas en la que comparten valores (Al Momani, 2017), así mismo, es importante la conexión entre la empresa y el trabajador, desarrollando el sentimiento y la pasión por el trabajo, esto se desarrolla cuando el colaborador cubre sus expectativas y logra satisfacer sus necesidades, permaneciendo dentro de la organización (Kokubun, 2019).

3. Se concluyo que el compromiso normativo la cual fue frecuente, demostrando un alto grado de satisfacción laboral, basándose en el vínculo de colaborador hacia la organización, de esta manera el colaborador debe percibir que es tratado justamente, referente al trato que se le otorga y las recompensas que percibe por el trabajo y esfuerzo con un sistema formal de recompensas teniendo las reglas claras y equitativos para todos los colaboradores (Chegini et al., 2019). Asimismo, se refuerza la reciprocidad y lealtad para un mayor desempeño, para que un trabajador responda adecuadamente a ello, mayormente es por su educación y conciencia, de esta manera cumplen moralmente y hace referencia al apego del colaborador perdurando con los objetivos de la institución (Kaplan & Kaplan, 2018).

4. Se concluyo que el compromiso de continuidad la cual fue la menos frecuente, demostrando un bajo grado de satisfacción laboral, basándose en el vínculo de colaborador hacia la organización, debido a que está más relacionado a los bienes externos que puede percibir por lograr algo nuevo para la organización (Oh, 2019). Asimismo, es evidente que el trabajador permanece en la empresa hasta tener una mejor oportunidad laborar estable o seguro, esto sucede mayormente por problemas personales o laborales no tomadas en cuentas, es importante implementar la comunicación, aliento, incentivos, mayor importancia entre empresa y laborador (Loan, 2019).

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda ampliar las investigaciones sobre el Compromiso organizacional, de tal manera, analizar y reconocer que tipo de categorías de compromiso organizacional encontramos, posteriormente enfocarse en mejorar de acuerdo a la necesidad empresarial, además identificar factores psicosociales asociado con el compromiso organizacional, Existe una relación significativa entre el equilibrio entre el trabajo, la vida y la intención de irse, para ello se recomienda la adopción del programa de conciliación de la vida personal y laboral en las empresas, es decir un programa de comunicación más directa y confidencial entre el jefe encargado y el colaborador, en la cual solo se podrá contar acciones o situaciones sin que nadie más se entere y creando un ambiente más confiable y seguro para el colaborador, es importante que tengan en cuenta las diferentes culturas de los laboradores ya sea en el trabajo y la vida privada.

2. Se recomienda conocer el nivel de compromiso afectivo de los trabajadores, para incentivar que siga desarrollando su cariño a la empresa y su trabajo, mediante metas planteadas, premios, entre otros factores, para fortalecer su lealtad y pasión hacia la organización, desarrollando la confianza entre la empresa y el colaborador, debido a que cada colaborador es distinto y único, por ello se debe entender que cada uno tiene la forma de incentivarlo y de hacerle crecer la pasión por la organización, brindándoles estrategias para que pueden ejercer de la mejor manera y cómodos con las funciones que desarrollen.

3. Se recomienda conocer el nivel de compromiso normativo de los laboradores, para que sigan desarrollando la reciprocidad y pasión por el trabajo, a través de atender las opiniones de cada uno de los trabajadores sin discriminar el punto de vista de cada colaborador, conocer sus fortalezas y sus debilidades sin juzgar las costumbres o peculiaridades de cada uno, para que trabajen adecuadamente en sus áreas y se especialicen de la mejor manera del cargo asignado desempeñando un trabajo más eficiente y respetuoso.

4. Se recomienda conocer el nivel de compromiso de continuidad de los trabajadores, para mejorar la relación entre la empresa y el laborador, mediante el trabajo en equipo, mayor comunicación, disminuir el exceso de trabajo y teniendo en cuenta los problemas internos o externos del colaborador, debido a que si dentro de la organización hay colaboradores fatigados por todos los trabajos que debe

realizar, no podrá ejercer de la mejor manera la función que está desarrollando, de esta manera elevando la satisfacción laboral y disminuyendo la intención de irse, a través de incentivos, integración y unión, para que logren sentir que la empresa se interesa por el bienestar de cada uno de sus colaboradores.

5. Se recomienda que a las futuras investigaciones consideren la fluencia de los datos demográficos, tomar medidas para promover el comportamiento ético dentro de la organización, ya que contribuyen a fortalecer las complejidades interpersonales sin importar el cargo o rango que tengan todos son vistos de la misma manera dentro de la organización. También se recomienda plantearle objetivos claros a cada uno, teniendo reuniones individuales e indicándoles cuales serían sus recompensas al lograr sus objetivos, permitiendo una mejora progresiva e individuales. Además, fomentar comportamientos de liderazgo transformacional, debido a que estos factores influyen en la confianza de los demás en ser auténticos e influyente para los demás colaboradores.

REFERENCIAS

- Abdulrahman, D. (2017). Organizational commitment, job satisfaction and attitudes towards organizational change: a study in local government. *International Journal of Public Administration*, 40 (1), 77-88.
- Al Momani, H. (2017). The mediating effect of organizational commitment on the relationship between work-life balance and intention to leave: evidence from working women in Jordan. *International business research*, 10 (6), 164-177.
- Al Zefeiti, S. & Mohamad, N. (2017). Influence of organizational commitment on the job performance of public employees in Oman. *International magazine of management and marketing*, 7 (2), 151-160.
- Arista-Salado, M. (2019). Protocolo: teoría de la relación jerárquica. *Revista de Estudios Institucionales*, 6(11), 1-32.
- Barboza-Palomino, M., Ventura-León, J. L., & Caychorodríguez, T. (2018). Consideraciones en relación con el problema de la investigación. *Revista Cubana de Información en Ciencias de la Salud (ACIMED)*, 29(1), 106-108.
- Barzaga-Sablón, O. S., Pincay, H. J. J. V., Nevárez-Barberán, J. V., & Cobeña, M. V. A. (2019). Gestión de la información y toma de decisiones en organizaciones educativas. *Revista de ciencias sociales*, 25(2), 120-130.
- Batugal, M. & Tindowen, D. (2019). Influence of Organizational Culture on Teachers' Organizational Engagement and Job Satisfaction: The Case of Catholic Higher Education Institutions in the Philippines. *Universal Journal of Educational Research*, 7 (11), 2432-2443.
- Booth, S., Dell'Acqua, R. & Thomsen, C. (2017). Factors that affect the organizational commitment in the Marine Corps. *Military Medicine*, 182 (7), 1794-1800.
- Botella, J., & Zamora, Á. (2017). El meta-análisis: una metodología para la investigación en educación. *Educación XXI: revista de la Facultad de Educación*, 20(2), 17-38.
- Cao, Y., Liu, J., Liu, K., Yang, M. y Liu, Y. (2019). The mediating role of the organizational commitment between the call and the work commitment of nurses: a cross-sectional study. *International Journal of Nursing Sciences*, 6 (3), 309-314.

- Carcausto-Calla, W. H., & Morales-Quispe, J. (2017, April). Publicaciones sobre ética en la investigación en revistas biomédicas peruanas indizadas. In *Anales de la Facultad de Medicina* (Vol. 78, No. 2, pp. 166-170). UNMSM. Facultad de Medicina.
- Cesário, F & Chambel, M. (2017). Linking organizational commitment and Labor commitment to the employee. *Wiley Online Library*. 1(1), 1-32
- Chaves, D. C. (2017). Delimitación y justificación de problemas de investigación en ciencias sociales. *Revista de Ciencias Sociales*, 1(1), 1-157.
- Chegini, Z., Janati, A., Asghari-Jafarabadi, M. & Khosravizadeh, O. (2019). Organizational commitment, job satisfaction, organizational justice and self-efficacy among nurses. *Nursing Practice Today*, 6 (2), 86-93.
- Chordiya, R., Sabharwal, S. & Goodman, D. (2017). Affective organizational commitment and job satisfaction: a comparative study between countries. *Public Administration*, 95 (1), 178-195.
- Cohen, A. (2017). Organizational Commitment and Turnover: A Meta-Analysis. *Academy of management journal*. 1(1), 1-37
- Daza, W. G. I. (2018). Investigación educativa desde un enfoque cualitativo: la historia oral como método. *Voces de la Educación*, 3(6), 93-110.
- De Los Santos, O. E. M., & De Los Santos, O. E. M. (2021). Las revisiones sistemáticas como proceso de selección artificial del conocimiento científico en el área de salud. *Nóesis. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 30(59), 163-178.
- Eliyana, A., Permana, A. & Sridadi, A. (2020). Building Nurses' Organizational Commitment by Providing Good Quality of Work Life. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(4), 142–150.
- Espinoza Freire, E. E. (2018). La hipótesis en la investigación. *Mendive. Revista de Educación*, 16(1), 122-139.
- Estrada, E., & Mamani, H. (2020). Organizational commitment and teaching performance in Basic Education Institutions. *Innova Educación Magazine*, 2 (1), 132-146.
- Faraji, M., & Begzadeh, S. (2017). The Relationship between Organizational Commitment and Spiritual Intelligence with Job Performance in Physical

- Education Staff in East Azerbaijan Province. *International Journal of Management, Accounting & Economics*, 4(5), 565–577.
- Fernández-Sánchez, H., King, K., & Enríquez-Hernández, C. B. (2020). Revisiones Sistemáticas Exploratorias como metodología para la síntesis del conocimiento científico. *Enfermería universitaria*, 17(1), 87-94.
- Ghorbani, A., & Matourypour, P. (2020). Comparación de la descripción interpretativa y la descripción cualitativa en el alcance de enfermería. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 73(1) 48-83.
- Grego-Planer, D. (2019). The relationship between organizational commitment and organizational citizenship behaviors in the public and private sectors. *Sustainability*, 11(22), 63-95.
- Grijalva, P. K., Cornejo, G. E., Gomez, R. R., Real, K. P., & Fernandez, A. (2019). Herramientas colaborativas para revisiones sistemáticas. *Revista Espacios*, 40(25) 1-37.
- Guzeller, C. O., & Celiker, N. (2019). Examining the relationship between organizational commitment and turnover intention via a meta-analysis. *International Journal of Culture, Tourism and Hospitality Research*. 1(1), 1-30
- Kafash, L. & Imani, H. (2018). The effect of organizational commitment and corporate ethical values on public sector accountants' intent to report wrongdoing. *Journal of Health Accounting*, 6 (2), 87-105.
- Kaplan, M., & Kaplan, A. (2018). The relationship between organizational commitment and work performance: A case of industrial enterprises. *Journal of Economic and Social Development (JESD)*, 5(1), 46-50.
- Kokubun, K. (2019). Organizational commitment, rewards and education in the Philippines. *International Journal of Organizational Analysis*. 1(1), 1-28
- Labrague, L., McEnroe, D., Tsaras, K., Cruz, J., Colet, P. & Gloe, D. (2018). Organizational commitment and turnover intention among rural nurses in the Philippines: Implications for nursing management. *International Journal of Nursing Sciences*, 5(4), 403-408.
- Latinjak, A. T., Ramis, Y., Hatzigeorgiadis, A., & Torregrosa, M. (2018). Autohabla y deporte: Una revisión interpretativa. *Psicología del Deporte Vol 27, nº 2, 2018: Revista de Psicología del Deporte*, 1(1) 272-75.

- Linares-Espinós, E., Hernández, V., Domínguez-Escrig, J. L., Fernández-Pello, S., Hevia, V., Mayor, J., ... & Ribal, M. J. (2018). Metodología de una revisión sistemática. *Actas Urológicas Españolas*, 42(8), 499-506.
- Loan, L. (2020). The influence of organizational commitment on the job performance of employees: The mediating role of job satisfaction. *Management Science Letters*, 10 (14), 3307-3312.
- Luz, C., de Paula, S. & de Oliveira, L. (2018). Organizational commitment, job satisfaction and their possible influences on intent to turnover. *Revista de Gestão*. 1(1), 1-45
- Margelyté-Pleskienė, A. & Vveinhardt, J. (2018). The Quintessence of Organizational Commitment and Organizational Cynicism. *Management of Organizations: Systematic Research*, 80(1), 67–88.
- Marqués, J., La Falce, J., Marques, F., De Muylder, C. & Silva, J. (2019). The relationship between organizational commitment, knowledge transfer and knowledge management maturity. *Journal of Knowledge Management*. 1(1), 1- 48
- Martillo Lecaro, L. A., & Naranjo Morán, C. G. (2017). Las estrategias metodológicas y su influencia en el desarrollo del aprendizaje significativo de los estudiantes. *Universidad de Guayaquil*, 3(2), 86-99.
- Moreno, B., Muñoz, M., Cuellar, J., Domancic, S., & Villanueva, J. (2018). Revisiones Sistemáticas: definición y nociones básicas. *Revista clínica de periodoncia, implantología y rehabilitación oral*, 11(3), 184-186.
- Moreno, J. (2019). Organizational Commitment and Psychosocial Risks. *Revista San Gregorio*, 1(35), 157-173.
- Mousa, M. & Puhakka, V. (2019). Inspiring Organizational Engagement: Responsible Leadership and Organizational Inclusion in the Egyptian Health Sector. *The Journal of Management Development*, 38 (3), 208-224.
- Ngulube, P. (2018). Overcoming the difficulties associated with using conceptual and theoretical frameworks in heritage studies. *In Handbook of research on heritage management and preservation*, 1-23. IGI Global.
- Oh, H. S. (2019). Organizational Commitment Profiles and Turnover Intention: Using a Person-Centered Approach in the Korean Context. *Frontiers in psychology*, 1(10), 14-99.

- Plata, D. J. S. (2019). Cómo hacer un perfil proyecto de investigación científica. *Palibrio*. 1(1), 1-50.
- Redditt, J., Gregory, A., & Ro, H. (2019). An Examination of Organizational Commitment and Intention to Stay in the Timeshare Industry: Variations Across Generations in the Workplace. *International Journal of Hospitality & Tourism Administration*, 20(2), 206–225.
- Rehecho, A. C. (2021). ¡Cuartiles! ¡Ay mis cuartiilleees! *Anuario ThinkEPI*, 15(1), 1-7.
- Salazar Raymond, M. B., Icaza Guevara, M. D. F., & Alejo Machado, O. J. (2018). La importancia de la ética en la investigación. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(1), 305-311.
- Salvador-Oliván, J. A., Marco-Cuenca, G., & Arquero-Avilés, R. (2018). *Las revisiones sistemáticas en Biblioteconomía y Documentación: análisis y evaluación del proceso de búsqueda* (No. ART-2018-106532).
- Samsudin, A., Soffian, U., Ishak, Y., Ismail, A., Said, S. & Nor, A. (2018). Affective Organizational Commitment as a Mediating Factor for the Leader's Support and Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Business & Management Science*, 8(2), 213–239.
- Schenkel, E., & Pérez, M. I. (2019). Un abordaje teórico de la investigación cualitativa como enfoque metodológico. *Acta Geográfica*, 12(30), 227-233.
- Spanuth, T. & Wald, A. (2017). Understand the antecedents of organizational commitment in the context of temporary organizations: an empirical study. *Scandinavian Management Journal*, 33 (3), 129-138.
- Sungu, L., Weng, Q. & Xu, X. (2019). Organizational commitment and job performance: Examining the moderating roles of occupational commitment and transformational leadership. *International Journal of Selection & Assessment*, 27(3), 39
- Turrini, G., Purgato, M., Ballette, F., Nosè, M., Ostuzzi, G., & Barbui, C. (2017). Common mental disorders in asylum seekers and refugees: umbrella review of prevalence and intervention studies. *International journal of mental health systems*, 11(1), 1-14.

- Varpio, L., Paradis, E., Uijtdehaage, S., & Young, M. (2020). The distinctions between theory, theoretical framework, and conceptual framework. *Academic Medicine*, 95(7), 989-994.
- Vega-Pérez, C. A., Grajales-Lombana, H. A., & Restrepo, L. A. M. (2017). Sistemas de información: definiciones, usos y limitantes al caso de la producción ovina colombiana. *Orinoquia*, 21(1), 64-72.
- Velásquez, T. M., & Tocuyo, D. D. J. A. (2021, February). Ubicación de revistas científicas en cuartiles según SJR: Predicción a partir de estadística multivariante. *In Anales de Documentación*, 24(1), 1-18).
- Villasís-Keever, M. Á., Márquez-González, H., Zurita-Cruz, J. N., Miranda-Novales, G., & Escamilla-Núñez, A. (2018). El protocolo de investigación VII. Validez y confiabilidad de las mediciones. *Revista Alergia México*, 65(4), 414-421.
- Villasís-Keever, M. Á., Rendón-Macías, M. E., García, H., Miranda-Novales, M. G., & Escamilla-Núñez, A. (2020). La revisión sistemática y el metaanálisis como herramientas de apoyo para la clínica y la investigación. *Revista Alergia México*, 67(1), 62-72.
- Waffenschmidt, S., Knelangen, M., Sieben, W., Bühn, S., & Pieper, D. (2019). Single screening versus conventional double screening for study selection in systematic reviews: a methodological systematic review. *BMC medical research methodology*, 19(1), 1-9.
- Zavala Salas, D. G. (2018). Tipos de estilos de crianza y las habilidades sociales de los niños y niñas de 3 a 5 años de la institución educativa particular “Los Robles”, UGEL 03, Cercado de Lima–2017. *Cesar Vallejo*, 4(2), 70-109.
- Zhang, T., Zhang, J. y Li, C. (2018). A study of the professional competence of employees on professional commitment to job performance in the ecology industry. *Ekoloji*, 27 (106), 1785-1791.
- Rubio-Aparicio, M., Marín-Martínez, F., Sánchez-Meca, J. y López-López, JA (2018). Una revisión metodológica de metaanálisis de la efectividad de los tratamientos de psicología clínica. *Métodos de investigación del comportamiento*, 50 (5), 2057-2073
- Marín Velásquez, T.D. y Arriojas Tocuyo, D.D.J. 2021. Efecto remediador de extractos de *Sapindus saponaria* sobre un suelo contaminado con gasoil a nivel de laboratorio. *Ciencia y Desarrollo*. 20(1), 13–26.

ANEXOS

Anexo 1: *Lista de estudios*

Cod	Autor y año	Título
A1	Abdulrahman (2017)	Organizational commitment, job satisfaction and attitudes towards organizational change: a study in local government.
A2	Chordiya et al. (2017)	Affective organizational commitment and job satisfaction: a comparative study between countries.
A3	Cesário & Chambel (2017)	Linking the organizational commitment and work commitment with the employee.
A4	Kaplan & Kaplan (2018)	The relationship between organizational commitment and job performance: a case of industrial companies
A5	Booth (2017)	Factors that affect the organizational commitment in the Marine Corps
A6	Luz, de Paula & de Oliveira (2018).	Organizational commitment, job satisfaction and their possible influences on the intention of rotation
A7	Labrague et al. (2018)	Organizational commitment and intention to rotate among rural nurses in the Philippines: implications for nursing management
A8	Marques et al. (2019)	The relationship between organizational commitment, knowledge transfer and knowledge management maturity
A9	Spanuth & Wald (2017)	Understand the antecedents of organizational commitment in the context of temporary organizations: an empirical study
A10	Gökyer (2018)	Organizational commitment of secondary school teachers.
A11	Kokubun (2019)	Organizational Engagement, Rewards, and Education in the Philippines.
A12	Oh (2019)	Profiles of Organizational Engagement and Intent to Rotation: Using a Person-Centered Approach in the Korean Context
A13	Cao (2019)	The mediating role of the organizational commitment between the call and the work commitment of nurses: a cross-sectional study.
A14	Cohen (2017)	Organizational commitment and turnover: a meta-analysis
A15	Zhang et al. (2018)	A study of the professional competence of employees on professional commitment to job performance in the ecology industry
A16	Al Momani (2017)	The mediating effect of organizational commitment on the relationship between work-life balance and intention to leave: evidence from working women in Jordan
A17	Al Zefeiti & Mohamad (2017)	Influence of organizational commitment on the job performance of public employees in Oman.
A18	Moreno (2019)	Organizational Commitment and Psychosocial Risks
A19	Salvador & Sánchez (2018)	Leadership of directors and organizational commitment Teacher.
A20	Estrada & Mamani (2020)	Organizational commitment and teaching performance in Basic Education Institutions.
A21	Lotulung, Senduk, Kambey & Paturusi (2017)	Predictors of Organizational Engagement Moderated by Job Satisfaction: What Can We Learn from Indonesia?
A22	Wonowijoyo & Tanoto (2018).	Organizational commitment of Pengaruh dan Kepuasan Kerja terhadap PT billing intent. Kediri Matahari corn mills.
A23	Kafash & Imani (2018)	The effect of organizational commitment and corporate ethical values on the intention to report irregularities by public sector accountants.
A24	Herachwati & Rachma (2018)	Organizational commitment versus professional commitment.
A25	Siregar, Luddin & Suyatno (2019)	The effect of organizational commitment and organizational citizenship behavior towards service quality at Universitas Kristen Indonesia.
A26	Akkaya (2020)	Linking Organizational Commitment and Organizational Trust in Healthcare Organizations.
A27	Loan (2020)	The influence of organizational commitment on the job performance of employees: The mediating role of job satisfaction
A28	Mousa & Puhakka (2019)	Inspiring Organizational Engagement: Responsible Leadership and Organizational Inclusion in the Egyptian Health Sector.
A29	Chegini et al. (2019)	Organizational commitment, job satisfaction, organizational justice and self-efficacy among nurses.
A30	Grego (2019)	The relationship between organizational commitment and organizational citizenship behaviors in the public and private sectors.
A31	Batugal & Tindowen (2019)	Influence of Organizational Culture on Teachers' Organizational Engagement and Job Satisfaction: The Case of Catholic Higher Education Institutions in the Philippines.
A32	Faraji & Begzadeh (2017)	The relationship between organizational commitment and spiritual intelligence with job performance in physical education personnel in East Azerbaijan province
A33	La Falce, De Paiva, De Muylder & Dos Santos (2017)	Organizational commitment: longitudinal study in public higher education organization
A34	Martínez, Vega & Eternod (2018)	Influence of organizational commitment and learning orientation on innovation in SMEs.

A35	Nawaz, Bhatti, Ahmad & Ahmed (2018)	How can the organizational commitment of Pakistani railway employees be improved? The moderating role of psychological capital.
A36	Guzeller & Celiker (2019)	Examine the relationship between organizational commitment and turnover intention through a meta-analysis
A37	Samsudin et al. (2018)	The affective organizational commitment as a mediating factor for the support of the leader and the organizational civic behavior
A38	Eliyana et al. (2020)	Develop the organizational commitment of nurses by providing a good quality of work life
A39	Margelyté & Vveinhardt (2018)	The quintessence of organizational commitment and organizational cynicism.
A40	Redditt et al. (2019)	An Examination of Organizational Commitment and Intent to Stay in the Timeshare Industry: Intergenerational Variations in the Workplace.
A41	Sungu et al. (2018)	Organizational engagement and job performance: Examine the moderating roles of occupational engagement and transformational leadership.
A42	Azzam & Harsono (2021)	Organizational Commitment and Loyalty: A Millennial Perspective in Indonesia.
A43	Baykal (2019)	Creating organizational commitment through spiritual leadership
A44	Wilkanandya & Sudarma (2020)	The role of organizational commitment in improving organizational citizenship behavior.
A45	Putra, Widanaputra, Ramantha & Gayatri (2020)	The effect of organizational commitments on auditor performance with dysfunctional audit behavior as mediation variables.
A46	Moore & Khan (2020)	Indicate the organisation's commitment to employability through job advertisements: communicating HRD practices to young inexperienced job seekers.
A47	Romi, Soetjipto, Widaningsih, Manik & Riswanto (2021)	Improve organizational commitment by exploring job satisfaction, organizational citizenship behavior, and emotional intelligence.
A48	Scales & Brown (2020)	The effects of organizational commitment and harmonious passion on voluntary turnover among social workers: a mixed methods study.
A49	Andrew (2017)	Employee engagement and its impact on organizational performance.
A50	Romi, Soetjipto, Widaningsih, Manik & Riswanto (2021)	Improve organizational commitment by exploring job satisfaction, organizational citizenship behavior, and emotional intelligence.

Anexo 2: Artículos seleccionados

Cod	Autor y año	Título
A1	Abdulrahman (2017)	Compromiso organizacional, satisfacción laboral y actitudes hacia el cambio organizacional: un estudio en el gobierno local.
A2	Chordiya et al. (2017)	Compromiso organizacional afectivo y satisfacción laboral: un estudio comparativo entre países.
A3	Cesário & Chambel (2017)	Vinculando el compromiso organizacional y compromiso laboral con el empleado.
A4	Kaplan & Kaplan (2018)	La relación entre compromiso organizacional y desempeño laboral: un caso de empresas industriales
A5	Booth (2017)	Factores que inciden en el compromiso organizacional en los Cuerpos de Marina
A6	Labrague et al. (2018)	Compromiso organizacional e intención de rotación entre enfermeras rurales en Filipinas: implicaciones para la gestión de enfermería
A7	Marques et al. (2019)	La relación entre el compromiso organizacional, la transferencia de conocimiento y la madurez de la gestión del conocimiento
A8	Spanuth & Wald (2017)	Comprender los antecedentes del compromiso organizacional en el contexto de las organizaciones temporales: un estudio empírico
A9	Kokubun (2019)	Compromiso organizacional, recompensas y educación en Filipinas.
A10	Oh (2019)	Perfiles de compromiso organizacional e intención de rotación: uso de un enfoque centrado en la persona en el contexto coreano
A11	Cao (2019)	El papel mediador del compromiso organizacional entre la llamada y el compromiso laboral de las enfermeras: un estudio transversal.
A12	Cohen (2017)	Compromiso organizacional y rotación: un metaanálisis
A13	Zhang et al. (2018)	Un estudio de la competencia profesional de los empleados sobre el compromiso profesional hacia el desempeño laboral en la industria de la ecología
A14	Al Momani (2017)	El efecto mediador del compromiso organizacional en la relación entre el equilibrio entre el trabajo y la vida personal y la intención de irse: evidencia de mujeres trabajadoras en Jordania
A15	Moreno (2019)	Compromiso Organizacional y Riesgos Psicosociales
A16	Estrada & Mamani (2020)	Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica.

A17	Loan (2020)	La influencia del compromiso organizacional en el desempeño laboral de los empleados: El papel mediador de la satisfacción laboral
A18	Chegini et al. (2019)	Compromiso organizacional, satisfacción laboral, justicia organizacional y autoeficacia entre enfermeras.
A19	Batugal & Tindowen (2019)	Influencia de la cultura organizacional en el compromiso organizacional de los docentes y la satisfacción laboral: el caso de las instituciones católicas de educación superior en Filipinas.
A20	Faraji & Begzadeh (2017)	La relación entre el compromiso organizacional y la inteligencia espiritual con el desempeño laboral en el personal de educación física en la provincia de Azerbaiyán Oriental
A21	Guzeller & Celiker (2019)	Examinar la relación entre el compromiso organizacional y la intención de rotación a través de un metaanálisis
A22	Samsudin et al. (2018)	El compromiso organizacional afectivo como factor mediador para el apoyo del líder y la conducta cívica organizacional
A23	Eliyana et al. (2020)	Desarrollar el compromiso organizacional de las enfermeras proporcionando una buena calidad de vida laboral
A24	Margelyté & Vveinhardt (2018)	La quintaesencia del compromiso organizacional y el cinismo organizacional.
A25	Redditt et al. (2019)	Un examen del compromiso organizacional y la intención de permanecer en la industria del tiempo compartido: variaciones entre generaciones en el lugar de trabajo.
A26	Sungu et al. (2018)	Compromiso organizacional y desempeño laboral: Examinar los roles moderadores del compromiso ocupacional y el liderazgo transformacional.

Anexo 3: *Rejilla de revisiones sistemáticas*

No.	Referencia de la fuente (artículo indizado)	Revista	Base de datos	Año	Autor	Metologia	Palabras claves	Muestra
A1	Abdulahman, D. (2017). Organizational commitment, job satisfaction and attitudes towards organizational change: a study in local government. <i>International Journal of Public Administration</i> , 40 (1), 77-88. Compromiso organizacional, satisfacción laboral y actitudes hacia el cambio organizacional: un estudio en el gobierno local.	International Journal of Public Administration	Emerging Sources Citation Index	2017	Darwish Abdulrahman Yousef	Cualitativa	Satisfacción laboral; local Gobierno; organizativo cambio; organizativo compromiso; Emiratos Arabes Unidos	400 empleados de los departamentos del gobierno local del Emirato de RAK, Emiratos Árabes Unidos.
A2	Chordiya, R., Sabharwal, S. & Goodman, D. (2017). Affective organizational commitment and job satisfaction: a comparative study between countries. <i>Public Administration</i> , 95 (1), 178-195. Compromiso organizacional afectivo y satisfacción laboral: un estudio comparativo entre países.	Public Administration	Public Administration Abstracts	2017	Doug Goodman Meghna Sabharwal Rashmi Chordiya	Cualitativa	Lealtad; control; comportamiento ético	Este estudio aplica una comparación internacional enfoque activo utilizando datos de cuatro estados de EE. UU. (Oregón, Florida, Washington y Utah) y la India
A3	Cesário, F & Chambel, M. (2017). Linking organizational commitment and Labor commitment to the employee. <i>Wiley Online Library</i> . Vinculando el compromiso organizacional y Compromiso laboral con el empleado.	Knowledge and Process Management	Business Source Elite	2017	Maria José Chambel Francisco Cesário	Cuantitativa	Gestión del conocimiento y desempeño organizacional	Muestra de 274 portugueses trabajadores

A6	A4	A5
<p>Luz, C., de Paula, S. & de Oliveira, L. (2018). Organizational commitment, job satisfaction and their possible influences on intent to turnover. <i>Revista de Gestão. Compromiso organizacional, satisfacción laboral y sus posibles influencias en la intención de rotación</i></p>	<p>Kaplan, M., & Kaplan, A. (2018). The relationship between organizational commitment and work performance: A case of industrial enterprises. <i>Journal of Economic and Social Development (JESD)</i>, 5(1), 46-50. La relación entre compromiso organizacional y desempeño laboral: un caso de empresas industriales</p>	<p>Booth, S., Dell'Acqua, R. & Thomsen, C. (2017). Factors that affect the organizational commitment in the Marine Corps. <i>Military Medicine</i>, 182 (7), e1794-e1800. Factores que inciden en el compromiso organizacional en los Cuerpos de Marina.</p>
<p>Revista de Gestão.</p>	<p><i>Journal of Economic and Social Development</i></p>	<p>MILITARY MEDICINE</p>
<p>Emerging Sources Citation Index</p>	<p>CAB Abstracts</p>	<p>Scopus</p>
<p>2018</p>	<p>2018</p>	<p>2017</p>
<p>Lúcia Maria Barbosa de Oliveira</p>	<p>Sívio Luiz de Paula</p>	<p>Cynthia J. Thomsen</p>
<p>Quantitativa</p>	<p>Quantitativa</p>	<p>Renée G. Dell'Acqua</p>
<p>Compromiso organizacional, Rotación, Satisfacción laboral</p>	<p>compromiso afectivo, compromiso normativo, compromiso de continuidad, desempeño laboral</p>	<p>Departamento de Salud y Ciencias del Comportamiento, Investigación en Salud Naval Center</p>
<p>172 trabajadores</p>	<p>329 empleados</p>	<p>La muestra consistió en 1.597 Hospital de la Marina en servicio activo</p>

Spanuth, T. & Wald, A. (2017). Understand the antecedents of organizational commitment in the context of temporary organizations: an empirical study. *Scandinavian Management Journal*, 33 (3), 129-138.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.scaman.2017.06.002>

Comprender los antecedentes del compromiso organizacional en el contexto de las organizaciones temporales: un estudio empírico.

Marques, J., La Falce, J., Marques, F., De Muylder, C. & Silva, J. (2019). The relationship between organizational commitment, knowledge transfer and knowledge management maturity. *Journal of Knowledge Management*. **La relación entre el compromiso organizacional, la transferencia de conocimiento y la madurez de la gestión del conocimiento**

Labrague, L., McEnroe, D., Tsaras, K., Cruz, J., Colet, P. & Gloe, D. (2018). Organizational commitment and turnover intention among rural nurses in the Philippines: Implications for nursing management. *International Journal of Nursing Sciences*, 5(4), 403-408. **Compromiso organizacional e intención de rotación entre enfermeras rurales en Filipinas: implicaciones para la gestión de enfermería**

Scandinavian Journal of Management

Journal of Knowledge Management

International Journal of Nursing Sciences

Scopus, Social Sciences Citation Index, Business Source Premier	Aerospace Database	Emerging Sources Citation Index	Scopus	DOAJ	EMBASE	Scopus
2017	2019	2019	2018			
Thomas Spanuth y Andreas Wald	Cristiana Fernandes De Muylder	Fonseca Ramalho Marques,	Juliano Martins Ramalho Marques	Paolo C. Colet	Konstantinos Tsaras	Denise M. McEnroeP etitte
		Jersone Tasso Moreira Silva	Jefferson Lopes La Falce	Donna S. Gloe	Leodoro J. Labrague	
Cualitativa	Cualitativa	Cualitativa	Cualitativa	Cuantitativa		
Antepasados, Compromiso organizacional, Proyecto, Organización permanente, Organización temporal y Conflicto trabajo-vida	Gestión del conocimiento, Compromiso organizacional, Transferencia de conocimiento, Modelado			Hospitales, Rural, Enfermeras, Compromiso organizacional, Filipinas, Intención facturación		
8000 miembros de Project Management Austria (pma) y el alemán/Association for Project	323 profesionales			166 enfermeras		

A12	A11	A10
<p>Oh, H. S. (2019). Organizational Commitment Profiles and Turnover Intention: Using a Person-Centered Approach in the Korean Context. <i>Frontiers in psychology</i>, 10, 1499. Perfiles de compromiso organizacional e intención de rotación: uso de un enfoque</p>	<p>Kokubun, K. (2019). Organizational commitment, rewards and education in the Philippines. <i>International Journal of Organizational Analysis: Compromiso organizacional, recompensas y educación en Filipinas.</i></p>	<p>Gökyer, N. (2018). Organizational Commitment of High School Teachers. <i>Journal of Education and Training Studies</i>, 6(n3a), 115-125. https://doi.org/10.11114/jets.v6i3a.3165. Compromiso organizacional de los docentes de secundaria.</p>
<i>Frontiers in psychology</i>	<i>International Journal of Organizational Analysis</i>	<i>Journal of Education and Training Studies</i>
Scopus, Social Sciences Citation Index, IBZ Online	IBZ Online	ERIC (Education Resources Information Center)
2019	2019	2018
Hyun Sung Oh	Kokubun, Keisuke	Necmi Gökyer
cuantitativa	Cualitativa	Cuantitativa
compromiso organizacional, perfiles latentes, centrado en la persona, modelo mixto, intención de rotación	Filipinas; educación; Empresas japonesas; compromiso organizacional; recompensas	bachillerato, compromiso organizacional, compromiso con la profesión docente
510 empleados	estudiantes de Filipina	2805 docentes

A15	A14	A13
<p>Zhang, T., Zhang, J. y Li, C. (2018). Un estudio de la competencia profesional de los empleados sobre el compromiso profesional hacia el desempeño laboral en la industria de la ecología. <i>Ekoloji</i>, 27 (106), 1785-1791.</p>	<p>Cohen, A. (2017). Organizational Commitment and Turnover: A Met Analysis. <i>Academy of management journal</i>.</p>	<p>Cao, Y., Liu, J., Liu, K., Yang, M. y Liu, Y. (2019). The mediating role of the organizational commitment between the call and the work commitment of nurses: a cross-sectional study. <i>International Journal of Nursing Sciences</i>, 6 (3), 309-314. Disponible en: https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2352013218306501 El papel mediador del compromiso organizacional entre la llamada y el compromiso laboral de las enfermeras: un estudio transversal.</p>
Ekoloji	The Academy of Management Journal	International Journal of Nursing Sciences
Scopus, Environment Index	Scopus, Emerging Sources Citation Index,ABI/INFORM	Scopus, EMBASE, DOAJ
2018	2017	2019
Tianqi Zhang, Jianlong Zhang Y Chengai Li	Aaron Cohen	Yudi Cao, Jingying Liu, Kejia Liu, Mengyu Yang y Yanhui Liu
Cualitativa	Cuantitativa	cuantitativa
industria de la ecología, competencia profesional, compromiso con la carrera, desempeño laboral	Compromiso organizacional, recompensas y educación	Enfermeras Vocación Compromiso de los empleados Compromiso organizacional
Los cuestionarios se distribuyen por correo y 362 son válidos. se recolectan copias, con una tasa de recuperación del 72%.	36 muestras	Se realizó en hospitales terciarios. (> 500 camas) en Tianjin, China. Una muestra de conveniencia de 320 enfermeras fue encuestado

Moreno, J. (2019). Organizational Commitment and Psychosocial Risks. *Revista San Gregorio*, (35), 157-173. Disponible en: <file:///C:/Users/GIGABYTE/Music/AA21.pdf> **Compromiso Organizacional y Riesgos Psicosociales.**

Revista San Gregorio

[Emerging Sources Citation Index, DOAJ, DIALNET](#)

2019

Jhaneth Elizabeth Salvador Moreno

Cualitativa

Compromiso organizacional; factores de riesgo; riesgos psicosociales.

Una población de 292 trabajadores.

Al Zefeiti, S. & Mohamad, N. (2017). Influence of organizational commitment on the job performance of public employees in Oman. *International magazine of management and marketing*, 7 (2), 151-160. **Influencia del compromiso organizacional en el desempeño laboral de los empleados públicos de Omán.**

International Review of Management and Marketing

DOAJ

2017

Salim Musabah Bakhit Al Zefeiti y Noor Azmi Mohamad

cuantitativa

Compromiso organizacional, Compromiso normativo, Compromiso de continuidad, Desempeño laboral, Desempeño contextual, Tarea Performance, Organización Pública

Los datos cuantitativos fueron recopilados a través del instrumento de encuesta, de 500 cuestionarios se distribuyeron con 360 vueltas. De los 360 que regresaron, 25

Al Momani, H. (2017). The mediating effect of organizational commitment on the relationship between work-life balance and intention to leave: evidence from working women in Jordan. *International business research*, 10 (6), 164-177. **El efecto mediador del compromiso organizacional en la relación entre el equilibrio entre el trabajo y la vida personal y la intención de irse: evidencia de mujeres trabajadoras en Jordania.**

International Business Research

IBZ Online

2017

Hanan M. Al Momani

Cuantitativa

intención de irse, compromiso organizacional, conciliación de la vida personal y laboral.

El marco muestral compuesto por mujeres trabajadoras en KAUH en todos los niveles de grado, todos los departamentos, solteras y casadas, con al menos un año de experiencia de estar empleado con KAUH. La muestra del presente estudio está formada por 200 empleados, que representan el 25% de la población de estudio.

21	20	19
<p>Lotulung, M., Senduk, J., Kambey, E., & Paturusi, A. (2017). Predictors of Organizational Commitment Moderated by Job Satisfaction: What Can We Learn from Indonesia?. <i>Journal of Education and Human Development</i>, 6(3), 53-64. Disponible en: file:///C:/Users/GIGABYTE/Music/AA26.pdf Predictores del compromiso organizacional moderado por la satisfacción laboral: ¿Qué podemos aprender de Indonesia?</p>	<p>Estrada, E., & Mamani, H. (2020). Organizational commitment and teaching performance in Basic Education Institutions. <i>Innova Educación Magazine</i>, 2 (1), 132-146. Disponible en: file:///C:/Users/GIGABYTE/Pictures/A23.pdf Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica.</p>	<p>Salvador E. & Sánchez J. (2018) Leadership of managers and organizational commitment Teacher. <i>Journal of High Andean Research</i>, 20(1): 115 – 124 Disponible en: file:///C:/Users/GIGABYTE/Pictures/A22.pdf Liderazgo de directivos y compromiso organizacional Docente.</p>
Journal of Education and Human Development	Revista Innova Educación	Journal of High Andean Research
EBSCO Education Source	DOAJ	Emerging Sources Citation Index, DOAJ, DIALNET
2017	2020	2018
Mareike S. Lotulung1 , Johannis F. Senduk2 , Ellen S. Kambey3 & Ahmad Paturusi4	Edwin Estrada y Helen Mamani	Elena M. Salvador Cornelio y Jaime Agustín Sánchez Ortega
cuantitativa	Cuantitativa	cuantitativa
compromiso organizacional, satisfacción laboral, clima escolar, sistema de recompensas, orientación a valores, compromiso del maestro Subdivisión: Gestión educativa, Formación del profesorado	Compromiso organizacional, desempeño docente, educación básica	Liderazgo del director Compromiso organizacional
Este estudio se realizó en 15 escuelas intermedias en 10 distritos enRegencia de Minahasa del Norte, Indonesia; involucrando a 216 maestros usando el método de muestreo por conglomerados extraído de 468población (utilizando la fórmula de Slovin).	La población de estudio fue conformada por los todos los docentes que laboran en las 6 instituciones de educación básica pertenecientes al distrito de Las Piedras: Miguel Grau Seminario, Sudadero, Jorge Chávez Rengifo, Raúl Vargas Quiroz y Héroes de Illampu, los cuales son en total 106.	El tamaño muestral quedó establecido en 130 docentes

24	23	22
<p>Herachwati, N. & Rachma, A. (2018). Organizational commitment versus professional commitment: KnE Social Sciences. Compromiso organizacional versus compromiso profesional.</p>	<p>Kafash, L. & Imani, H. (2018). The effect of organizational commitment and corporate ethical values on public sector accountants' intent to report wrongdoing. Journal of Health Accounting, 6 (2), 87-105. El efecto del compromiso organizacional y los valores éticos corporativos en la intención de denuncia de irregularidades de los contadores del sector público.</p>	<p>Wonowijoyo & Tanoto (2018). Organizational commitment of Pengaruh dan Kepuasan Kerja terhadap Billing intention of PT. Kediri Matahari corn mills. Agora, 6 (1). Disponible en: file:///C:/Users/GIGABYTE/Music/AA27.pdf Compromiso organizativo de Pengaruh dan Kepuasan Kerja terhadap Intención de facturación de PT. Molinos de maíz Kediri Matahari.</p>
<p>ouse</p>	<p>Journal of Health Accounting</p>	<p>AGORA</p>
<p>Arab World Research Source, MLA - Modern Language Association Database</p>	<p><u>DOAJ</u></p>	<p>IBZ Online, MLA - Modern Language Association Database</p>
<p>2018</p>	<p>2019</p>	<p>2018</p>
<p>Nuri Herachwati and Aulia Rachma</p>	<p>H. Imani (Ph. D.) and L. Kafash</p>	<p>Stefanie Martha Trimurti Wonowijoyo dan Shery Rosalina Tanoto, S.Psi., M.Com.</p>
<p>cuantitativa</p>	<p>cuantitativa</p>	<p>cuantitativa</p>
<p>satisfacción profesional, compromiso organizacional, compromiso profesional.</p>	<p>valores éticos, denuncia externa, denuncia interna, Compromiso organizacional.</p>	<p>Compromiso organizacional , Satisfacción laboral, Intención de rotación .</p>
<p>Los encuestados en este estudio son 166 permanentes Empleados que han tenido un período mínimo de dos años de trabajo en la industria manufacturera. y empresas de servicios.</p>	<p>Los datos requeridos fueron recopilados por un cuestionario distribuido entre una muestra de 266 contadores que trabajan en el sector público sector.</p>	<p>Entonces, hasta 109 empleados permanentes ser muestreado.</p>

27	26	25
<p>Loan, L. (2020). The influence of organizational commitment on the job performance of employees: The mediating role of job satisfaction. <i>Management Science Letters</i>, 10 (14), 3307-3312. Disponible en: file:///C:/Users/GIGABYTE/Music/AA33.pdf La influencia del compromiso organizacional en el desempeño laboral de los empleados: El papel mediador de la satisfacción laboral.</p>	<p>Akkaya, B. (2020). Vinculando el compromiso organizacional y la confianza organizacional en las organizaciones de atención médica. <i>Organización</i>, 53 (4). Disponible en: file:///C:/Users/GIGABYTE/Music/AA32.pdf Vinculando el compromiso organizacional y la confianza organizacional en las organizaciones de atención médica.</p>	<p>Siregar, E., Luddin, MR and Suyatno, T. (2019). The effect of organizational commitment and organizational citizenship behavior towards service quality at Universitas Kristen Indonesia. <i>International Journal of Human Capital Management</i>, 3 (1), 58-73. Disponible en: file:///C:/Users/GIGABYTE/Music/AA31.pdf El efecto del compromiso organizacional y el comportamiento de la ciudadanía organizacional hacia la calidad del servicio en Universitas Kristen Indonesia.</p>
Management Science Letters	Organización	International Journal of Human Capital Management
Scopus, IBZ Online, DOAJ	Emerging Sources Citation Index, Scopus, IBZ Online, ABI/INFORM, Aerospace Database, Business Source Premier, Political Science Complete, DOAJ	Arab World Research Source, DOAJ
2020	2020	2019
Le Thi Minh Loan	Bulent AKKAYA	Edison Siregar, Muchlis R. Luddin y Thomas Suyatno
Cualitativa	Cualitativa	cuantitativa
Compromiso organizacional Satisfacción laboral Desempeño laboral	Compromiso organizacional Satisfacción laboral Desempeño laboral	Confianza organizacional; Compromiso organizacional; Organizaciones sanitarias, Gestión estratégica
Se recopilaron datos de 547 empleados en su lugar de trabajo o en casa	La encuesta se realizó entre 156 miembros del personal administrativo de organizaciones de salud en Turquía	En este estudio, la población son los empleados de las facultades y unidades de UKI, que cantidad de 243 personas.

30	29	28
<p>Grego-Planer, D. (2019). The relationship between organizational commitment and organizational citizenship behaviors in the public and private sectors. <i>Sustainability</i>, 11 (22), 6395. Disponible en: file:///C:/Users/GIGABYTE/Music/AA36.pdf La relación entre el compromiso organizacional y los comportamientos de ciudadanía organizacional en los sectores público y privado.</p>	<p>Chegini, Z., Janati, A., Asghari-Jafarabadi, M. & Khosravizadeh, O. (2019). Organizational commitment, job satisfaction, organizational justice and self-efficacy among nurses. <i>Nursing Practice Today</i>, 6 (2), 86-93. Disponible en: file:///C:/Users/GIGABYTE/Music/AA37.pdf Compromiso organizacional, satisfacción laboral, justicia organizacional y autoeficacia entre</p>	<p>Mousa, M. & Puhakka, V. (2019). Inspiring Organizational Engagement: Responsible Leadership and Organizational Inclusion in the Egyptian Health Sector. <i>The Journal of Management Development</i>, 38 (3), 208-224. Disponible en: file:///C:/Users/GIGABYTE/Downloads/publishedinsprirngorganizationalcommitment.pdf Compromiso organizacional inspirador: liderazgo responsable e</p>
Sustainability	Nursing Practice Today	Journal of Management Development
Scopus, PASCAL, Environment Index, Greenfile, Geobase	Scopus, CINAHL, DOAJ	Scopus, Periodicals Index Online , ABI/INFORM, Business Source Premier, INSPEC, Business Source Elite, EBSCO Education Source, Educational research abstracts (ERA), Psycinfo
2019	2019	2019
Dorota Grego-Planer	Zahra Chegini, Ali Janati, Mohammad Asghari-Jafarabadi y Omid Khosravizadeh	Mohamed Mousa Y Vesa Puhakka
cuantitativa	Cualitativa	cuantitativa
: comportamiento de ciudadanía organizacional; compromiso organizacional; compromiso afectivo; compromiso normativo; compromiso de continuidad; sector público y privado una muestra de 323 empleados permitió verificar las hipótesis.	compromiso organizacional; Justicia organizacional; Satisfacción laboral; autoeficacia; enfermería; Iran La población de estudio comprendió a todas las enfermeras en hospitales públicos con 200-600 camas en Tabriz, Irán.	Egipto, Inclusión organizacional, Compromiso afectivo, Compromiso normativo, Compromiso de continuidad, Liderazgo responsable se estableció contacto con un total de 360 médicos y todos recibieron un conjunto de cuestionarios. Después de dos seguimientos, se recopiló un total de 240 respuestas con una tasa de respuesta del 66,67 por ciento.

33	32	31
<p>LA FALCE, J., DE PAIVA, K., DE MUYLDER & DOS SANTOS MORAIS, M. (2017). Organizational Commitment: Longitudinal Study in a Public Higher Education Organization. <i>Revista de Administração Mackenzie</i>, 18(6), 124–148. Disponible en: file:///C:/Users/GIGABYTE/Pictures/A41.pdf</p> <p>COMPROMISO ORGANIZACIONAL: ESTUDIO LONGITUDINAL EN PÚBLICO ORGANIZACIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR</p>	<p>Faraji, M., & Begzadeh, S. (2017). The Relationship between Organizational Commitment and Spiritual Intelligence with Job Performance in Physical Education Staff in East Azerbaijan Province. <i>International Journal of Management, Accounting & Economics</i>, 4(5), 565–577. Disponible en: file:///C:/Users/GIGABYTE/Pictures/A40.pdf</p> <p>La relación entre el compromiso organizacional y la inteligencia espiritual con el desempeño laboral en el personal de educación física en la provincia de Azerbaiyán Oriental.</p>	<p>Batugal, M. & Tindowen, D. (2019). Influence of Organizational Culture on Teachers' Organizational Engagement and Job Satisfaction: The Case of Catholic Higher Education Institutions in the Philippines. <i>Universal Journal of Educational Research</i>, 7 (1), 2432-2443.</p> <p>Influencia de la cultura organizacional en el compromiso organizacional de los docentes y la satisfacción laboral: el caso de las instituciones católicas de educación superior en Filipinas.</p>
<p><i>Revista de Administração Mackenzie</i></p>	<p>International Journal of Management, Accounting & Economics</p>	<p>Universal Journal of Educational Research</p>
<p>Scopus, Academic Search Premier, Fuente Academica Plus, IBZ Online, International Bibliography of Social Sciences, ABI/INFORM, Business Source Premier, Business Source Elite, DOAJ</p>	<p>Business Source Premier, Business Source Elite</p>	<p>Scopus, ERIC (Education Resources Information Center)</p>
2017	2017	2019
<p>JEFFERSON LOPES LA FALCE, KELLY CÉSAR MARTINS DE PAIVA, CRISTIANA FERNANDES DE MUYLDER Y MARTA MARIA DOS SANTOS MORAIS</p> <p>cuantitativa</p>	<p>Shahram Begzadeh</p> <p>Cualitativa</p>	<p>Ma. Leodevina C. Batugal y Darin Jan C. Tindowen</p> <p>Cuantitativo</p>
<p>Compromiso organizacional. Estudio longitudinal. Institución de Superior Educación. Mann-Whitney. Triangulación metodológica.</p>	<p>Compromiso organizacional, Inteligencia espiritual, Trabajo.</p>	<p>Clave cultura organizacional, organizacional, Compromiso, Satisfacción Laboral, Docentes, Católico Superior, Instituciones educativas</p>
<p>La Institución cuenta con 660 empleados registrados, 359 docentes y 301 técnicos administrativos</p>	<p>175 miembros eran seleccionados como muestras</p>	<p>129 profesores</p>

36	35	34
<p>Guzeller, C. O., & Celiker, N. (2019). Examining the relationship between organizational commitment and turnover intention via a meta-analysis. <i>International Journal of Culture, Tourism and Hospitality Research</i>. Disponible en: file:///C:/Users/GIGABYTE/Downloads/A45...pdf Examinar la relación entre el compromiso organizacional y la intención de rotación a través de un metaanálisis.</p>	<p>Nawaz, M., Bhatti, G., Ahmad, S. & Ahmed, Z. (2018). How Can the Organizational Commitment of Pakistan Railways' Employees Be Improved? The Moderating Role of Psychological Capital. <i>Journal of Entrepreneurship, Management & Innovation</i>, 14(1), 123–141. Disponible en: file:///C:/Users/GIGABYTE/Pictures/A43.pdf ¿Cómo se puede mejorar el compromiso organizativo de los empleados de los ferrocarriles de Pakistán? El papel moderador del capital psicológico.</p>	<p>Martínez, M., Vega, J. & Eternod, V. (2018). The influence of organizational commitment and learning orientation on innovation in SMEs. <i>Contaduría y Administración</i>, 63(3), 1–19. Disponible en: file:///C:/Users/GIGABYTE/Pictures/A42.pdf Influencia del compromiso al aprendizaje en la innovación en las PYMES.</p>
<p><i>Tourism and Hospitality Research</i></p>	<p>Journal of Entrepreneurship, Management & Innovation</p>	<p>Contaduría y Administración</p>
<p>Scopus, ABI/INFORM, Business Source Premier, CAB Abstracts, Food Science & Technology Abstracts, Hospitality & Tourism Complete, Hospitality & Tourism Index, Veterinary Science Database, Business Source Elite</p>	<p>Scopus, ABI/INFORM, Aerospace Database, Business Source Premier, Civil Engineering Abstracts, INSPEC, Metadex, Business Source Elite, Communication Abstracts</p>	<p>Scopus, Fuente Academica Plus, EconLit, DOAJ, DIALNET</p>
<p>2019</p>	<p>2018</p>	<p>2018</p>
<p>CemOktaý Guzeller and Nuri Celiker</p>	<p>Muhammad Nawaz, Ghulam Abbas Bhatti, Shahbaz Ahmad y Zeshan Ahmed.</p>	<p>María del Carmen Martínez Serna, Javier Eduardo Vega Martínez and Vivian Eternod Domenechb</p>
<p>Cualitativa</p>	<p>cuantitativa</p>	<p>cuantitativa</p>
<p>Compromiso afectivo, Compromiso organizacional, Intención de rotación, Industria del turismo y la hostelería, Metaanálisis</p>	<p>Relación entre pares, cultura organizacional, compromiso organizacional, capital psicológico</p>	<p>Compromiso organizacional, Innovación, Pymes, Orientación al aprendizaje</p>
<p>El grupo de muestra incluyó a gerentes de hoteles y el compromiso organizacional fue examinado fuera del ámbito del compromiso afectivo. La Se realizaron análisis sobre un total de 13 artículos y 4.047 muestras</p>	<p>250 cuestionarios fueron circularon y la tasa de respuesta fue del 84%. Todos los participantes eran hombres, ya que las mujeres están excluidas de ser parte del personal operativo por Pakistán Vías férreas. Se distribuyeron cuestionarios autoadministrados.</p>	<p>un grupo de 250 pequeños y medianas empresas de tamaño mediano (PYMES) en el estado de Aguascalientes.</p>

39	38	37
<p>MARGELYTÉ-PLESKIENĖ, A. & VVEINHARDT, J. (2018). The Quintessence of Organizational Commitment and Organizational Cynicism. Management of Organizations: Systematic Research, 80, 67-88. Disponible en: file:///C:/Users/GIGABYTE/Downloads/A48.pdf La quintaesencia del compromiso organizacional y el cinismo organizacional.</p>	<p>Eliyana, A., Permana, A. & Sridadi, A. (2020). Building Nurses' Organizational Commitment by Providing Good Quality of Work Life. Systematic Reviews in Pharmacy, 11(4), 142-150. Disponible en: file:///C:/Users/GIGABYTE/Downloads/A47.pdf Desarrollar el compromiso organizacional de las enfermeras proporcionando una buena calidad de vida laboral.</p>	<p>Samsudin, A., Soflian, U., Ishak, Y., Ismail, A., Said, S. & Nor, A. (2018). Affective Organizational Commitment as a Mediating Factor for the Leader's Support and Organizational Citizenship Behavior. International Journal of Business & Management Science, 8(2), 213-239. Disponible en: file:///E:/ARTICULOS/Compromiso%20Organizacional/A46.pdf El compromiso organizacional afectivo como factor mediador para el apoyo del líder y la conducta cívica organizacional.</p>
<p><i>Systematic Research</i></p>	<p><i>Systematic Reviews in Pharmacy</i></p>	<p>International Journal of Business and Management Science</p>
<p>Business Source Premier, Central & Eastern European Academic Source (CEEAS), Business Source Elite, DOAJ</p>	<p>Scopus, Academic Search Premier, EMBASE</p>	<p>SJR, SCImago Journal & Country Rank, Scopus Sources</p>
<p>2018</p> <p>VVEINHARDT, Jolita y MARGELYTÉ-PLESKIENĖ, Aida</p> <p>Cualitativa</p> <p>Compromiso organizacional, compromiso afectivo, compromiso de continuidad, compromiso normativo cinismo organizacional, cinismo afectivo, cinismo cognitivo, cinismo conductual</p> <p>Los dos fenómenos relevantes para la organizaciónes y ampliamente analizados, que puede tener muy distintos positivos y negativos consecuencias positivas que ayudan a la organización para crecer o llevarla al fracaso.</p>	<p>2020</p> <p>Baykal, E. (2019), Creating Organizational Commitment Through Spiritual Leadership: Mediating Effect Of Meaning At Work, BMJ, (2019), 7(2): 837-855.</p> <p>Cuantitativa</p> <p>Calidad de vida laboral, Compromiso organizacional, Trabajo. Satisfacción, Personal de enfermería, Hospitales.</p> <p>La muestra en este estudio son 368 enfermeras de hospitales tipo B en Jacarta. Hospital tipo B.</p>	<p>2018</p> <p>Mohd Helmi Ali and Azman Ismail</p> <p>Cualitativa</p> <p>Apoyo a Líderes; Compromiso organizacional afectivo; Organizativo</p> <p>Comportamiento de ciudadanía; SmartPLS</p> <p>una muestra de 244 entrenadores en jefe de atletismo en el surCorea.</p>

42	41	40
<p>AZZAM, M. A., & HARSONO, M. (2021). Organizational Commitment and Loyalty: A Millennial Generation Perspective in Indonesia. The Journal of Asian Finance, Economics and Business. 8(3), 1371-1383. Compromiso y lealtad organizacional: una perspectiva de la generación del milenio en Indonesia.</p>	<p>Sungu, L., Weng, Q. & Xu, X. (2019). Organizational commitment and job performance: Examining the moderating roles of occupational commitment and transformational leadership. International Journal of Selection & Assessment. 27(3), Disponible en: file:///C:/Users/GIGABYTE/Downloads/A50.pdf Compromiso organizacional y desempeño laboral: Examinar los roles moderadores del compromiso ocupacional y el liderazgo transformacional.</p>	<p>Redditt, J., Gregory, A., & Ro, H. (2019). An Examination of Organizational Commitment and Intention to Stay in the Timeshare Industry: Variations Across Generations in the Workplace. International Journal of Hospitality & Tourism Administration, 20(2), 206–225. Disponible en: file:///C:/Users/GIGABYTE/Downloads/A51.pdf Un examen del compromiso organizacional y la intención de permanecer en la industria del tiempo compartido: variaciones entre generaciones en el lugar de trabajo.</p>
Economics and Business	International Journal of Selection & Assessment	International Journal of Hospitality & Tourism Administration
Scopus, Business Source Premier, Business Source Elite	Scopus, Social Sciences Citation Index, Academic Search Premier, IBZ Online, ABI/INFORM, Business Source Premier, EBSCO Legal Source, Business Source Elite, EBSCO Legal Collection, Psycinfo	Emerging Sources Citation Index, Scopus, Academic Search Premier, IBZ Online, Business Source Premier, CAB Abstracts, Hospitality & Tourism Complete, Hospitality & Tourism Index, Public Affairs Index, Business Source Elite, PAIS International, DIALNET
2021	2019	2019
Muqi HARSONO	Lincoln Jisuvei Sungu, Qingxiong (Derek) Weng y Xiaohong Xu.	Jennifer Redditta , Amy M. Gregory b , and Heejung Rob
cuantitativa	cuantitativa	Cualitativa
Generación Millennial, Compromiso Organizacional, Lealtad, Recursos Humanos, Educación Islámica.	compromiso afectivo ocupacional, compromiso afectivo organizacional, desempeño laboral, efecto moderador, selección de personal, liderazgo transformacional	Diferencias generacionales; recursos humanos; intención quedarse; organizativocompromiso; multipropiedad
261 respuestas	Datos recopilados de 398 los empleados y sus supervisores apoyaron nuestras hipótesis	Seis empresas participaron en la encuesta que arrojó 1.062 respuestas de aproximadamente 5,000 beneficiarios que representan varias disciplinas y demostraciones gráficas.

45	44	43
<p>Putra, M. D. P., Widanaputra, A. A. G. P., Ramantha, I. W., & Gayatri, G. (2020). The effect of organizational commitments in auditor performance with dysfunctional audit behavior as mediation variables. <i>International Research Journal of Management, IT and Social Sciences</i>, 7(1), 45-52. El efecto de los compromisos organizacionales en el desempeño del auditor con un comportamiento de auditoría disfuncional como variables de mediación.</p>	<p>Wilkanandya, U. I., & Sudarma, K. (2020). The Role of Organizational Commitment in Improving Organizational Citizenship Behavior. <i>Management Analysis Journal</i>, 9(3), 300-309. El papel del compromiso organizacional en la mejora del comportamiento de ciudadanía organizacional.</p>	<p>Baykal, E. (2019). CREATING ORGANIZATIONAL COMMITMENT THROUGH SPIRITUAL LEADERSHIP: MEDIATING EFFECT OF MEANING AT WORK</p>
<p><i>International Research Journal of Management</i></p>	<p>Management Analysis Journal</p>	<p>BUSINESS & MANAGEMENT STUDIES: AN INTERNATIONAL JOURNAL</p>
<p>IBZ Online</p>	<p>Scopus, Social Sciences Citation Index, IBZ Online</p>	<p>EBSCO Legal Source, Scopus, Social Sciences Citation Index</p>
<p>2020</p>	<p>2020</p>	<p>2019</p>
<p>-Hizo Doni Permana Putra -Anak Agung Gede Putu Widanaputra -Yo Wayan Ramantha</p>	<p>Udhay Iqbal Wilkanandya Ketut Sudarma</p>	<p>Baykal, E</p>
<p>cuallitativa</p>	<p>cuantitativa</p>	<p>cuantitativa</p>
<p>desempeño del auditor; comportamiento de auditoría disfuncional; mediación; compromiso organizacional; promoción;</p>	<p>Equilibrio entre el trabajo y la vida, sonality, Organizacional Compromiso, Organizacomportamiento de ciudadanía nacional</p>	<p>iderazgo espiritual, espiritualidad en el lugar de trabajo, significado, compromiso organizacional</p>
<p>. La población de este estudio eran todos auditores en KAP en todas las provincias de Bali</p>	<p>165 encuestados</p>	<p>800 académicos</p>

48	47	46
<p>Scales, A. N., & Brown, H. Q. (2020). The effects of organizational commitment and harmonious passion on voluntary turnover among social workers: A mixed methods study. <i>Children and Youth Services Review</i>, 110, 104782.</p> <p>Los efectos del compromiso organizacional y la pasión armoniosa en la rotación voluntaria entre los trabajadores sociales: un estudio de métodos mixtos.</p>	<p>Romi, M., Soeijpto, N., Widaningsih, S., Manik, E., & Riswanto, A. (2021). Enhancing organizational commitment by exploring job satisfaction, organizational citizenship behavior and emotional intelligence. <i>Management Science Letters</i>, 11(3), 917-924.</p> <p>Mejorar el compromiso organizacional mediante la exploración de la satisfacción laboral, el comportamiento de ciudadanía organizacional y la inteligencia emocional.</p>	<p>Moore, K., & Khan, M. H. (2020). Signalling organizational commitment to employability through job advertisements: the communication of HRD practices to young inexperienced job seekers. <i>Human Resource Development International</i>, 23(1), 25-45.</p> <p>Señalar el compromiso de la organización con la empleabilidad a través de anuncios de empleo: la comunicación de las prácticas de DRH a jóvenes solicitantes de empleo sin experiencia.</p>
<i>Children and Youth Services Review</i>	<i>Management Science Letters</i>	Human Resource Development International,
Scopus, Social Sciences Citation Index, Academic Search Premier, ASSIA	IBZ Online, DOAJ	Scopus, International Bibliography of Social Sciences,
2020	2021	2020
Ashley Nicole Scales	Mochamad Vrans Romia , Noer Soeijptob, Sri Widaningsihc , Ester Manikd and Ari Riswanto	Katherine Moore & Maria Hameed Khan
mixto	cuantitativa	cuantitativa
trabajadores sociales, Servicios de Protección	Inteligencia emocional Satisfacción laboral Comportamiento de ciudadanía organizacional ior Compromiso organizacional	Recursos humanos prácticas de desarrollo; empleabilidad; trabajo joven buscadores teoría de la señalización; desempleo juvenil
población estaba formada por 370 CPS SW ubicados en vastas áreas geográficas	todos profesores de universidades privadas en Bandung y 371 profesores de 19 universidades privadas	149,206 puestos de trabajo

Romi, M., Soetjipto, N., Widaningsih, S., Manik, E., & Riswanto, A. (2021). Enhancing organizational commitment by exploring job satisfaction, organizational citizenship behavior and emotional intelligence. *Management Science Letters*, 11(3), 917-924. Mejorar el compromiso organizacional mediante la exploración de la satisfacción laboral, el comportamiento de ciudadanía organizacional y la inteligencia emocional.

Journal of Business and Management

CAB Abstracts, Veterinary Science Database, EconLit

2018

Zainul Arifin, Abdul Rivai, Akhmad Sodikin

cuantitativa

compromiso organizacional, integridad, motivación, desempeño de los empleados

total de empleados es de 77 personas

Andrew, A. (2017). Employees' commitment and its impact on organizational performance. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, 1-13. **Compromiso de los empleados y su impacto en el desempeño organizacional.**

Asian Journal of Economics

Scopus, Social Sciences Citation Index, ABI/INFORM, Business Source Premier

2017

Anthony Andrew

cuantitativa

compromiso, afectivo, normativo, continuo y desempeño organizacional

100 números de administración los funcionarios y empleados fueron seleccionados