



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Compromiso organizacional de la última década: Una revisión sistemática, 2020.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciada en Psicología

**AUTORA:**

Camarena De La Cruz, Karín Bertha Yraida (ORCID:0000-0003-1464-1442)

**ASESOR:**

Dr. Candela Ayllón, Víctor Eduardo (ORCID:0000-0003-0798-1115)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo Organizacional

LIMA - PERÚ

2020

### **Dedicatoria**

A mis padres quienes me dieron vida, educación, apoyo y consejos.

### **Agradecimiento**

Le agradezco a dios por haberme acompañado y guiado a lo largo de mi carrera por ser mi fortaleza en los momentos de debilidad y por brindarme una vida llena de felicidad.

## Índice de Contenido

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Tablas	v
Índice de Figuras	v
Resumen	vi
Abstract	vii
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización apriorística.	12
3.3. Participantes	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Estrategia de búsqueda	14
3.6. Procedimientos de revisión	15
3.7. Rigor científico	16
3.8. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	17
V. CONCLUSIONES	21
VI. RECOMENDACIONES	22
Referencias	23
ANEXOS	27

## Índice de Tablas

N°	Título de la tabla	Pág
		.
Tabla 1	Matriz de categorización apriorística.	13
Tabla 2	Resumen de criterios de búsqueda	15
Tabla 3	Fuentes de recopilación de datos	17

## Índice de Figuras

N°	Título de la figura	Pág
		.
Figura 1	<i>Proceso de codificación</i>	18

## Resumen

El compromiso organizacional se ha definido desde distintas perspectivas, las cuales manifiestan que el compromiso es el grado de identificación del trabajador con la organización. Por ello la presente investigación titulada Compromiso organizacional de la última década: Una revisión sistemática 2020, engloba distintos artículos, y tesis que han sido publicadas en el ámbito internacional y nacional, todas ellas enfocadas al compromiso organizacional. La investigación contó con un diseño cualitativo narrativo de tópico, contó con tres categorías que se identificaron: compromiso afectivo, compromiso normativo, compromiso continuo, la búsqueda se realizó en EBSCO, Google académico, Scielo, Redalyc, Repositorios de diferentes universidades nacionales. Como instrumento para llevar a cabo la investigación se empleó una ficha técnica, de ello la recopilación de la información tuvo como resultado 24 fuentes de información. En donde se destaca el sustento teórico y bibliográfico conciso de la variable de compromiso organizacional.

**Palabras clave:** Compromiso organizacional, compromiso afectivo, compromiso normativo, compromiso continuo.

## **Abstract**

Organizational commitment has been defined from different perspectives, which show that commitment is the degree of identification of the worker with the organization. For this reason, this research entitled Organizational Commitment: A Systematic Review, encompasses different articles, journals and theses that have been published internationally and nationally, all of them focused on organizational commitment. The research had a qualitative narrative topic design, had three categories that were identified: affective commitment, normative commitment, continuous commitment, the search was carried out in EBSCO, academic Google, Scielo, Redalyc, Repositories of different national universities. As an instrument to carry out the investigation, a technical sheet was used, from which the compilation of information resulted in 24 sources of information. Where the theoretical and concise bibliographic support of the organizational commitment variable stands out.

**Keywords:** Organizational commitment, affective commitment, normative commitment, continuous commitment.

## **I. INTRODUCCIÓN**

Actualmente, el ámbito organizacional está centrado, en quienes componen la organización, el desempeño del capital humano beneficiará a las metas y objetivos planteados, por tanto, los trabajadores deben adaptarse a cambios que conlleven una mayor vinculación y compromiso laboral. Además, la gestión de recursos humanos en diversas empresas ha orientado sus esfuerzos en buscar la satisfacción del grupo dejando de lado la parte interna de cada uno de los colaboradores que la compone, el compromiso organizacional.

La Organización Internacional del Trabajo (2018) reveló estadísticas en el panorama laboral en América Latina y el Caribe, se calculó la cifra de 1.4 millones de trabajadores desempleados, uno de los factores de las tasas de desocupación, no desarrollan el compromiso organizacional, ello repercute en los procesos de las empresas, en las cuales se evidencian la carencia de indicadores como lo son la participación, la comunicación, trabajo en equipo, satisfacción laboral y adaptabilidad, indispensables para lograr una mayor eficacia.

Asimismo en el 2019 la Organización internacional del Trabajo, evidenció cifras las cuales señalan que el 60% de trabajadores en América Latina, no cuentan con una vinculación laboral, ya que no se ejecuta un análisis adecuado de las demandas laborales que pueden jugar un papel negativo dentro del rol del trabajador y desarrollo empresarial, sumado a ello factores como lo son la estructura interna de la empresa, establecimiento de objetivos institucionales e información básica a disposición de cada trabajador.

La Organización Mundial de la Salud (2017) reveló que aproximadamente un 66% es decir 422 millones de trabajadores, en América Latina se ven afectados en la estabilidad de su salud emocional, ya que dentro de las organizaciones, está determinada por las condiciones de trabajo en que se encuentra y determinantes sociales, ello dificulta el compromiso organizacional, teniendo en cuenta que las relaciones humanas en el trabajo y el ambiente laboral en general pueden constituir recursos de prevención para lograr así un desarrollo organizacional y cumplimiento de metas.

La Organización Internacional del Trabajo (2016) encuestó a 120 millones de trabajadores en diversos países, sobre los procesos organizacionales, donde se resalta que se encuentran niveles bajos en cuanto al desarrollo de sus funciones, trabajo, motivación y satisfacción laboral, estos son determinantes internos y externos que no permiten al trabajador contar con un compromiso organizacional.

En el Perú, el Instituto Nacional de Estadística e Informática en 2015, encuestó y calculó que de un total del 77,7% de empresas sólo el 51,3% cuentan con áreas funcionales de recursos humanos, de las cuales se evidencia que el compromiso laboral es indispensable y forma parte de la cultura organizacional, no obstante no se desarrolla por distintos factores como falta de motivación, sistemas comunicativos, por lo que no se genera un grado de identificación con el trabajo y logro de objetivos institucionales.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo (2015) identificó en la recopilación estadística realizada sobre la inadecuación ocupacional, que alrededor de 52,5% no ejecutan labores correspondientes a su formación, siendo este uno de los factores para que el trabajador no desarrolle vínculo y compromiso con la organización. Además, el Instituto Nacional de Estadística e Informática (2018) calculó un 36,2% de trabajadores se denota vulnerable en su centro de trabajo, puesto que, no se refuerza el capital humano e implicación laboral, para obtener una productividad individual y grupal, por lo cual no desempeñan adecuadamente su rol.

En el contexto local, existen múltiples investigaciones sobre compromiso organizacional, que mencionan la vinculación entre el trabajador y la entidad donde labora, esta vinculación parte de un nivel cognitivo, que es emocionalmente significativo, además se da un beneficio equitativo entre el trabajador y el centro donde elabora, a través de competencias proactivas e interacción en conjunto, para sostener este vínculo de compromiso. Por ello se lleva a cabo una revisión sistemática, la presente revisión comprendida por diversas investigaciones, entre revistas científicas, artículos, revistas de alto impacto y trabajos de investigación de repositorios institucionales.

La presente revisión sistemática de artículos se desarrolla porque analiza diversas investigaciones y estudios vinculados al tema de compromiso organizacional, orientadas a instituciones y empresas nacionales e internacionales, con el objetivo de obtener conocimientos convenientes y adecuados, en tal sentido se hizo una selección de artículos científicos específicos del tema que permite consolidar una base de datos que aportan y agregan conocimiento a los ya conocidos, a raíz de ello, evaluar las teorías facilitando un mejor conocimiento que facilite mejores decisiones, tal como Robbins y Judge (2009), quien propone la teoría de compromiso organizacional con la finalidad de analizarla desde puntos más específicos y lograr una mejor en la empresa. Además, como Pérez (2016), quien refiere que el compromiso organizacional está centrado en señalar el vínculo entre organización y el trabajador con el objeto de comprender este vínculo laboral.

Al analizar el compromiso organizacional, la presente investigación permite mejorar las condiciones laborales, lo cual redundará no solo en la empresa, sino también en el colaborador, de esta manera se está mejorando el estatus familiar y por ende la comunidad, es así que, Escalante (2015), manifiesta que es necesario tomar en cuenta el valor humano en las empresas con la finalidad de ejecutar acciones que mejoren el proceso y el cumplimiento de objetivos, teniendo en cuenta el bienestar del colaborador y sus ámbitos, Vallejos (2014), menciona que las investigaciones que se realizan sobre el compromiso organizacional está debidamente relacionada con la cultura de la empresa, siendo este un factor primordial para mejorar la comunidad laboral.

Según lo mencionado anteriormente en cuanto a la realidad problemática se planteó el problema general y los problemas específicos de la revisión sistemática. Por ende, se busca responder a la siguiente pregunta de investigación: ¿Cómo se presenta el compromiso organizacional en las empresas peruanas entre los años 2010 y 2020?

Los problemas específicos de la investigación fueron los siguientes: PE1: ¿Cómo se presenta el compromiso afectivo en las empresas peruanas entre los años 2010 y 2020? PE2: ¿Cómo se presenta el compromiso normativo en las empresas peruanas entre los años 2010 y 2020? PE3: ¿Cómo se presenta el compromiso continuo en las empresas peruanas entre los años 2010 y 2020?

El objetivo general fue: Desarrollar una revisión sistemática del compromiso organizacional en las empresas nacionales e internacionales entre los años 2010 y 2020. Los objetivos específicos fueron los siguientes: OE1: Desarrollar una revisión sistemática del compromiso afectivo en las empresas nacionales e internacionales entre los años 2010 y 2020. OE2: Desarrollar una revisión sistemática del compromiso normativo en las empresas nacionales e internacionales entre los años 2010 y 2020. OE3: Desarrollar una revisión sistemática del compromiso continuo en las empresas nacionales e internacionales entre los años 2010 y 2020.

## II. MARCO TEÓRICO

Se presentan los antecedentes de las diversas investigaciones y estudios a nivel internacional y nacional sobre compromiso organizacional, siendo los más relevantes para el presente estudio con la intención que enriquezca el bagaje bibliográfico.

A nivel internacional, la autora, Salvador (2019), realizó la investigación en Ecuador, con el objetivo de destacar relaciones entre (compromiso y riesgo) y otras variables que, de la misma manera, permiten gestionar la función del trabajador en su trabajo. La presente revisión comprende distintos estudios, clasificados en artículos científicos y trabajos doctorales, que conceptualizan las variables investigadas así como su importancia en el campo organizacional, en conclusión, esta revisión resulta ser una base para la realización de una investigación de doctorado que aplica la medición del compromiso organizacional y riesgos psicosociales para así, determinar la relación entre las variables.

Pinela y Donawa (2019), realizaron una investigación en Ecuador, con el objetivo de determinar la importancia de la calidad de vida laboral y su efecto sobre el compromiso organizacional desde una visión de teoría en un contexto universitario. Para ello, se basa en una revisión sistemática, que permite dar a conocer fundamentaciones teóricas, e innovadores enfoques, se identifican indicadores para ambas variables, de modo que estos se logren identificar en las competencias de los docentes, en conclusión, la revisión sistemática enuncia la relación significativa, de cada componente de la calidad de vida laboral sobre los componentes del compromiso organizacional.

Toledo y Maldonado (2018), realizaron un estudio en México, con el objetivo de identificar el grado de compromiso que prevalece y si existen diferencias significativas atribuidas a la institución, se trabajó con una muestra de 54 bibliotecarios, en conclusión se demostró que el compromiso de los bibliotecarios con la organización es alto; Asimismo, revela en cuanto a la edad es identificado como diferenciador ya que el resto (edad de empleo, institución de matrícula y nivel de educación) no ejerce influencia.

Aldana, Tafur y Leal (2018), realizaron la investigación en Ecuador, con el objetivo de estudiar la dinámica del compromiso de estas instituciones con su cliente interno, tuvo una metodología descriptiva, de nivel cualitativo, en conclusión, que el personal de enfermería mantiene un sentido de implicación organizacional basado en las preventas, avance académico y profesional y el tipo de contratación. Por lo que es fundamental sensibilizar la relación entre el empleador y trabajador para llegar a alcanzar las metas.

Salazar (2018), ejecutaron el estudio de en Ecuador con el objetivo de determinar si la variable de satisfacción laboral tiene relación e influencia sobre la variable de compromiso organizacional, de metodología cuantitativo puesto estudia la percepción de los trabajadores en el ámbito organizacional, en cuanto a los niveles de las variables. En conclusión, se determinó que el nivel de satisfacción laboral, del personal del Banco para el año 2017 es del 70,96%; por otro lado, el compromiso organizacional es del 69,91%.

Maldonado, Ramírez, García y Chaires (2017), realizaron la investigación en México, y plantean como objetivo, determinar si existe diferencia entre el compromiso organizacional de profesores y algunas variables sociodemográficas y laborales; se ha trabajado con un total de 58 maestros de una universidad. Por conclusión, se halló un nivel medio de compromiso en los maestros con su trabajo, del mismo modo, no se halló alguna diferencia entre las variables.

Marsollier (2015), en su investigación realizada en Argentina, tuvo como objetivo analizar con respecto a las distintas variables psicosociales y laborales ligadas al compromiso organizacional. Se trabajó con un total de 69 trabajadores, el diseño metodológico abarca una técnica cuantitativa destinada a determinar los niveles de Engagement, con algunas interpretaciones cualitativas, en conclusión, se identificaron cifras elevadas vinculadas a las dimensiones de Vigor y Dedicación en el trabajo, siendo el nivel más débil la dimensión absorción.

A nivel Nacional se encontraron los siguientes autores, Contreras A. y Contreras, F. (2018), realizaron la investigación, que tuvo como propósito: verificar si existe una relación directa entre las variables compromiso organizacional e intención de permanencia en el personal de enfermería. La metodología fue de nivel cuantitativo, no experimental, transversal y descriptivo correlacional. La población estuvo

conformada por 100 enfermeros, sin embargo, solo 81 colaboradores llenaron correctamente el cuestionario para la obtención de datos. Tuvo como conclusión, que no existe relación significativa entre las variables estudiadas.

Herrera y De las Hera (2020), tuvieron como objetivo, llevar a cabo un estudio bibliográfico. Donde se analizó, un total 372 artículos procedentes de revistas catalogadas en el Social Science Citation Index, Science Citation Index Expanded y Scopus. La aplicación de técnicas permitió estudiar y analizar la evolución de cada publicación, mediante indicador de actividades y de relaciones. En conclusión, los resultados que se obtuvieron recomiendan la inclinación del estudio sobre el contrato psicológico y el compromiso organizacional se mantiene vigente.

Los autores, García y Flores (2017), realizaron la investigación sobre la consecuencia de la cultura corporativa y el rol de la comunicación interpersonal en el compromiso organizacional del personal de un municipio. Esta investigación, se llevó a cabo mediante un enfoque cualitativo, se empleó una encuesta administrada a 195 empleados, por lo cual se llega a la conclusión que la cultura de la organización en cuanto al compromiso está vinculada al trabajo en equipo, colaboración, comunicación, ayuda.

Bustamante, Fernández y Moscoso (2017), realizaron un estudio con el objetivo de identificar la relación que existe entre el compromiso organizacional y la intención de rotación laboral, esta investigación descriptiva correlacional, se administrados mediante una encuesta a 124 trabajadores para obtener datos, llega a la conclusión que las dimensiones de compromiso normativo y compromiso afectivo tiene una relación inversa, por lo que beneficia al vínculo laboral.

Hurtado (2017), realizó un estudio con el objetivo de determinar qué es lo que motiva al colaborador a establecerse en la organización donde labora, identificando la variable de compromiso organizacional que alcanza, asimismo que variables influyen. El estudio está basado en la perspectiva teórica de Meyer y Allen (1991), el cual permitió analizar las tres dimensiones que la conforman, Por lo que se concluye que predomina en los colaboradores la dimensión de compromiso normativo, así como el compromiso afectivo, para determinar si permanece o no en la organización.

Chanchahuana (2018), realizó la siguiente investigación, que tuvo como propósito identificar la relación de la gestión administrativa y el compromiso organizacional de docente en una institución, en cuanto al método, se basó en lo cuantitativo, hipotético deductivo, participaron 80 docentes, por lo que concluye que si existe relación en tres las variables estudiadas.

Zavala (2016), realizó el estudio con el objetivo determinar la influencia del compromiso organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Privada, se empleó el enfoque cuantitativo, de tipo explicativa, siendo el diseño no experimental de nivel correlacional. Participaron 52 trabajadores, como conclusión, se halló un coeficiente KMO de Bartlett con nivel de significancia = 0,000 rechazando la hipótesis nula.

Urbina (2015), realizó su investigación y tuvieron como objetivo indagar de manera comparativa sobre el compromiso organizacional en trabajadores, cuyos directivos, no presentan intención de renovar contrato. El diseño empleado fue transversal de tipo comparativo; la muestra se conformó por 30 trabajadores con un mínimo de 4 meses de antigüedad, En conclusión, se halló diferencias significativas entre los grupos de estudio respecto al compromiso organizacional y dimensiones.

En cuanto al marco teórico del Compromiso Organizacional, se presentará un resumen en cuanto las teorías relacionadas a la investigación. Relacionado al tema central, en diferentes investigaciones, se encuentra la teoría de expectativas de Robbins (1997) desde su enfoque teórico consideró una de las más destacables en cuanto al Comportamiento Organizacional, y variables ligadas a ello. Esta perspectiva teórica según Robbins, explica que el comportamiento parte de las expectativas de la persona y como es que cada acción influye en las metas planteadas, de la misma manera sostiene que un trabajador motivado puede para alcanzar los objetivos establecidos.

Además, la Teoría de las actitudes y expectativas propuesta por el autor Arias (1980) sobre el Compromiso Laboral refiere que, la persona identifica el grado de satisfacción con respecto a su entorno laboral. Por otra parte, para Porter, et al. (1974). Que partió del enfoque del vínculo afectivo, conceptualiza el compromiso como aquella actitud vinculada psicológicamente del individuo hacia su trabajo,

donde identifica lo siguiente: el objetivo, valores de la empresa, la contribución y el alcance (Buchanan, 1974).

Para la presente investigación, se toma en consideración como teoría central: el modelo teórico del compromiso actitudinal, de Allen y Meyer (1991), estos autores refieren que la administración de los trabajadores dentro de las organizaciones influye positivamente en la motivación y compromiso del personal. Por lo que definen que el compromiso organizacional como un estado psicológico caracterizado por el vínculo entre el trabajador y la empresa, puesto repercute en las acciones del trabajador en cuanto al grado de identificación y pertenencia. Por tanto los autores Allen y Meyer (1991) plantearon un modelo tridimensional compuesto por tres componentes, el primer componente en mención es el compromiso afectivo, se refiere a la percepción de los trabajadores en cuanto al apoyo por parte de la organización, el segundo componente es el compromiso normativo, es la percepción de que se siente adeudo con la organización, por último el tercer componente se refiere al compromiso continuo respecto a cómo percibe el trabajador perder algún beneficio.

El sustento de las categorías del Compromiso Organizacional según el antecedente que lo origina, son tres:

El Compromiso afectivo: Meyer y Allen (1991), expresaron que, es como los trabajadores se identifican e implican con la empresa. A su vez si cada trabajador cuenta con un adecuado compromiso afectivo, permanece dentro de la empresa, porque así lo desea. Además, está vinculado con el origen de cada diferente expectativa y experiencia, partiendo de la experiencia laboral intrínseca y extrínseca (Furnham, 2001). Por ello, estas dimensiones están determinada por factores internos. Además, dentro de esta categoría se consideran los siguientes indicadores: la familia, las emociones, la significancia, la pertenencia, la lealtad, el orgullo, la felicidad, la solidaridad y la satisfacción.

El Compromiso continuo, Meyer y Allen (1991) expresaron que, es el vínculo netamente material que el trabajador tiene con el centro en que labora, basado en los costos si deja de laborar. Esta segunda dimensión 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. El compromiso de continuidad tiene que ver con el costo, este

puede ser económico o no económico (Hee, 2003). Si la empresa cuenta con una organización fortalecida y estructurada en cuanto a sistemas de comunicación y recompensa, probablemente la principal fuente motivadora del trabajador sea el compromiso de continuidad. Dentro de esta categoría se consideran los siguientes indicadores: la indiferencia, la convivencia, las consecuencias, costo económico, necesidad económica, comodidad, y los beneficios.

El Compromiso normativo, Meyer y Allen (1991), refirieron que, comprende la experiencia del trabajador con un sentimiento de adeudo y de mantenerse en la organización para la que trabaja, manifiesta los sentimientos de obligación del colaborador. Es relevante tomar en cuenta los componentes del Compromiso Organizacional, debido a que el vínculo del trabajador con la empresa se presenta en el mismo contexto. En esta categoría se consideran los siguientes indicadores: la obligación moral, lo correcto, lealtad, sentimiento de culpabilidad, el deber y la reciprocidad.

Las conceptualizaciones de la variable de Compromiso Organizacional, en el estudio organizacional e investigaciones anteriores, se ha direccionado a determinar los factores que impulsan el compromiso de los trabajadores con su organización, a continuación se mencionarán las conceptualizaciones, según diferentes autores: Gibson (1996) conceptualizó el compromiso organizacional como aquel que se orienta hacia la organización y vincula con la identidad de la persona a la organización, el grado en que los trabajadores se involucran en sus tareas asignadas, invierten tiempo y energía en ellas y conciben el trabajo como parte central de sus existencias. Asimismo, el autor Ramos (2005) refirió que el compromiso organizacional surge cuando una persona, por la realización de inversión para mantener cierto interés.

De la misma manera, para el autor Davis (2000) el compromiso organizacional es una medida subjetiva que capta las percepciones de los trabajadores, de su identificación con los principios, su intención es mantenerse con su organización y esforzarse continuamente. Kinicki y Kreitner (2006) definen que es la relación psicológica que experimenta el individuo respecto a la empresa, y manifiesta como interioriza su perspectiva.

Por su parte, el autor Chiavenato (2008) conceptualizó que el compromiso organizacional es aquel donde el trabajador cuenta con un grado de identificación, lealtad y participación, hacia la organización, además es el vínculo psicológico.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

El presente estudio, cuenta con un diseño cualitativo narrativo de tópicos, según el autor Czarniawska (2004), los diseños narrativos pretenden entender los sucesos de la situación y el proceso donde se involucra el pensamiento e interacción, a través de las vivencias contadas por quienes los experimentaron. Asimismo, según su división, es de tópico ya que está enfocado a una temática específica, suceso o fenómeno (Mertens, 2010). Es decir, el investigador contextualiza donde ocurrió la experiencia e indaga sobre el hecho.

El tipo de investigación fue básica, ya que tuvo como fin realizar un compendio de diferentes conocimientos en base a las variables, así mismo, tener como fundamentos las teorías mencionadas, además contó con un enfoque cuantitativo, ya que es un proceso secuencial y estructurado (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Es de corte transversal, ya que la investigación se llevará a cabo en un momento determinado (Tamayo, 2013).

#### **3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización apriorística.**

Compromiso afectivo: es la satisfacción por parte de la organización en cuanto a las necesidades y expectativas que el trabajador siente, es decir la adhesión emocional del trabajador hacia la organización (Meyer y Allen, 1991).

Compromiso normativo: se da como consecuencia de la inversión del tiempo y esfuerzo que la persona tiene con respecto a su permanencia a su organización (Meyer y Allen, 1991).

Compromiso continuo: el trabajador debe responder de forma mutua hacia la empresa, como consecuencia de los beneficios obtenidos (Meyer y Allen, 1991).

**Tabla 1**

Matriz de categorización apriorística.

<b>N°</b>	<b>Categoría</b>	<b>Subcategoría</b>	<b>Criterio 1</b>	<b>Criterio 2</b>
1	Compromiso Afectivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Familia</li> <li>- Emociones</li> <li>- Significancia</li> <li>- Pertenencia</li> <li>- Lealtad</li> <li>- Orgullo</li> <li>- Felicidad</li> <li>- Solidaridad</li> <li>- Satisfacción</li> </ul>	Vínculo afectivo entre empresa y colaboradores	Sentido de satisfacción personal.
2	Compromiso Normativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Obligación moral</li> <li>- Lo correcto</li> <li>- Lealtad</li> <li>- Sentimiento de culpabilidad</li> <li>- Deber</li> <li>- Reciprocidad</li> </ul>	Centrado en las normas y políticas de la empresa.	Basado en deberes y derechos de la empresa y el colaborador.
3	Compromiso Continuo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Indiferencia</li> <li>- Conveniencia</li> <li>- Consecuencias</li> <li>- Costo económico</li> <li>- Necesidad económica</li> <li>- Comodidad</li> <li>- Beneficios</li> </ul>	Aspectos económicos de la empresa que influye en el colaborador	Identificación de necesidades con la intención de buscar mejoras.

### 3.3. Participantes

Las fuentes utilizadas para la presente revisión sistemática fueron extraídas de EBSCO, Google académico, Scielo, Redalyc, Repositorios de diferentes universidades nacionales.

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Hernández, et al. (2014) menciona que la técnica en la investigación, es empleada para recopilar datos por medio de instrumentos determinados que medirán las dos variables, además la define, como técnica aquella que pueda ser utilizada para obtener datos en la investigación cuantitativa busca recolectar datos exactos.

El instrumento que se empleó para realizar la revisión sistemática, fue una ficha técnica, con los siguientes datos: título de la investigación, autores, año, tipo de documento, buscador, afiliación, país, resumen, URL o DOI.

### 3.5. Estrategia de búsqueda

Para la presente investigación narrativa de tópicos se utilizó una ficha de recolección de datos de los documentos revisados que contiene los datos que a criterio de la investigadora han sido los más importantes, los cuales se encuentran en calidad de anexos. Esta ficha de recolección de datos de los estudios revisados permitirá luego tener una mayor facilidad para el análisis de las categorías y subcategorías para el estudio que se está realizando. Igualmente, se tuvieron en cuenta algunos aspectos como criterios de selección:

#### Criterios de inclusión

- Artículos exclusivamente acerca de Compromiso Organizacional
- Artículos con fecha de publicación durante los últimos 10 años
- No se tiene en cuenta el lugar de origen

#### Criterios de exclusión

- Artículos que correspondan a investigaciones de revisión
- Artículos de investigación psicométrica
- Artículos en otros idiomas que no sean español e inglés

**Tabla 2**

Resumen de criterios de búsqueda

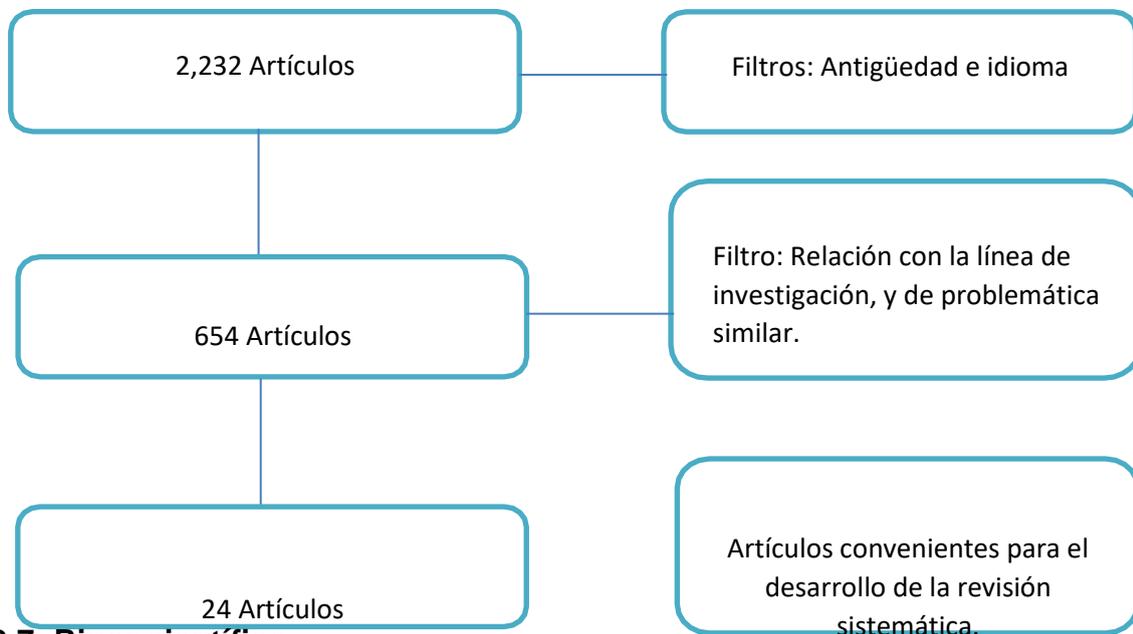
Tipo de documento	Documentos referidos a	Cantidad	Palabras clave de búsqueda	Criterios de inclusión	Criterios de exclusión
-------------------	------------------------	----------	----------------------------	------------------------	------------------------

Artículo científico	Compromiso organizacional	10	Compromiso Organizacional Empresa Trabajadores Organizational commitment	2010 A 2020. Empres a Instituci ón	Idioma extranjer o
Revista		1			
Tesis		13			

### 3.6. Procedimientos de revisión

Durante el procedimiento de revisión, se tomaron en cuenta algunas estrategias como por ejemplo, la revisión de referencias duplicadas, las cuales se procedieron a eliminar. Esto sucedió, porque al generalizar la búsqueda en distintas bases de datos, se encontraron artículos publicados en varias revistas. Para cumplir con el criterio científico, se hizo una selección de los más importantes teniendo en cuenta la evaluación tanto del título como del resumen, descartando de esta manera algunas investigaciones que no coincidían con lo que se está buscando.

**Figura 1: Proceso de codificación**



### 3.7. Rigor científico

La presente investigación cumplió con el rigor científico empleando, Dependencia, a través la estrategia para conseguir los resultados se llevó a cabo a través de una ficha técnica que nos permitió organizar las investigaciones con mayor información.

Credibilidad, en donde se utilizaron fuentes bibliográficas reconocidas a nivel

internacional y nacional, con la finalidad de encontrar fuentes confiables. Transferencia, por medio del recojo de información exhaustiva por el cual se trabajó con la ficha técnica y diversos datos que permitió obtener información de cada investigación. Confirmación, la información obtenida de las diversas investigaciones fueron corroboradas por diversos autores, por lo que se utilizó la triangulación de datos, con el objetivo de verificar y comparar toda la información obtenida.

Para la presente investigación de diseño narrativo de tópicos se ha tomado en cuenta los diferentes modelos de investigación en cuanto a revisiones sistemáticas, además de las categorías más recurrentes que ha reflejado cada investigación, estas son el compromiso afectivo, el compromiso normativo y el compromiso continuo, frecuentes, grupos de categorías o subcategorías que se presentaron contemporáneamente.

### **3.8. Aspectos éticos**

La presente investigación, fue desarrollada de forma ética, y cumple con el principio de beneficencia porque el resultado de la investigación busca mejorarlas condiciones laborales del colaborador, desarrollar un entendimiento en cuanto a vínculo entre empresa y colaborador; además, el principio de no maleficencia se aplicó respetando su individualidad, e identidad de las investigaciones, siendo estas citadas apropiadamente, el principio de autonomía, se manifestó respetando los datos de los autores y sus investigaciones, así mismo, se aplicó el principio de justicia, tratando a todas las investigaciones a través de fuentes bibliográficas confiables y su procedencia.

## **IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

La recopilación de la información tuvo como resultado 24 fuentes de información, de los cuales 13 tesis relacionadas a la unidad de análisis y criterio de selección, el cual es el tema de compromiso organizacional, además 10 artículos científicos,

tomados en cuenta en la descripción teórica, y una revista donde se analiza el tema central.

**Tabla 3**

Fuentes de recopilación de datos

Fuentes de recopilación de datos	Cantidad de investigaciones
Artículos científicos	10
Tesis	13
Revista	01

En la tabla 3, se evidencia la recopilación de diferentes fuentes de investigación como tesis, artículos científicos y revistas, estos fueron empleados para la presente investigación. La procedencia de las diversas fuentes de información se encuentra en Perú, Ecuador, México, España, Cuba y Bolivia. Asimismo, la antigüedad de dichas investigaciones abarca desde el año 2010 hasta el presente año 2020.

Para obtener consistencia investigativa las fuentes de información utilizadas para la presente revisión sistemática, han sido extraídas de bases como EBSCO, Redalyc, Alicia Concytec y Repositorios Institucionales.

El criterio utilizado para hallar las investigaciones se basó en la unidad de análisis comprendido por el compromiso organizacional, y entre otros factores como: satisfacción laboral, liderazgo; ya que permitieron analizar el grado en que un trabajador se siente identificado con la empresa donde labora al ser parte de la misma, realizando participaciones activas y un compromiso con la empresa. Es decir, como comparten metas individuales y profesionales.

La totalidad de investigaciones se basan en la teoría de Meyer y Allen (1991), quienes se basan en la teoría del compromiso organizacional está conformado por tres componentes. Para la presente investigación la categoría es el compromiso organizacional, que a su vez cuenta con sub categorías: compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso continuo, estas han sido clasificadas a través

de investigaciones realizadas en las 24 fuentes de información y material bibliográfico.

Es por ello que, las subcategorías pretenden abordar los principales indicadores del compromiso organizacional, como la categoría compromiso afectivo, es entendido como el apego emocional de un colaborador hacia la empresa, lo que lo motiva a seguir en la organización más allá de su salario la cual abarca: la Familia, Emociones, Significancia, Pertenencia, Lealtad, Orgullo, Felicidad, Solidaridad, Satisfacción.

La subcategoría de Compromiso normativo, el cual está centrado en las normas y políticas de la empresa. Comprende los siguientes indicadores: Obligación moral, Lo correcto, Lealtad, Sentimiento de culpabilidad, Deber, Reciprocidad. La subcategoría de Compromiso Continuo, el cual está centrado en aspectos económicos de la empresa que influye en el colaborador, los indicadores son los siguientes: Indiferencia, Conveniencia, Consecuencias, Costo económico, Necesidad económica, Comodidad, Beneficios.

Todos estos indicadores abarcan el sentido de satisfacción laboral, liderazgo; los cuales permitirán analizar el grado en que un empleado se identifica con la organización donde labora al formar parte de ella. Enmarcando el concepto de compromiso organizacional ya que se basa en los trabajadores que se sienten motivados por perseguir el bien común para su empresa y se identifican con los retos y objetivos de la misma.

Los resultados fueron, las investigaciones están centradas en la teoría de Meyer y Allen (1991), y fueron semejantes a los estudios de Salvador (2019) y, Contreras A. y Contreras, F. (2018), quienes encontraron dicha teoría con mayores índices de clasificación para la teoría mencionada, fue mayormente estudiada a través de diversos autores con metodologías que pretendían lograr una mejor comprensión, siendo la más importantes el análisis de sus categorías, la cual esta propuesta en base a tres, de las cuales se encuentra el compromiso afectivo: que está orientada al apego emocional de los trabajadores con la organización, además de la categoría, compromiso continuo, la cual se basa en el apego material, es decir el interés que tiene el trabajador, ya sea por lo económico y los beneficios que le hacen continuar en la organización, por otro lado, la categoría compromiso

normativo, está compuesto por los deberes del trabajador y como este tiene la percepción de hacer lo correcto. Por otro lado, Marsolier (2015) y Bustamante, Fernández y Moscoso (2017), obtienen resultados diferentes de la presente investigación, ya que, no se encuentra mayores índices clasificación en cuanto a la misma variable y sus categorías. Por otro lado, las múltiples fuentes de investigación permitieron desarrollar una revisión sistemática del compromiso organizacional y esta se debe a la participación del trabajador con la organización y como el sentido de pertenencia influye en la relación entre ellos, por ende, la Teoría de Meyer y Allen (1991), refiere que, las personas realmente comprometidas crean un lazo importante con la organización por el cual, el trabajador se identifica con los objetivos y metas, e internaliza los valores esperados por la organización. En tal sentido la investigación hace una recopilación de los diferentes estudios, de la cual, toman mayor importancia a la teoría antes mencionada, siendo fundamental conocer más sobre este tópico y explicar el compromiso organizacional para beneficio de las futuras investigaciones y organizaciones.

En cuanto a la categoría compromiso afectivo, se obtuvo como resultado, una amplia serie de investigaciones de las cuales el compromiso afectivo tuvo una gran tendencia a ser estudiada por diversos autores, resultados que coinciden con Pinela y Donawa (2019), lo cual tuvieron que comprender aspectos basados en las sub categorías que miden el compromiso afectivo como, familia, emociones, significancia, pertenencia, lealtad, orgullo, felicidad, solidaridad, satisfacción. Por otro lado, se diferencia de los resultados obtenidos de Herrera y de Las Hera (2020), en los cuales la tendencia a estudiar esta más orientada obtener los niveles de compromiso afectivo, dejando de lado otras categorías. Por lo tanto, es importante investigar dicha categoría con la finalidad de conocer sentimientos y emociones de los trabajadores y como se encuentran orgullosos de pertenecer a la organización.

En cuanto a la categoría compromiso normativo, se obtuvo como resultado, una amplia serie de investigaciones de las cuales el compromiso normativo, demostrando una gran tendencia a ser estudiada por diversos autores, resultados que coinciden con Aldana, Tafur y Leal (2018), lo cual, comprende aspectos basados en los sub categorías como, obligación moral, lo correcto, lealtad, sentimiento de culpabilidad, deber, reciprocidad. Por otra parte, se diferencia de los resultados obtenidos por García y Flores (2017), abarcando aspectos de

culpabilidad por infringir alguna ley, descuidando el bienestar del trabajador y que grado de compromiso desempeñan sus labores. Ante ello, el compromiso normativo demuestra más la percepción de lo bueno en los trabajadores para con la organización.

En cuanto a la categoría compromiso continuo, se obtuvo como resultado, una amplia serie de investigaciones de las cuales el compromiso continuo, demostrando una gran tendencia a ser estudiada por diversos autores, resultados que coinciden con Maldonado, Ramírez, García y Chaires (2017), tuvieron que comprender aspectos basados en los sub categorías como, indiferencia, conveniencia, consecuencias, costo económico, necesidad económica, comodidad, beneficios. Por otro lado, se diferencia de los resultados obtenidos por García y Flores (2017), demuestra aspectos menos relevantes y dejando de lado los factores intrínsecos, haciendo uso solo de los métodos económicos y beneficios, sin embargo, cuando ello no satisface al trabajador, se sentirá poco comprometido con la organización y sus deberes. De tal manera, es importante enfocarse en las cuestiones más susceptibles del trabajador y su desarrollo personal, facilitando el éxito empresarial.

## **V. CONCLUSIONES**

En la revisión sistemática se concluyó lo siguiente:

PRIMERO. Se desarrolló una revisión sistemática de la categoría Compromiso organizacional de la cual se obtuvo un total de 24 fuentes bibliográficas con descripciones de criterio similares, como la teoría de Mayer y Allen (1991), la cual comprende las siguientes sub categorías: compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso continuo.

SEGUNDO. Se desarrolló una revisión sistemática de la sub categoría: Compromiso afectivo la cual fue la más frecuente en las fuentes bibliográficas, demostrando un alto grado de comprensión en el ámbito afectivo, basándose en el vínculo de colaborador hacia la empresa.

TERCERO Se desarrolló una revisión sistemática de la sub categoría: Compromiso normativo, la cual fue la más frecuente en las fuentes bibliográficas, demostrando un alto grado de comprensión en el ámbito moral, basándose en el deber del colaborador hacia la empresa.

CUARTO. Se desarrolló una revisión sistemática de la sub categoría: Compromiso continuo la cual fue la más frecuente en las fuentes bibliográficas, evidenciando un alto grado de comprensión en el ámbito material, basándose en el aspecto económico que percibe el colaborador.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Las recomendaciones de la investigación fueron las siguientes:

**PRIMERO.** Ampliar las investigaciones sobre la categoría de Compromiso organizacional, con una muestra más amplia de documentos a evaluar, así como también el periodo de tiempo, idiomas, de modo que se ahonde en teorías que refuercen el concepto de la variable que fue estudiada.

**SEGUNDO.** Respecto a la variable de Compromiso organizacional, se sugiere determinar la misma unidad de análisis en la búsqueda de fuentes de información, puesto permite ampliar la cantidad de características demográficas comparativas de los sujetos y subcategorías, con el fin de realizar futuras revisiones sistemáticas para analizar investigaciones y a su vez hallar factores asociados al compromiso laboral de cada trabajador.

**TERCERO.** Se recomienda, para realizar nuevas revisiones sistemáticas, desarrollar la investigación científica a un ámbito geográfico mayor al utilizado en investigaciones previas. Asimismo, llevar a cabo la recopilación de nuevas fuentes de información en otros países adicional a los que ya se mencionaron en la presente revisión, con la finalidad de hallar comparaciones para ampliar la perspectiva del compromiso organizacional.

**CUARTO.** Se recomienda, para la investigación de las subcategorías, Compromiso afectivo, compromiso continuo y compromiso normativo, realizar mejoras en el proceso de recolección de datos, empleando, otras técnicas como entrevistas, observación de los participantes, etc.) u otros instrumentos de recolección de datos como fichas de registro, guías de observación, cuestionarios, los cuales permitirán que el grado de significancia cuente con una efectividad mayor.

## Referencias

- Aldana, E., Tafur, J. y Leal, M. (2018). *Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla – Colombia*. (Tesis de posgrado, Universidad Andina Simón Bolívar). Recuperado de <http://hdl.handle.net/20.500.12442/1974>
- Arias, G. (1980). *Actitudes, opiniones y creencias*. México: Trillas.
- Buchanan, B. (1974). *Building organizational commitment: The socialization managers in workers organizations*. *Administrative Science Quarterly*, 19, 533-546. Recuperado de [https://www.researchgate.net/publication/239640787\\_Building\\_Organizational\\_Commitment\\_The\\_Socialization\\_of\\_Managers\\_in\\_Work\\_Organizations](https://www.researchgate.net/publication/239640787_Building_Organizational_Commitment_The_Socialization_of_Managers_in_Work_Organizations)
- Bustamante, J., Fernández, M. y Moscoso, Y. (2017). *Compromiso organizacional e intención de rotación laboral en el sector cementero de la Región Arequipa*. (tesis de posgrado, Universidad Pontificia Universidad Católica del Perú). Recuperado de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/8312>
- Czarniawska, B. (2004). *Narrative in social science research*. London, : SAGE Publications Recuperado de <http://dx.doi.org/10.4135/9781848608184.n29>
- Chancahuaña, N. (2018). *Gestión administrativa y compromiso organizacional según docentes de la institución educativa Perú - EE.UU. de Villa El Salvador, 2018*. (Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/17520>
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión del Talento Humano*, Recuperado de <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Contreras, A. y Contreras, F. (2019). *Compromiso organizacional y la intención de permanencia de los profesionales de enfermería en una institución de salud privada, Lima*. (Tesis de pregrado, Universidad Peruana La Unión). Recuperado de <https://doi.org/10.17162/rccs.v11i2.1104>
- Davis, K. (2000). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: Mc. Graw Hill

- Escalante, D. (2015). *Propuesta de un plan de marketing interno para el fortalecimiento del compromiso organizacional de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Cajamarca*. (Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Cajamarca). Recuperado de <http://repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/738>
- Furnham, A. (2001). *Psicología organizacional. El comportamiento del individuo en las organizaciones*. México: Oxford University Press.
- García, M. y Flores E. (2017). *Consecuencias de la cultura corporativa y rol de la comunicación interpersonal en el compromiso organizacional del personal de la Municipalidad Provincial de Arequipa – Perú*. *Comuni@cción*, 8(2), 137–147. Recuperado de [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2219-71682017000200007&lng=en&tlng=en](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682017000200007&lng=en&tlng=en)
- Gibson, E. (1996). *Las Organizaciones* (8va. ed.). Colombia: McGraw Hill.
- Hee, L. (2003). *An empirical study of organizational commitment: A multilevel approach*. USA: California State University: Fullerton. Recuperado de <https://jbam.scholasticahq.com/article/1074-an-empirical-study-of-organizational-commitment-a-multi-level-approach>
- Herrera, J. y de las Heras Rosas, C. (2020). *Contrato psicológico y compromiso organizacional: un estudio bibliométrico*. *Revista Internacional de Organizaciones*, 24. Recuperado de <https://doi.org/10.17345/rio24.241-271>
- Hernández S., R., Fernández C., C. y Baptista L., M. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ta edición). D.F. México: Mc Graw- Hill.
- Hurtado, M. (2017). *Bases conceptuales del compromiso organizacional. Una visión de implicación, según Meyer y Allen, y su medición en dos empresas del sector retail de Piura* (Tesis de pregrado, Universidad de Piura). Recuperado de <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/2883>
- Kinicki, A., & Kreitner, R. (2006). *Comportamiento Organizacional* (2.ª ed.) (M. Rosa, Trad.). São Paulo: McGraw-Hill Interamericana do Brasil.

- Maldonado, S., Ramirez, M., Garcia, B. y Chaires, A. (2017). *Compromiso Organizacional de los Profesores de una Universidad Pública*. Revista: ConCiencia Tecnológica. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4749342>
- Marsollier, R. (2015). *El Compromiso Laboral en el Contexto Universitario. Una Aproximación desde la Psicología de la Salud Ocupacional Positiva*. Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento. Recuperado de <http://hdl.handle.net/11336/59787>
- Meyer, J. & Allen, N. (1991). *Tres componentes, conceptualización del compromiso organizacional*. (Human Resource Management Review). Vol.1, n° 1, pp. 61 –98. Recuperado de [https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2883/AE\\_291.pdf?sequence=1](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2883/AE_291.pdf?sequence=1)
- Mertens, D.M. (2010). *Research and Evaluation in Education and Psychology*. 3a. Thousand Oaks: Sage Publications (3a Edición).
- Pham, M., Rajic, A., Greig, J., Sargeant, J., Papadopoulos, A. & McEwen, S. (2014). A scoping review of scoping reviews: advancing the approach and enhancing the consistency. *Res Synth Methods*; 5(4):371-85. Recuperado de <https://doi.org/10.1002/jrsm.1123>
- Ramos, A. (2005). *El compromiso organizacional y su relación con el desempeño docente de los profesores del programa universitario de inglés de la Universidad de Colima*. México. (Tesis De Posgrado, Universidad de Colima) Recuperado de - [https://sistemas.ucol.mx/tesis\\_posgrado/resumen1532.htm](https://sistemas.ucol.mx/tesis_posgrado/resumen1532.htm)
- Robbins, S. (1997). *Fundamentos de comportamiento Organizacional*. México: Prentice Hall México.
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. (13ra Ed.) México: Pearson Educación.
- Salazar, M. (2018). *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana*. (Tesis de posgrado, Universidad andina Simón Bolívar). Recuperado de <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/6348>

- Salvador, J. (2019). *Compromiso Organizacional y Riesgos Psicosociales*. *Revista San Gregorio*, (35), 157-173. Recuperado de <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i35.1107>
- Pérez, E. (2016). *El clima organizacional y su influencia en el compromiso organizacional: caso Sipan Distribuciones S.A.C – Chiclayo 2015*. Perú. (Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo). Recuperado de <http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/760>
- Pinela, N., & Donawa, Z. (2019). *Calidad de vida laboral y el compromiso organizacional: una perspectiva desde las universidades*. *RES NON VERBA REVISTA CIENTÍFICA*, 9(2), 1-12. Recuperado de <http://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/rnv/article/view/217>
- Porter L., & Steers, R. (1973). *Organizational, work, and personal factors in employee turnover and absenteeism*. *Psychological Bulletin*, 80, 131-176. Recuperado de <https://doi.org/10.1037/h0034829>
- Tamayo, M. (2003). *El Proceso de la Investigación Científica*. (4ªed). Editorial Limusa.
- Toledo, C. y Maldonado, S. (2016). *El compromiso organizacional de los bibliotecarios que laboran en instituciones de educación superior de Baja California, México*. Universidad Nacional Autónoma de México. Recuperado de [https://www.redalyc.org/pdf/285/Resumenes/Abstract\\_28551115004\\_2.pdf](https://www.redalyc.org/pdf/285/Resumenes/Abstract_28551115004_2.pdf)
- Urbina, S. (2015). *Compromiso organizacional en colaboradores cuyos jefes presentan y no presentan la intención de renovación de contrato por desempeño laboral*. (Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte). Recuperado de <http://hdl.handle.net/11537/10807>
- Vallejos, L. (2014). *“La cultura organizacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Miramar - 2014”*. (Tesis de posgrado, Universidad Nacional de Trujillo). Recuperado de <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/976>

Zabala, S. (2016). *Compromiso organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de una universidad privada*. Lima. Perú. 2016. (Tesis de pregrado, Universidad Privada Telesup). Recuperado de <https://repositorio.utelesup.edu.pe/handle/UTELESUP/343>

## ANEXOS

### Fuentes de recopilación de datos

<b>TÍTULO DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>AUTORES</b>	
Endomarketing, compromiso organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una asociación educativa.	Paz Vilchez, José Eber, Huamán Moreto, Sandrita Aracely y Tarrillo Paredes, José	Revista
Compromiso Organizacional en Trabajadores de Pequeñas y Medianas Empresas.	Verduzco, Rafael Octavio Félix, García Hernández, Claudia, Gracia, Karla Denisse Espinoza, Ibarra, Santa Magdalena Mercado y Ochoa Ávila, Eneida	Artículo científico
Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos	Norma Betanzos Díaz ,Patricia Andrade Palos y Francisco Paz Rodríguez	Artículo científico
Liderazgo femenino empresarial y el compromiso organizacional en el sector de confección textil	Pardo-Paredes, Eleonor Virginia Guamán-Guevara, María Dolores Lima-Rojas, Dayamy Paredes Villacís, Julia del Rosario	Tesis
Modelo conceptual del compromiso organizacional en empresas cubanas	Baez-Santana, Rafael Antonio; Zayas-Agüero, Pedro Manuel; Velázquez-Zaldívar, Reynaldo; Lao-León, Yosvani Orlando	Artículo científico
Evaluación del compromiso organizacional en una distribuidora mayorista	Zayas-Agüero, Pedro Manuel; Báez-Santana, Rafael Antonio	Artículo Científico
Compromiso Organizacional en colaboradores de Empresas Nacionales Y Trasnacionales De Lima Metropolitana	Chirinos Villegas, Daniela y Vela Sosa, Josefina	Tesis
Investigación sobre el compromiso organizacional en las empresas peruanas a partir del año 2010 al 2017: Una revisión de la literatura	Lara Gutiérrez, Diandra	Tesis

Compromiso organizacional de los millennials en el sector hotelero: caso Hotel Hilton	Alegre Morales, Juan Martin	Tesis
Compromiso organizacional en profesores de una institución educativa pública de Lima Metropolitana	Damián Alvarez, Grace Marjorie	Tesis
Compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Cacont Perú EIRL, año 2019	Arqueros Cruz, Dainer Merlit Alvarado Figueroa, Yakeline Karen Cruz Gonzales, María Del Carmen	Artículo científico
Compromiso Organizacional en trabajadores administrativos de la empresa Inmac Perú del distrito de San Isidro, 2018	Villarreal Burga, Martín Santiago	Artículo científico
Compromiso organizacional de los colaboradores en la OGA - Marina de Guerra del Perú - La Perla, 2017	Márquez Cajavilca, Roxana Antuane	Artículo científico
Relación entre clima laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa perteneciente al rubro belleza, en Perú	Vilcapaza Fernández, Karolyn Sandra y Flores Albornoz, Roxana Abigail	Artículo científico
Compromiso laboral de los trabajadores de una empresa productora de harina en la ciudad de Arequipa 2019"	Loza Ancco, Diego	Tesis
Compromiso organizacional de los trabajadores: estudio de una empresa refresquera ubicada en México	Patrón Cortés, Roger Manuel y Pérez Canul, Carlos Alberto	Artículo científico
Compromiso organizacional en los trabajadores nombrados del Hospital Leoncio Prado Huamachuco, 2017	Casanova Gaytán, María Enith	Tesis
El compromiso organizacional entre obreros: un estudio en cuatro organizaciones bolivianas	Raúl Böhrst , Cecilia Romero , Francisco Díaz Bretones	Artículo científico

Compromiso organizacional de los servidores públicos que se encuentran con contratos ocasionales y con nombramiento del Ministerio de Relaciones Laborales	Romero Muñoz, Paulina Elizabeth	Tesis
Compromiso organizacional en trabajadores del área de abastecimiento de una empresa de hidrocarburos en el distrito de San Borja	Pacheco Álvarez, Ana Melissa	Tesis
Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en el sector educativo: una revisión sistemática de los últimos 7 años	Tocas Reyes, Judith Rosalía	Tesis
Felicidad y compromiso organizacional en una empresa del sector farmacéutico peruano	Coronado Rosas, Fabiola Teresa Olórtegui Quispe, Cecilia Norma Pérez Baena, Manuel José Rondón Soto, José Luis Desiderio	Tesis
Satisfacción laboral y compromiso organizacional en vendedores de una empresa del sector retail de Lima Metropolitana y provincias	Vega Jara, Carol Amelia	Tesis
Compromiso organizacional y satisfacción laboral en trabajadores del centro de salud Ampliación Paucarpata de Arequipa	Ajahuana Gutiérrez, Kriss Gabriela; Guerra Pari, Brenda Nataly	Tesis

Autores e Investigaciones entre los años 2010 y 2020

Categoría	Subcategoría	Autores de las categorías de investigación	Investigaciones entre los años 2010 y 2020
<p>COMPROMISO ORGANIZACIONAL</p>	<p>Compromiso afectivo</p>	<p>Meyer y Allen (1991) Omar y Florencia (2008) Hernández (2018) Recio, Gómez, López y Martínez (2012) Buchanan (1974), Mowday(1982) Steers (1977).</p>	<p>Pardo-Paredes, Eleonor Virginia Guamán-Guevara, María Dolores Lima-Rojas, Dayamy Paredes Villacís, Julia del Rosario (2018) Chirinos Villegas, Daniela y Vela Sosa, Josefina (2017) Lara Gutiérrez, Diandra (2018) Alegre Morales, Juan Martín (2018) Damián Álvarez, Grace Marjorie (2020) Loza Ancco, Diego (2019) Casanova Gaytán, María Enith (2017) Romero Muñoz, Paulina Elizabeth (2017) Pacheco Álvarez, Ana Melissa (2019) Tocas Reyes, Judith Rosalía (2018) Coronado Rosas, Fabiola Teresa Olórtegui Quispe, Cecilia Norma Pérez Baena, Manuel José Rondón Soto, José Luis Desiderio (2018) Vega Jara, Carol Amelia (2018) Ajahuana Gutiérrez, Kriss Gabriela; Guerra Pari, Brenda Nataly (2017) Paz Vilchez, José Eber, Huamán Moreto, Sandrita Aracely y Tarrillo Paredes, José (2020) Báez-Santana, Rafael Antonio; Zayas-Agüero, Pedro Manuel; Velázquez-Zaldívar, Reynaldo; Lao-León, Yosvani Orlando (2019) Zayas-Agüero, Pedro Manuel; Báez-Santana, Rafael Antonio (2019) Villarreal Burga, Martín Santiago (2018) Vilcapaza Fernández, Karolyn Sandra y Flores Albornoz, Roxana Abigail (2018) Raúl Böhr, Cecilia Romero, Francisco Díaz Bretones (2014)</p>

	Compromiso normativo	<p>Meyer y Allen (1991)</p> <p>Ortega y Angustias Martin Quiroz, Omar y Florencia (2008)</p> <p>Hernández (2018)</p> <p>Recio, Gómez, López y Martínez, (2012), Meyer, Hech, Gill, Toplonytsky (2010), Buchanan (1974)</p> <p>Steers (1977)</p>	<p>Pardo-Paredes, Eleonor Virginia Guamán-Guevara, María Dolores Lima-Rojas, Dayamy Paredes Villacís, Julia del Rosario (2018)</p> <p>Chirinos Villegas, Daniela y Vela Sosa, Josefina (2017)</p> <p>Lara Gutiérrez, Diandra (2018)</p> <p>Alegre Morales, Juan Martin (2018)</p> <p>Damián Álvarez, Grace Marjorie (2020)</p> <p>Loza Ancco, Diego (2019)</p> <p>Casanova Gaytán, María Enith (2017)</p> <p>Romero Muñoz, Paulina Elizabeth (2017)</p> <p>Pacheco Álvarez, Ana Melissa (2019)</p> <p>Tocas Reyes, Judith Rosalía (2018)</p> <p>Coronado Rosas, Fabiola Teresa Olórtegui Quispe, Cecilia Norma Pérez Baena, Manuel José Rondón Soto, José Luis Desiderio (2018)</p> <p>Vega Jara, Carol Amelia (2018)</p> <p>Ajahuana Gutiérrez, Kriss Gabriela; Guerra Pari, Brenda Nataly (2017)</p> <p>Verduzco, Rafael Octavio Félix, García Hernández, Claudia, Gracia, Karla Denisse Espinoza, Ibarra, Santa Magdalena Mercado y Ochoa Ávila, Eneida (2018)</p> <p>Báez-Santana, Rafael Antonio; Zayas-Agüero, Pedro Manuel; Velázquez-Zaldívar, Reynaldo; Lao-León, Yosvani Orlando (2019)</p> <p>Zayas-Agüero, Pedro Manuel; Báez-Santana, Rafael Antonio (2019)</p> <p>Arqueros Cruz, Dainer Merlit Alvarado Figueroa, Yakeline Karen Cruz Gonzales, María Del Carmen (2019)</p> <p>Márquez Cajavilca, Roxana Antuane (2017)</p> <p>Patrón Cortés, Roger Manuel y Pérez Canul, Carlos Alberto (2017)</p>
			<p>Pardo-Paredes, Eleonor Virginia Guamán-Guevara, María Dolores Lima-Rojas, Dayamy Paredes Villacís, Julia del Rosario (2018)</p>

	Compromiso continuo	<p>Meyer y Allen (1991)</p> <p>Ortega y Angustias Martin Quiroz, Omar y Florencia (2008)</p> <p>Hernández (2018)</p> <p>Recio, Gómez, López y Martínez, (2012), McGee y Ford (1987)</p> <p>Legaz &amp; Mandorrán (1999)</p> <p>Buchanan (1974)</p> <p>March (1997)</p> <p>Steers (1977)</p>	<p>Chirinos Villegas, Daniela y Vela Sosa, Josefina (2017)</p> <p>Lara Gutiérrez, Diandra (2018)</p> <p>Alegre Morales, Juan Martin (2018)</p> <p>Damián Álvarez, Grace Marjorie (2020)</p> <p>Loza Ancco, Diego (2019)</p> <p>Casanova Gaytán, aría Enith (2017)</p> <p>Romero Muñoz, Paulina Elizabeth (2017)</p> <p>Pacheco Álvarez, Ana Melissa (2019)</p> <p>Tocas Reyes, Judith Rosalía (2018)</p> <p>Coronado Rosas, Fabiola Teresa Olórtegui Quispe, Cecilia Norma Pérez Baena, Manuel José Rondón Soto, José Luis Desiderio (2018)</p> <p>Vega Jara, Carol Amelia (2018)</p> <p>Ajahuana Gutiérrez, Kriss Gabriela; Guerra Pari, Brenda Nataly (2017)</p> <p>Paz Vilchez, José Eber, Huamán Moreto, Sandrita Aracely y Tarrillo Paredes, José (2020)</p> <p>Baez-Santana, Rafael Antonio; Zayas-Agüero, Pedro Manuel; Velázquez-Zaldívar, Reynaldo; Lao-León, Yosvani Orlando (2019)</p> <p>Zayas-Agüero, Pedro Manuel; Báez-Santana, Rafael Antonio (2019)</p>
--	---------------------	---	--