



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Una Revisión Sistemática sobre los aportes del Compromiso
Organizacional al Desarrollo Empresarial

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Psicología

AUTOR:

Rodríguez Asencio, Nestor Jhon (ORCID: 0000-0002-9626-3117)

ASESOR:

Mgtr. Santa Cruz Espinoza, Henry (ORCID: 0000-0002-6475-9724)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

TRUJILLO - PERÚ

2021

DEDICATORIA

Con mucho amor y cariño dedico esta tesis a mis padres y hermanos por el apoyo constante brindado durante estos años, también a mi pareja por ser la motivación de cada día para lograr mis metas y no rendirme jamás.

Así mismo, es dedicada para mí por el esfuerzo, la dedicación, el optimismo y la disciplina basada en el compromiso para conseguir este gran objetivo anhelado.

AGRADECIMIENTO

Infinitas gracias a Dios por guiarme en la vida y estar presente en cada decisión que he tomado. Por cuidar de las personas que amo, protegernos, brindarnos salud y la valentía para combatir cualquier miedo o desafío que se presente.

También a mis compañeros, amigos y colegas de esta hermosa carrera, siendo complementos esenciales para aprender y desarrollarnos constantemente.

Finalmente, pero no menos importante, a mis Asesores de la Tesis, quienes mostraron mucha paciencia e inteligencia cada semana, motivando a ser mejor cada día.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
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	6
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	12
3.2. Población, muestra muestreo	12
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	12
3.4. Procedimientos.....	13
3.5. Método de análisis de datos.....	13
3.6. Rigor científico.....	14
3.7. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN.....	22
VI. CONCLUSIONES.....	27
VII. RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS.....	29

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1: Características generales de los estudios considerados para esta Revisión Sistemática	17
Tabla 2: Características metodológicas de los estudios considerados para esta Revisión Sistemática	18
Tabla 3: Resultados de los estudios considerados para esta Revisión Sistemática	20

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura N 1: Artículos de Investigación Seleccionados.....	16
---	----

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo determinar los aportes que brinda el Compromiso Organizacional al Desarrollo Empresarial según los artículos de investigación publicados en ScienceDirect entre los años 2018 y 2021; con la metodología de investigación de tipo teórica y de diseño Revisión Sistemática, con 9 artículos de investigación seleccionados como muestra. Para ello, se empleó como instrumento de recaudación de datos a la búsqueda booleana en la plataforma ScienceDirect, tomando en cuenta diversos criterios de inclusión y exclusión para la elección de investigaciones revisadas. Debido a ello, se puede afirmar que el nivel de compromiso organizacional de cada trabajador de una empresa se relaciona con el desarrollo de la compañía en función a sus objetivos y metas propuestas.

Palabras claves: Compromiso Organizacional

ABSTRACT

The objective of this research is to determine the contributions provided by the Organizational Commitment to Business Development according to the research articles published in ScienceDirect between 2018 and 2021; with the theoretical and design research methodology Systematic Review, with 9 research articles selected as a sample. To do this, the Boolean search on the ScienceDirect platform was used as a data collection instrument, taking into account various inclusion and exclusion criteria for the choice of reviewed research. Due to this, it can be affirmed that the level of organizational commitment of each employee of a company is related to the development of the company based on its objectives and proposed goals.

Keywords: Organizational Commitment

I. INTRODUCCIÓN

Conforme han transcurrido los años, a nivel global, las empresas se han enfocado en desarrollar su capital humano para fortalecer su productividad laboral, para lograr alcanzar objetivos empresariales económicos, tecnológicos, culturales, sociales, políticos y ambientales (Ganga et al, 2015). De tal manera, se buscó la importancia de estimular al trabajador un compromiso óptimo, demostrado al liderar y gestionar administrativamente de una manera eficaz y eficiente (Pantoja, 2019).

En el mismo sentido, las organizaciones competentes tienen un proceso formativo sobre el compromiso organizacional, representando un factor decisivo y clave para obtener éxito dentro de una entidad o empresa (Fernández, 2017). Dicho compromiso, conseguido por valorar al trabajador, lo direcciona hacia el logro de objetivos organizacionales, pues garantiza a corto y largo plazo, su permanente aportación hacia la empresa (González et al, 2014).

Esto demuestra, que la sociedad empresarial actual, requiere de un óptimo compromiso organizacional (CO) por parte de sus trabajadores, teniendo la iniciativa de permanecer en la empresa y de contribuir con sus objetivos organizacionales. Por lo tanto, es importante la identificación de sus valores y la percepción que cada colaborador tiene con el empleador, debido a que determinará su fidelización y su desempeño laboral. Tal y como lo menciona Allen y Meyer (1991), al manifestar que organizacionalmente comprometido refiere al sentimiento del empleado según su estado psicológico en que se encuentre, vinculándose con el cumplimiento de funciones y responsabilidades de manera íntegra y sobresaliente. De esta manera, la empresa puede cumplir sus objetivos, desarrollarse y tener un crecimiento estable.

Así mismo, es una pieza clave la indagación de los aportes del compromiso organizacional, porque de esta manera, se puede hacer una comparación detallada de aspectos indispensables para la obtención de aportes significativos en donde las empresas actuales puedan tomarlas en cuenta como base para su desarrollo y fortalecimiento organizacional. Por ende, la presente investigación nos brinda cuáles son los aportes de este indispensable tema empresarial y la manera en cómo influye (López, et al., 2019).

Dentro de las últimas investigaciones, a nivel Internacional encontramos variables interesantes asociadas con la temática, como la Relación del Bienestar Subjetivo del compromiso de los colaboradores frente a su organización (Guadalupe & Cruz, 2019), donde nos detalla la dirección de la relación entre ambas variables, logrando resaltar que tienen una relación positiva. En otras palabras, nos muestra como es importante asociar la temática de estudio con variables influyentes de manera recíproca.

Además, se realizó un estudio denominado el Poder y Compromiso, enfocándose en la intención del trabajador frente al cumplimiento tributario (Barberan et al, 2020). Esta investigación, contrasta la importancia de enfocarse en el compromiso, y también influye en el trabajador al decidir si paga honestamente sus tributos o no.

Ahora, enfocándonos en el Perú, estar comprometido con la organización es considerado como un indicador indispensable en el área de recursos humanos, en el cual, se analiza la vinculación y lealtad del trabajador con la empresa, sintiéndose identificados y dispuestos a cumplir con sus objetivos personales y con los de la empresa, lo cual evidencia congruencia (Goetendia, 2019). Además, el compromiso organizacional tiene una relación directa con el sentido de responsabilidad y pertenencia con el centro laboral, es decir, un trabajador comprometido realizará sus funciones de manera eficaz y con alta eficiencia (Estrada & Mamani, 2020).

Otra aportación peruana, señala que, al comprometer a un colaborador, este se encontrará entusiasmado e involucrado con la función laboral que realiza, sintiéndose inspirado y atraído por su trabajo, es más, tendrá la sensación voluntaria de aportar al beneficio de la empresa (Rodríguez, 2016).

A nivel Nacional, se encontró un artículo sobre la Satisfacción Laboral y Compromiso Institucional Docente Universitario en Perú, adquiriendo prioridad ante la acreditación y sus procesos de alta calidad educacional, donde, nos muestra que el compromiso influye en la gestión de procesos, interactuando como un rol mediador para desarrollar el entorno laboral, en otras palabras, al comprometer al empleado docente, incrementa su satisfacción laboral, gestionando mejor sus funciones (Duche et al, 2019).

Una nueva investigación peruana titulada, Clima y Compromiso Organizacional, mediante su condición y su categoría de trabajo del colaborador institucional educativo piloto de gestión pública (Goetendia, 2019), logró demostrar que el compromiso es indispensable para obtener un clima laboral favorable, puesto que tienen estas variables una tendencia directa positiva.

También se halló una revista denominada el Compromiso Organizacional y el Desempeño del docente en las Instituciones de Educación Básica (Estrada & Mamani, 2020), dando a conocer la relación directa entre ambas variables, mostrando el alto índice de probabilidad que el compromiso organizacional determina el desempeño del trabajador, estimulándose a realizar sus funciones laborales de la mejor manera, optimizando su nivel laboral.

Evidenciando lo mencionado, se puede apreciar en las investigaciones que existen muchas variables asociadas al compromiso organizacional, sin embargo, no se muestra una Revisión Sistemática enfocada en la comparación de los artículos de investigación mencionados. En otras palabras, no se encuentra este tipo de estudios que realicen análisis para brindar aportes a las organizaciones de nuestra sociedad empresarial actual.

Por lo tanto, esta Revisión Sistemática de los aportes del Compromiso Organizacional al Desarrollo Empresarial, brinda contribuciones importantes y fundamentales para el desarrollo organizacional actual en nuestro país, lo cual, se contrasta con Luna (2006) cuando refiere que el compromiso organizacional es uno de los indicadores más indispensables dentro de Recursos Humanos para conseguir lealtad y vinculación por parte del colaborador hacia la organización, de esta manera, el trabajador estará dispuesto a cumplir con los objetivos de la empresa de manera individual, íntegro y congruente.

Por el contrario, si no se logra alcanzar lo mencionado, el vacío de conocimientos se fortalecería, descuidando la variable, ocasionando un desarrollo empresarial lento y limitado, aumentando los problemas laborales debido a no fortalecer el vínculo del colaborador con su organización respectiva. Además, no habría una comparación de investigaciones de compromiso organizacional que sirvan de base para una retroalimentación o fortalecimiento de los cimientos organizacionales para nuestra sociedad empresarial actual.

Así mismo, se formula una interrogante adecuada a nuestro contexto nacional actual, para lograr una concientización en función a la situación empresarial en la cual nos encontramos, ¿Cuáles son los aportes que brinda el Compromiso Organizacional al Desarrollo Empresarial según los artículos de investigación publicados en ScienceDirect, entre los años 2018 y 2021?

Por ende, esta investigación se encuentra justificada teóricamente por la realización de una encuesta mundial (Cuesta, 2016), la cual, abarcó 109 naciones, de la World Federation of People Management Association (WFPMA) y del Boston Consulting Group (BCG) (2010), destacándose cuatro críticos tópicos de los recursos humanos, es decir, gestión del talento, fortalecimiento del liderazgo, realización del compromiso de los colaboradores y cómo recursos humanos planifica sus estrategias (BGC y WFPMA, 2010).

Ahora, en el ámbito social, la justificación se basa de acuerdo a nuestra situación empresarial actual, encontrándose el compromiso organizacional, como uno de los tópicos de más investigación y desafiante en múltiples campos, como en el comportamiento organizacional, en la administración y en los recursos humanos (Naqvi et al, 2015) (Hanaysha, 2016). Por ende, es un tópico de amplio nivel investigado debido a la relación con los principales componentes del éxito organizacional, debido a que tiene como base el ausentismo, el rendimiento, la intención de abandono y la fluctuación de personal (Hanaysha, 2016).

Más aún, esta Revisión Sistemática está enfocada en brindar aportaciones prácticas para notar resultados en las organizaciones desde un corto tiempo, reflejado al mantener a los trabajadores comprometidos como un básico recurso, vital y un talento para conseguir el éxito empresarial. Consecuentemente, tienen mayor posibilidad de perdurar en la empresa que aquellos que no se encuentren comprometidos (Farid et al, 2015).

La investigación también tiene una metodológica justificación, la cual es optar por recoger diversas vertidas directrices por Manchado et al. (2009) debido a la revisión de existentes estudios sobre el compromiso organizacional, puesto que pueden brindar aportes mediante diversos resultados o conclusiones, los cuales, no solamente son enfocados ni limitados a Meyer & Allen, sino, a varias medidas

de impacto y fuentes de información como revistas, artículos, estudios e investigaciones. Es más, Martins y Palella (2012) manifiestan que un documental estudio es recopilar datos informativos de diversas fuentes, agregando el cumplimiento de los requisitos de un diseño y estructura bibliográfica sistemática, pues se ha llevado a cabo su respectivo “análisis, síntesis, deducción, inducción, entre otros” (p.87), los cuales, son propios de una óptima investigación.

Por otro lado, el presente estudio muestra una justificación individual, al hacer de esta investigación, un proyecto de vida y una gran aportación a la sociedad empresarial actual, debido, a que las investigaciones que usualmente se realizan con el compromiso organizacional, no tiene un enfoque total de desarrollo y contribución empresarial a nuestro país, es más, optan por obviar nuestra realidad peruana organizacional. Por ende, la presente Revisión Sistemática tiene el objeto de brindar aporte benéfico a las organizaciones peruanas, para saber la manera de cómo comprometer a su personal para lograr un desempeño laboral óptimo, y así, aumentar la productividad, alcanzar el desarrollo y el éxito organizacional. Esto es respaldado por Holagh et al. (2014), al manifestar que la Gestión Humana, se desarrolla según las tecnologías novedosas y la actualización de la ciencia, logrando que se recurra a colaboradores altamente comprometidos a que aporten a lograr los objetivos y las metas organizacionales mediante la solución de problemáticas cada vez más complicadas de manera eficaz y eficiente. Por lo tanto, hoy en día, el desarrollo organizativo o empresarial, depende a gran escala del compromiso y la creatividad estratégica de recursos humanos.

A partir de todo lo expuesto anteriormente, la presente investigación planteó el objeto general: Determinar los aportes que brinda el Compromiso Organizacional al Desarrollo Empresarial según los artículos de investigación publicados en ScienceDirect entre los años 2018 y 2021. Mientras que su objetivo específico es identificar cómo los diferentes niveles del Compromiso Organizacional se relacionan con el Desarrollo Empresarial.

II. MARCO TEÓRICO

La descrita realidad problemática conllevó a revisar similares estudios para poder contrastar sus resultados e indagar la relación entre cada una de ellas. La información recogida pertenece a investigaciones de un nivel alto de impacto de artículos de investigación nacional e internacional, describiendo los aportes del Compromiso Organizacional al Desarrollo Empresarial.

Por ende, revisada la literatura vinculada a previas investigaciones al tema a tratar en el actual estudio, se encontró una Revisión Sistemática en Colombia sobre las concepciones de la Cultura Organizacional, donde se estableció el objetivo de especificar las concepciones encontradas en la Cultura Organizacional de las publicaciones encontradas en la base de datos EBSCO host durante los seis últimos años, llegando a la conclusión que de la Cultura Organizacional parten distintas y varias concepciones, aportando académicamente y vislumbrando su desarrollo empresarial mediante la presente temática (Bastidas et al, 2018).

En Brasil se realizó un artículo que titularon Políticas y prácticas de gestión de los trabajadores organizacionales: escenario de la producción nacional de primera línea y agenda de investigación, con el objetivo de esbozar el panorama de los estudios Nacionales de la temática, presentando conclusiones de una revisión sistemática y bibliométrica de las investigaciones de los periódicos principales de Administración y Psicología entre el 2010 y el 2016. Se concluyó que al aumentar los indicadores de producción científica, se demostraba un vigor académico en el área con relevancia estratégica, también se identificaron estudios relacionados con la selección del personal, reclutamiento y la participación Nacional local (Demo et al, 2018).

Además, realizaron un artículo en Brasil titulado Estado del Arte de medidas en Satisfacción Laboral: una revisión sistemática, cuyo objetivo es la identificación del estado en cómo se encuentren las herramientas de evaluación de la satisfacción laboral a nivel mundial, tanto en América Latina como en Brasil, logrando una revisión sistemática basada en Web of Knowledge, Scopus y Scielo. Los resultados obtenidos fueron dos escalas elegidas como la relación mayor usada en América Latina, puesto que en Brasil, se considera solamente una escala (Rangel et al, 2018).

Se redactó un artículo en Colombia, al cual llamaron Seis Sigma como una competitiva estrategia: sus principales sectores de implementación, aplicaciones y factores críticos para el éxito (FCE). Este estudio tuvo el objetivo de eliminar los defectos sistemáticos de productividad de bienes, transformándose en una estratégica contribución operacional y así expandir ámbitos para desplegarse, llegando a la conclusión de que los factores que determinan el éxito son el compromiso organizacional y el soporte por parte de la gerencia general, la interacción con los clientes, su cultura organizacional, el entrenamiento y la educación, la comunicación asertiva y la infraestructura de la organización (López et al, 2019).

También, se hizo un estudio en el país de Brasil, denominado como Indicadores del desempeño dentro de organizaciones Hospitalarias: una Revisión Sistemática, con el objetivo de presentar indicadores de una metátesis sobre el desempeño para las organizaciones hospitalarias que se encuentren presentes internacionalmente dentro de la literatura, cuyo resultado fue, incluir 46 indicadores del desempeño, clasificados en 3 áreas: operacional, recursos humanos y financiero (Moraes et al, 2019).

Se realizó una Revisión Sistemática en Ecuador, a la cual la tituló Compromiso Organizacional y Riesgos Psicosociales, planteando el objetivo de destacar el vínculo entre ambas variables y determinar si existen otros elementos que intervengan en las funciones del trabajador dentro de su puesto laboral de la empresa, llegando a la conclusión que es indispensable generar un buen vínculo entre el Compromiso organizacional y los Riesgos psicosociales (Salvador, 2019).

Posteriormente, realizaron un artículo en Suiza, al cual lo denominaron El concepto y los componentes del Compromiso en diferentes dominios aplicados a la salud en línea: Una revisión sistemática del alcance, cuyo objetivo fue triple, investigar en qué dominios se presenta el Compromiso, determinar que constituye el Compromiso en estos diferentes dominios, y determinar si existen componentes comunes que parecen ser importantes. Obteniendo como resultado que el Compromiso se utiliza en siete dominios funcionales, categorizados en estudiante, cliente, salud, sociedad, trabajo, dominio digital y transdisciplinario (Kelders et al, 2020).

Se halló una investigación Italiana titulada Gestión de recursos humanos ecológicos: Una Revisión Sistemática de la literatura basada en la evidencia. Este estudio tuvo el objetivo de resaltar el papel crucial de los Recursos Humanos según su gestión en la ecologización estratégica organizacional, teniendo en cuenta su economía y la sociedad en general, concluyendo que existe una alta adherencia en el marco teórico de habilidad, motivación y oportunidad (AMO) (Benevene & Buonomo, 2020).

Igualmente, realizaron una revisión sistemática en Reino Unido, a la cual, la denominaron ¿Cómo y bajo qué circunstancias los colaboradores de mejor calidad conducen a mejores resultados? Una revisión sistemática, teniendo el objetivo de analizar los factores contextuales que logren influir en los resultados previstos e identificar como los trabajadores de calidad pueden brindar mejores resultados en las prácticas basadas con evidencia, concluyendo que un colaborador es de calidad si es idóneo del apoyo externo, tiene funcionalidad con los equipos, presenta liderazgo, se alinea a los sistemas y sus prioridades son en conjunto, de esta manera, los resultados serían de alta calidad, sin embargo, la solidez y calidad de evidencia es débil (Zamboni et al, 2020).

Del mismo modo, redactaron un artículo en Australia que titularon ¿Hacia un modelo híbrido? Una revisión sistemática de la investigación sobre gestión de recursos humanos en empresas estatales chinas (1993-2017). Se plantearon el objetivo brindar una revisión sistemática que capture la naturaleza empresarial pública en China sobre la gestión de sus Recursos Humanos, tanto investigación como práctica. Los resultados fueron un desplazamiento de metodología cualitativa e interpretativa a la cuantitativa y modelo sofisticado, además, el análisis se convirtió de macro a micro nivel, volviéndose más diverso y complejo (Xiao & Cooke, 2020).

En estos antecedentes podemos constatar la necesidad e importancia de realizar una Revisión Sistemática, la cual, es un estudio observacional, secundario, íntegro, retrospectivo, en donde se presentan varias investigaciones que tienen un fin en común (Ortiz, 2004). Además, nos permite aclarar y resaltar las conclusiones más importantes de estudios similares (León & Aguilera, 2001), nos ayuda a resumir muchas investigaciones parecidas o con el mismo propósito; es mucho más formal, metodológico, riguroso, explícito, con mejor

evaluación crítica y síntesis de la evidencia que una revisión narrativa, y nos permite identificar las razones de las contradicciones o discrepancias entre un estudio y otro, incentivando a mejorar sus investigaciones mediante un rediseño.

Porter et al. (1974) manifiestan que el Compromiso Organizacional es la identificación laboral de manera personal del trabajador con la organización, como una fuerza relativa que, se caracteriza por desear mantenerse dentro o fuera de la empresa, perteneciendo e integrándose emocionalmente, ajustándose a las normas, valores y objetivos que propone la organización.

De tal manera, que si un trabajador es encontrado completamente comprometido e involucrado con la empresa, se encontrará entusiasta y lleno de energías para realizar sus labores, pues se encuentra inspirado y atraído por su trabajo, teniendo ideas personales como *querer hacer esto, hacerlo de la mejor manera, voy a contribuir con el éxito de esta empresa, amo lo que hago*. Esto produce resultados positivos y convenientes para la organización, por lo tanto, se debe valorar al trabajador y verlo como un talento aportador (Rodríguez, 2016).

Saldaña & Cornejo (2017) señalan que para lograr los objetivos y metas de una empresa de manera óptima y eficaz, se requiere que los trabajadores desarrollen un alto nivel de compromiso e identificación. De la misma manera, el compromiso organizacional es un campo que tiene una directa relación con la administración y la gestión del Talento Humano, pues lo encontramos vinculado con la motivación laboral, las políticas de revaloración, la realización profesional y laboral, y en otros estímulos comprometedores (Huaynate, 2019).

El compromiso organizacional tiene dos conceptos directos a base del dinero: el éxito y el respeto, sin embargo, cabe resaltar que si se interactúa el dinero con el éxito, tiene una tendencia negativa, por ende, debe estar la presencia del respeto laboral en todo momento (Dizgah et al, 2018), relacionándose adecuadamente esta teoría con los tres factores del Compromiso referidos más adelante.

Así mismo, el compromiso organizacional (Meyer & Allen, 1991) resulta ser el vínculo que establece el trabajador con la empresa, organización, entidad o instituto al cual pertenece. Este vínculo varía según si el colaborador, quiere y

tiene la intención de quedarse dentro de la empresa, labora por obligación y por la necesidad de hacerlo, o porque siente que debe y está determinado a cumplir con sus roles laborales (Barraza & Acosta, 2008).

Posteriormente, dentro del compromiso organizacional encontramos tres componentes factoriales, el primero es el Factor Afectivo, el cual, es el sentimiento y la emoción que presenta el colaborador forjada por la empresa, desarrollándose el deseo de pertenecer en la organización y generando satisfacción laboral, en otras palabras, es el apego emocional por cubrir las necesidades y expectativas laborales del empleado. Tenemos la Moralidad como segundo Factor, aludiendo a la intención del colaborador por ser leal a su trabajo, puesto que se siente valorado, determinado y que debe cumplir de la mejor manera las metas de la empresa. Ahora, como tercer y último Factor, tenemos la Identificación laboral, demostrada cuando el empleado tiene una óptima relación e interacción con los valores institucionales y los objetivos organizacionales, desarrollándose mutuamente así, la empresa y el trabajador (Fonseca et al, 2019).

Reforzando el Factor Afectivo del compromiso organizacional, Dizgah et al. (2018), nos mostraron cómo este componente determina las relaciones interpersonales dentro de una organización de manera positiva, pues fomenta la realización personal, laboral y profesional, además, fortalece el bienestar en el trabajo, la satisfacción laboral entre compañeros y la satisfacción económica mediante incentivos y el mismo salario.

Una de las variables asociadas con el Compromiso Organizacional es el Bienestar Subjetivo, donde uno de sus precursores es Diener (1984) al definirlo como la evaluación que realiza el colaborador sobre su propia vida, teniendo dos componentes como base, la satisfacción de la vida con sus dominios y el lado afectivo relacionado con el reconocimiento del esfuerzo dado por cumplir un objetivo. Posteriormente, Dávila y Jiménez (2014), refieren que el Bienestar Subjetivo es el estado mental positivo que incluye un juicio o valoración de vivencias, emociones, logros y fracasos. Cabe resaltar que, esta variable asociada al Compromiso es muy importante para mejorar la calidad de vida laboral del trabajador, poder fortalecer su desempeño de funciones y contribuir mejor al logro de objetivos empresariales (Álvarez & Muñiz, 2013).

Otra variable asociada al Compromiso muy interesante es el Poder de la intención Tributaria, debido a que se ha demostrado (Alabede et al, 2011) una problemática frente a la actitud de los trabajadores por evadir impuestos dentro de una organización. Donde, el cumplimiento tributario (Gangl et. al, 2015) está siendo representado en el contribuyente al minimizar el pago de impuestos, contradiciendo el interés común, ya que posteriormente serviría para financiar servicios públicos y bienes. Por lo tanto, el colaborador debe estar comprometido con sus actividades laborales, de esta manera, se tendrá altas probabilidades de que sus intenciones tributarias sean las correctas (Mittone & Saredi, 2016).

Por otro lado, el Compromiso también se asocia con la Satisfacción Laboral, donde Álvarez (2007) manifestó que es el sentimiento que determina si el colaborador está satisfecho o no mediante las situaciones o factores que conoce y percibe. Luego, Hwa (2018) manifiesta que estas situaciones o factores, son las condiciones que se presentan en el trabajador, interfiriendo positiva o negativamente en sus laborales. De esta manera, la Satisfacción que presenta este trabajador, se refleja al ausentarse, llegar tarde, ser deshonesto, ser indisciplinado, renunciar, entre otras situaciones. Así mismo, influye mucho en el aspecto personal, como autoestima, trastornos emocionales y somáticos, depresión, etc. (Al-Zo'bi & Bataineh, 2018).

La variable Clima Laboral asociada al Compromiso Organizacional nos muestra su rigurosa importancia al describir el ambiente o atmósfera de la organización, vinculado en la interacción de personal, llegando al punto de influir en la conducta o comportamiento del colaborador, determinando la calidad de su desempeño laboral (Arredondo, 2008). De esta manera, influye también en el compromiso del personal, incentivando a la práctica de positivos valores y fomentando una cultura organizacional agradable (Bravo & Cárdenas, 2005).

El Desempeño Laboral también se asocia al Compromiso Organizacional de manera indispensable, donde, Montenegro (2003) refiere que, desempeñar es cumplir óptimamente y excelente las funciones laborales y responsabilidades del trabajador. Además, es la acción observable que realiza el personal, el cual se puede describir y evaluar (Ministerio de Educación, 2012), por ende, se recomienda tenerlo de una forma activa, competente y sobresaliente, encaminada al cumplimiento de objetivos empresariales (Vargas, 2017).

III. METODOLOGÍA

3.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación ha sido realizada de tipo teórico, el cual de acuerdo a lo que indica Ato et al. (2013), se describe por la inclusión de estudios que están basados en metodologías y teorías que se relacionan a un tema particular de investigación, y en el cual no se utiliza datos a nivel empíricos. Asimismo, se consideró como diseño, una revisión sistemática, puesto que se direccionó en la búsqueda de estudios primordiales y actualización, que tuvieran un proceso sistemático para que se logre la elección de estudios y variables, excluyendo la realización de procedimientos estadísticos (Ato et al, 2013).

3.2. POBLACIÓN, MUESTRA MUESTREO

Considerando que el presente estudio no trata con personas, se tiene en cuenta como participantes aquellos artículos de investigación seleccionados de acuerdo con los criterios de inclusión, los cuales, brindan su aporte informativo pertinente y necesario para el desarrollo de la investigación. Se incluyó únicamente artículos de investigación publicados en una base de datos que describen los aportes del compromiso organizacional y alguna de sus variables asociadas. Considerando al muestreo de tipo no probabilístico intencional (Otzen & Manterola, 2017).

Por ende, la población de artículos primarios seleccionados fue de 906 debido a que se relacionaban con la variable de investigación, sin embargo, se eliminaron 897 por motivo de criterios de exclusión. Luego de analizar lo mencionado, teniendo como base los criterios de inclusión, se concluyó con 9 artículos idóneos para continuar con el análisis de la investigación.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

El actual estudio de Revisión Sistemática empleó la técnica de búsqueda, funcionando al combinar palabras claves o frases estratégicas en español e inglés, utilizando operadores para limitar, definir y ampliar lo que se requiere indagar, así mismo, se usaron términos como AND, OR y NOT, los cuales, se escriben con letras mayúsculas porque si fuera lo contrario, no se consideran operadores booleanos.

3.4. PROCEDIMIENTOS

Se procedió a eliminar las referencias de artículos que se encuentren duplicados, debido a la amplia búsqueda en la base de datos, puesto que, en las evaluaciones, se seleccionaron solo las importantes fuentes identificadas teniendo los criterios de inclusión. También se recuperó e incluyó los títulos y resúmenes de investigaciones. Posteriormente, se llevó a cabo la evaluación completa del texto, considerando si el título y el resumen proporcionaban la información requerida.

3.5. MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS

Scoping Review es una forma novedosa de síntesis, que logra evidenciar lo que se encuentra disponible de un tema o área determinada, presentando su desarrollo en los tres últimos años (Pham et al., 2014).

Tiene el objetivo de realizar un mapa del conocimiento que responde la siguiente incógnita: En este campo, ¿El conocimiento qué alcance tiene? Así mismo, existen varias guías disponibles, donde resalta la guía realizada por Arksey y O'Malley (2005). Además, se caracteriza por implicar asimilación, desarrollo y síntesis de la evidencia, con naturalidad multidisciplinaria que se complementa con diferentes metodologías. Así mismo, permite enfocar la visión general en diversos campos emergentes, donde, la diversidad de métodos y artículos, complica la comprobación del cuerpo teórico existente. De esta manera, se genera mayor comprensión de los conocimientos (Colquhoun et al., 2014).

La presente revisión sistemática con metodología Scoping Review, buscó la información en la base de datos ScienceDirect.

Se consideró los idiomas español e inglés, empleando palabras clave con los siguientes operadores booleanos: "compromiso organizacional" OR "compromiso laboral", contributions of "commitment at work", consequences of "organizational commitment" NOT psychometry NOT systematic review y "compromiso" AND "empresa".

Se consideró los artículos de investigación descriptivo, con un periodo de publicación entre Enero del 2018 hasta el 15 de Junio del 2021. Así mismo, se incluyó estudios con muestras de diferentes rubros organizacionales.

Se excluyó los estudios experimentales, psicométricos, de revisiones sistemáticas y en los que se tomó como muestra a trabajadores de la modalidad remota.

3.6. RIGOR CIENTÍFICO

Se encuentra formado por estándares de informes provenientes de APA, enfocado en la realización de una investigación cualitativa, exigiendo la presentación de información clave para poder permitir al lector una evaluación confiable sobre el estudio. Además, se valora la diversidad cualitativa presentada junto a los estilos de presentación, enfatizando ética de transparencia, valores personales y perspectivas influyentes hacia los objetivos y los métodos de investigación. Así mismo, se muestra el contexto del investigador, del estudio y de los datos generales, reflejando estructuras socioculturales que le permite considerar al lector la aplicabilidad de la investigación hacia otros contextos de interés (Bantry-White et al, 2019).

La integridad metodológica se adaptó a la diversidad de idiomas y presenta un principio que demuestra los estándares informativos en dos partes, *“la fidelidad al tema de estudio”*, donde se emplea enfoques consistentes que definen al estudio mediante conceptos, y *“la utilidad para lograr los objetivos de investigación”* (Levitt et al., 2018).

Sobremano, se puntualiza una normativa de presentación del informe de la investigación, basado en un proceso iterativo cualitativo que se enfoca en valorar la inducción, la exploración de subjetividades y contextos, identificando claramente la transparencia del enfoque metodológico, con una justificación de conceptos literarios y teorías adecuadas. Por lo tanto, es indispensable realizar la documentación de subjetividad del investigador, así como, delinear sus estrategias para incentivar a una reflexión consiente, puesto que se informa al lector, la rigurosidad de la recopilación y análisis de datos. De esta manera, se representa coherentemente las contradicciones y discrepancias encontradas en el estudio, enriqueciendo el contexto y la diversidad de la investigación, logrando una adecuada evaluación de datos para resaltar los hallazgos encontrados (Levitt et al., 2018).

3.7. ASPECTOS ÉTICOS

El presente estudio se encuentra analizado por un natural lenguaje, observaciones y expresiones del investigador, dando a conocer el desarrollo de los hallazgos cualitativos, utilizando un proceso iterativo para lograr un análisis autocorregible y producir un original conocimiento. Por ende, existe una combinación recursiva entre la investigación y los métodos, donde la reflexividad del investigador a base de su perspectiva, sea un aporte positivo considerado como un apoyo (APA, 2020).

Por otro lado, se muestra un intelecto honesto al proponer, ejecutar y presentar cada resultado investigado, detallando con determinación las aportaciones de los autores, siendo justo al revisar los artículos científicos, favoreciendo la relación entre diferentes comunidades científicas y al intercambiar sus recursos, mostrando transparencia en cada teoría, protegiendo a cada autor con su respectiva información seleccionada y cumpliendo el valor de la responsabilidad (Avanzas et al, 2011).

Así mismo, la investigación se encuentra presidida bajo el código de ética y deontología, realizada por el Colegio de Psicólogos del Perú, el cual, en el capítulo III, artículos 22, 23 y 24, sostiene que al diseñar una investigación, el profesional asume la responsabilidad de realizar una evaluación pertinente considerando sus implicancias éticas. Por lo tanto, en medida que la evaluación mencionada requiera un compromiso con algún principio ético, el investigador de carácter obligatorio debe indagar un consejo ético para proteger los derechos de los autores de los artículos seleccionados en el estudio. (Colegio de Psicólogos del Perú, 2017).

IV. RESULTADOS

En la *Figura 1* se logra evidenciar el análisis de 906 artículos de investigación, de los cuales, fue eliminado 1 registro por ser duplicado. Luego, quedaron 63 estudios debido al análisis de cada resumen, así mismo, fueron eliminados 54 registros debido a no relacionarse con los objetivos específicos y por mostrar a la variable de estudio como una consecuencia. Finalmente, la unidad de análisis quedó conformada por 09 artículos de investigación científica.

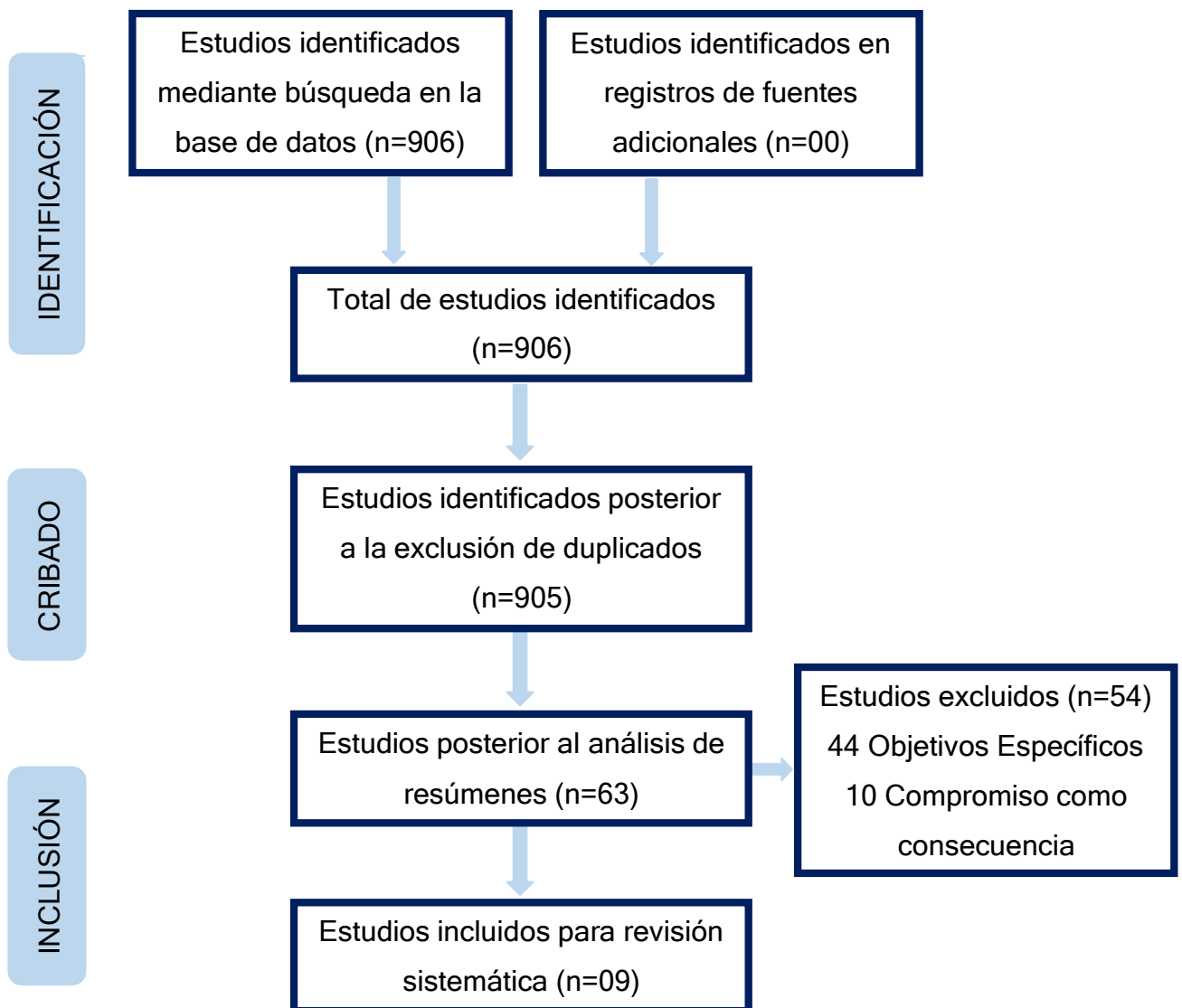


Figura N 1:

Artículos de Investigación Seleccionados

Tabla N 1:***Características generales de los estudios considerados para esta Revisión Sistemática***

N°	Autor (año)	Revista	País
1	DC Owen, et al. (2018)	Applied Nursing Research	Estados Unidos
2	Seema, et al. (2020)	European Research on Management and Business Economics	India
3	Cegarra, et al. (2020)	European Management Journal	España
4	Ashley, et al. (2020)	Children and Youth Services Review	Estados Unidos
5	Salih, et al. (2019)	Procedia Computer Science	Turquía
6	Leodoro, et al. (2018)	International Journal of Nursing Sciences	Filipinas
7	S. Qazi, et al. (2019)	European Review of Applied Psychology	Pakistán
8	Habtamu, et al. (2020)	Heliyon	Corea del Sur
9	Manata, et al. (2020)	International Journal of Project Management	Estados Unidos

Se consideró el lugar de publicación de los estudios, obteniendo con mayor frecuencia las Revistas Científicas de Administración, con las denominaciones: European Research on Management and Business Economics, European Management Journal y International Journal of Project Management. Así mismo, se consiguió mayor cantidad de resultados en las Revistas Científicas de Enfermería, con los nombres de Applied Nursing Research e International Journal of Nursing Sciences. Luego, se consideraron artículos de investigación relevantes en las Revistas Científicas Children and Youth Services Review, Procedia Computer Science, European Review of Applied Psychology y Heliyon.

Con respecto al lugar de aplicación de los artículos de investigación seleccionados, el País con mayor frecuencia de aplicación, con tres artículos, fue Estados Unidos, por consiguiente, se desarrollaron en la India, España, Turquía, Filipinas, Pakistán y Corea del Sur con sólo un artículo respectivamente.

Posteriormente se clasificó por el año de publicación, donde destacó el año 2020 con cinco artículos, luego el 2018 con dos artículos y finalmente, también con dos artículos el año 2019, asegurando así, la más actualizada y novedosa información que refleja los aportes del compromiso al desarrollo empresarial.

Tabla N 2:

Características metodológicas de los estudios considerados para esta Revisión Sistemática

N°	Autor (año)	Muestra	Tipo de estudio	Instrumento / Reporte de Validez y Confiabilidad	Estadística / Reporte de TE / Reporte de Sig.
1	DC Owen, et al. (2018)	No probabilístico, en docentes (69)	Cuantitativo	Método Afectivo de Meyer (1993) Escala de Compromiso (reporta)	Pearson y Student TE: no reporta / p: no reporta
2	Seema, et al. (2020)	No probabilístico, en profesionales de tecnología informática (161)	Cuantitativo	OCQ de Mowday y col. (1979) (reporta)	Student TE: reporta / p: reporta
3	Cegarra, et al. (2020)	Probabilístico, en empleados bancarios (203)	Cuantitativo	Escala adaptada por Allen y Meyer (1990) (reporta)	Student y Regresión Lineal TE: reporta / p: reporta
4	Ashley, et al. (2020)	No probabilístico, en trabajadores sociales (370)	Mixto	Encuesta de Compromiso (2004) en 3 componentes (Meyer y Allen) (reporta)	R2, Fisher y Durbin Watson TE: no reporta / p: reporta
5	Salih, et al. (2019)	No probabilístico, en empleados de empresa (211)	Cuantitativo	Cuestionario de CO de Meyer, Allen y Smith (1993) (reporta)	X2, CFI, IFI Y TLI TE: no reporta / p: reporta
6	Leodoro, et al. (2018)	Probabilístico, en enfermeras (166)	Cuantitativo	OCQ - Meyer y Allen (1991) (reporta)	Student y Pearson TE: reporta / p: reporta
7	S. Qazi, et al. (2019)	Probabilístico, en trabajadores de servicio (306)	Cualitativo	Escala de Compromiso Afectivo de Allen y Meyer (1990) (reporta)	Pearson TE: reporta / p: reporta
8	Habtamu, et al. (2020)	No probabilístico, en profesional informático (151)	Cualitativo	UWES - Schaufeli y col. (2006) (reporta)	Pearson y Regresión Lineal TE: reporta / p: reporta
9	Manata, et al. (2020)	Probabilístico, en ingenieros de proyectos (185)	Cualitativo	Escala de Compromiso de Londres y Howat (1978) (reporta)	Media, Desviación Típica y X2 TE: reporta / p: reporta

También, se tomó en cuenta la muestra de los artículos de investigación de manera detallada, donde prevalecieron cinco artículos de tipo no probabilístico y cuatro artículos de tipo probabilístico. Por otro lado, de los 9 artículos seleccionados, la muestra más grande fue de 370 participantes, mientras que la muestra más pequeña fue 69 participantes.

Los artículos de investigación tuvieron diversos tipos de estudio, destacando el tipo cuantitativo con cinco artículos, luego el tipo cualitativo con tres artículos y con sólo un artículo el tipo mixto.

Además, se clasificaron según los Instrumentos utilizados, donde destacó la Escala de Meyer y Allen, aplicándose sus versiones correspondientes en 6 artículos de investigación, mientras que los demás estudios, emplearon el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Mowday y col. (1979), la UWES de Schaufeli y col. (2006), y la Escala Compromiso de Londres y Howat (1978). Todos estos instrumentos reflejaron tener Validez y Confiabilidad.

Inmediatamente, se examinó la estadística perteneciente a cada artículo de investigación, usando la mayoría a Pearson y Student como estadístico. De los cuales, 6 artículos reportaron el Tamaño de Efecto y el valor de la Significancia (p =significancia estadística), 2 investigaciones mostraron solamente el valor de la Significancia y 1 estudio ninguno de los dos.

Tabla N 3:***Resultados de los estudios considerados para esta Revisión Sistemática***

N°	Autor (año)	Resultado
1	DC Owen, et al. (2018)	Un nivel alto de compromiso organizacional genera la participación activa e implementa la estructura de toma de decisiones del personal.
2	Seema, et al. (2020)	Un alto nivel de compromiso organizacional disminuye las intenciones de cambiar de trabajo y aumenta la satisfacción laboral.
3	Cegarra, et al. (2020)	Un nivel alto de compromiso organizacional se asocia positivamente con la memoria procedimental y la personalidad de visión periférica de cada trabajador.
4	Ashley, et al. (2020)	Un empleado con bajo nivel de compromiso afectivo no logra identificarse con el liderazgo ni presta atención detallada a sus funciones laborales.
5	Salih, et al. (2019)	Un nivel alto de compromiso organizacional genera el intercambio de conocimientos entre los miembros de una empresa, relacionándose con el desempeño laboral y un comportamiento adecuado con la organización.
6	Leodoro, et al. (2018)	El nivel de compromiso organizacional determina el desempeño laboral, la productividad y el impacto de la efectividad laboral.
7	S. Qazi, et al. (2019)	Un alto nivel de compromiso Afectivo tiene una relación positiva significativa con la lucha por el estatus y significativamente negativo con los comportamientos organizacionales poco éticos.
8	Habtamu, et al. (2020)	Un alto nivel de compromiso laboral se relaciona positivamente con las medidas de los indicadores de resultados organizacionales y el comportamiento laboral innovador, favoreciendo el rendimiento o desempeño de trabajo y la práctica de estilos de liderazgo.
9	Manata, et al. (2020)	Un bajo nivel de compromiso organizacional produce desalineación de objetivos, comportamientos de comunicación problemáticos y una mala calidad de toma de decisiones.

Por último, se consideró los Resultados de cada artículo de investigación, mostrando que un alto nivel de compromiso organizacional se relaciona positivamente con el desarrollo empresarial con respecto a la participación activa del personal, la implementación de la estructura de toma de decisiones, fomentar diversas estrategias enfocadas en lograr los objetivos de la organización, influir sobre el empoderamiento psicológico y la satisfacción laboral, disminuye la intención de conseguir otro trabajo, facilita la realización de cada función laboral y rutinas diarias, brinda al trabajador el conocimiento de acceso a diversos procedimientos y actividades organizacionales, permite identificar los puntos ciegos o que producen conflictos en las relaciones laborales para intervenir antes de que ocurran mediante soluciones novedosas, facilita la gestión del proceso de aprendizaje del personal y los direcciona hacia los resultados esperados, se relaciona con la lucha por el estatus, genera el intercambio de conocimientos, se adquieren nuevas habilidades y se desarrollan constantemente para conseguir un óptimo, eficaz y benéfico comportamiento laboral, relacionándose con el desempeño laboral debido al fortalecimiento de productividad laboral.

Así mismo, el nivel alto de la variable de estudio se relaciona negativamente con el desarrollo empresarial a través del comportamiento organizacional de poca ética y moralidad, tomando en cuenta la carrera profesional y las conductas laborales contraproducentes.

Por otro lado, un bajo nivel de compromiso afectivo en el personal de una organización se relaciona de manera negativa con el desarrollo empresarial, puesto que, produce escasa atención en los detalles de las funciones laborales, ocasiona que no se identifiquen con los estilos del liderazgo, no se promueve una integración adecuada entre los integrantes de un equipo, produce una desalineación de objetivos, comportamientos problemáticos de comunicación y una mala calidad de toma de decisiones.

V. DISCUSIÓN

El objetivo de la presente investigación fue determinar los aportes que brinda el Compromiso Organizacional al Desarrollo Empresarial según los artículos de investigación publicados en ScienceDirect entre los años 2018 y 2021. De esta manera, se proporcionó resultados de acuerdo a la identificación de cómo los diferentes niveles del Compromiso Organizacional tienen relación con el desarrollo de las empresas.

En relación a las publicaciones seleccionadas en los últimos 4 años, se obtuvo una cantidad reducida de 9 artículos ubicados en las Revistas Científicas de Administración, de Enfermería y Revistas Científicas Children and Youth Services Review, Procedia Computer Science, European Review of Applied Psychology y Heliyon. Se realizaron en los países de Estados Unidos, India, España, Turquía, Filipinas, Pakistán y Corea del Sur. De tal manera que la Revista Científica de Administración, brinda la información necesaria y apropiada para esta investigación, mostrando la carencia de Revistas Científicas de Psicología Organizacional debido a que las universidades del Perú brindan pocas investigaciones (León, 2013). Además, no se hallan estudios relevantes relacionados a la variable en Sudamérica, indicando la poca preocupación.

Respecto a la muestra de los artículos de investigación, prevalecieron cinco artículos de tipo no probabilístico y cuatro artículos de tipo probabilístico, donde, la muestra más grande fue de 370 participantes y la más pequeña de 69. Cabe resaltar, que este tipo no probabilístico se enfoca generalmente en una muestra con selección a criterio personal e intencional por parte del investigador, es decir, el muestreo de tipo no probabilístico es una técnica que mediante un proceso, no brinda a toda la población las mismas oportunidades de poder seleccionarlos (Cuesta, 2009).

Referente al tipo de estudio, destacó el tipo cuantitativo con cinco artículos, luego el tipo cualitativo con tres artículos y con sólo un artículo el tipo mixto. Donde, una investigación cuantitativa es importante para demostrar resultados reales y de acorde con los objetivos planteados, pues World Bank (2003), refiere que un estudio cuantitativo ayuda a generar hipótesis de evaluación, refuerza el diseño de cuestionarios para las encuestas y amplifica las conclusiones.

En cuanto a los Instrumentos utilizados, destacó la Escala de Meyer y Allen, aplicándose sus versiones correspondientes en 6 artículos de investigación, mientras que los demás estudios, emplearon el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Mowday y col. (1979), la UWES de Schaufeli y col. (2006), y la Escala Compromiso de Londres y Howat (1978). Es preciso enfatizar que todas estas escalas reflejan tener validez y confiabilidad. Además, la aplicación de la destacada escala propuesta por Meyer y Allen es fundamental en una investigación debido a su adecuado modelo tridimensional, también, porque tiene el enfoque que más estudios ha originado y el más aceptado hasta la actualidad (Guerrero, 2019).

Así mismo, se examinó la estadística perteneciente a cada artículo de investigación, usando la mayoría a Pearson y Student. Reportando en 6 artículos el tamaño de efecto y el valor de la significancia, 2 investigaciones mostraron solamente el valor de la significancia y 1 estudio no brindó ni tamaño de efecto ni valor de la significancia. Es necesario señalar que el tamaño de efecto tiene un rol importante al brindar información analítica de los resultados, tal y como Castillo y Alegre (2015), mencionan que los tamaños de efecto vienen a ser una medida basada en permitir analizar y compartir la magnitud de una determinada variable a investigar, sin embargo, el tamaño de efecto no se reportan en los estudios con mucha frecuencia.

Por otro lado, los hallazgos encontrados en las investigaciones seleccionadas reflejan que cuando el compromiso organizacional tiene un nivel alto, influye de manera positiva en la participación activa, toma de decisiones, empoderamiento psicológico, satisfacción laboral, fomenta estrategias enfocadas en lograr los objetivos de la organización, disminuye la intención de conseguir otro trabajo, facilita la realización de funciones laborales, brinda al personal el conocimiento de acceso a diversos procedimientos y actividades organizacionales, permite identificar los puntos ciegos o conflictivos en las relaciones laborales, facilita la gestión del proceso de aprendizaje de los trabajadores y los direcciona hacia los resultados esperados, se relaciona con la lucha por el estatus, genera el intercambio de conocimientos, se adquieren nuevas habilidades y se desarrollan las competencias, relacionándose con el desempeño laboral y fortaleciendo la productividad laboral.

Lo mencionado anteriormente, es constatado por Huaynate (2019) al comentar que el compromiso dentro de una organización se relaciona directamente con la administración y la gestión del Talento Humano, debido al vínculo con la motivación, la realización laboral y profesional, las políticas de revaloración, entre otros estímulos e incentivos comprometedores. Además, el antecedente denominado Seis Sigma como una competitiva estrategia: sus principales sectores de implementación, aplicaciones y factores críticos para el éxito (FCE), demuestra que para conseguir el éxito empresarial, se debe priorizar el compromiso organizacional y el soporte gerencial, junto a la interacción con los clientes, la cultura organizacional, el entrenamiento y la educación, la comunicación asertiva y la infraestructura de la organización (López et al, 2019). Estos resultados también son apoyados por el antecedente titulado Compromiso Organizacional y Riesgos Psicosociales, puesto que brinda el aporte indispensable de generar un buen vínculo entre el Compromiso organizacional y los Riesgos psicosociales (Salvador, 2019). Incluso, un tercer antecedente nombrado: El concepto y los componentes del Compromiso en diferentes dominios aplicados a la salud en línea: Una revisión sistemática del alcance, presenta que el Compromiso se utiliza en siete dominios funcionales, categorizados en estudiante, cliente, salud, sociedad, trabajo, dominio digital y transdisciplinario (Kelders et al, 2020).

Mientras que, el nivel alto de la variable de estudio se relaciona negativamente con el desarrollo empresarial a través del comportamiento organizacional de poca ética y moralidad, tomando en cuenta la carrera profesional y las conductas laborales contraproducentes. Dizgah et al. (2018), respalda este resultado al referir que el compromiso organizacional tiene dos definiciones directas en base al dinero: el éxito y el respeto, donde, cabe resaltar que la interacción de ambos tiene una tendencia negativa, por lo tanto, se debe profundizar la presencia del respeto en todo el contexto laboral.

Finalmente, si los miembros de una organización presentan un bajo nivel de compromiso afectivo, habrá una relación negativa con respecto al desarrollo empresarial, debido a que se produce una escasa atención detallada en las funciones laborales, perjudicando la identificación de los estilos del liderazgo, promoviendo una pésima integración entre cada trabajador de un equipo,

ocasionando desalineación de objetivos, comportamientos laborales de conflicto y una toma de decisiones de mala calidad. Pues, el factor Afectivo del compromiso, determina las relaciones interpersonales dentro del trabajo e influye en la realización personal, profesional y laboral, fomentando el nivel de bienestar en el trabajo y de satisfacción laboral (Dizgah et al., 2018). Igualmente, Barraza y Acosta (2008) manifiestan que el vínculo del colaborador con la empresa varían según el querer o tener la intención de pertenecer a la organización, laborando por obligación, por necesidad o por el sentir de estar determinado a cumplir su trabajo.

En síntesis, el Compromiso Organizacional aporta generalmente de manera positiva a las empresas para que puedan crecer y desarrollarse constantemente a través de las capacidades, competencias, habilidades, actitudes y aptitudes del personal en dirección a los objetivos y las metas propuestas por la organización. Tal como refiere Saldaña y Cornejo (2017), que para lograr los objetivos y las metas de una organización de manera óptima y eficaz, se requiere de un nivel alto de compromiso e identificación. Además, un personal comprometido muestra entusiasmo y muchas energías para realizar sus funciones laborales, debido al sentimiento de atracción e inspiración por su centro de trabajo, con la intención de contribuir con el éxito de la empresa (Rodríguez, 2016).

Por ende, esta Revisión Sistemática es muy necesaria e importante debido a ser un estudio observacional, íntegro, retrospectivo y secundario con un mismo enfoque (Ortiz, 2004), accediendo a resaltar y aclarar las conclusiones más indispensables de investigaciones similares (León & Aguilera, 2001), permitiendo resumir los artículos más importantes que se enfoquen en el objetivo a investigar, de manera formal, rigurosa, metodológica, explícita y con óptima crítica.

La actual revisión sistemática tuvo las fortalezas de acceso a los diferentes artículos de investigación, debido a encontrarse aptos y disponibles de manera pública para el lector, permitiendo un amplio panorama sobre la variable y así, conocer cuáles son los vacíos de información. Por ende, se logró identificar cómo los niveles del compromiso organizacional influyen en el desarrollo empresarial, mostrando autores que avalen los aportes mencionados en cada artículo.

No obstante, pese a la importancia de los hallazgos encontrados en la presente investigación, es conveniente indicar ciertos aspectos a mejorar en el futuro. Se debe tener en cuenta que, este trabajo se realizó con una sola base de datos, implicando la carencia de artículos de investigación para profundizar la información. Además, la población seleccionada conllevó a una limitada indagación sobre el Compromiso Organizacional. También, es idóneo señalar de qué manera el compromiso organizacional se relaciona de manera específica con la motivación laboral, puesto que, Nonaka y Takeuchi (2011) relatan cómo influyó en las empresas de los años 70 mediante la relación de jefe y subordinados.

VI. CONCLUSIONES

Los aportes que brinda el Compromiso Organizacional al Desarrollo Empresarial según los 09 artículos de investigación seleccionados en ScienceDirect, entre los años 2018 y 2021, son generalmente positivos debido a que influyen en el crecimiento constante del personal, mediante sus capacidades, competencias, habilidades, actitudes y aptitudes, provocando un óptimo desempeño y productividad laboral.

Un alto nivel de Compromiso Organizacional se relaciona positivamente con cada miembro de la organización en función al logro de objetivos y metas propuestas por la empresa.

También, el alto nivel de Compromiso Organizacional influye de manera negativa en el personal, debido a que genera poca ética y moralidad en función de lograr una línea de carrera o algún objetivo personal propuesto, generando conductas laborales contraproducentes.

Un bajo nivel de Compromiso Organizacional en los trabajadores de una empresa produce un bajo rendimiento laboral, conductas problemáticas y una mala calidad de toma de decisiones.

VII. RECOMENDACIONES

De acuerdo a los resultados obtenidos, se recomienda a las futuras líneas de investigación ampliar los años de publicación e investigar mediante diversas bases de datos para trabajar con más artículos seleccionados como población. De esta manera, continuar brindando los aportes del Compromiso Organizacional con respecto al desarrollo de las empresas, y así, poder amplificar la información pertinente.

Así mismo, se recomienda a las empresas la realización de programas de intervención y concientización del Compromiso Organizacional en cada miembro laboral, enfocado en los objetivos y metas de la organización.

REFERENCIAS

- Alabede, J., Ariffin, Z., y Idris, K. (2011). *Individual taxpayers' attitude and compliance behaviour in Nigeria: The moderating role of financial condition and risk preference*. *Journal of Accounting and Taxation*, volumen 3, No. 3, p. 91. <https://doi.org/10.5897/JAT11.010>
- Álvarez, A. & Muñiz, J. (2013). *Felicidad y desarrollo de la Cultura en las organizaciones, un enfoque psicosocial*, *Revista de comunicación*, 12, 7-31. <http://web.a.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=0&sid=11a7268a-9796-4ba4-9ef8-05a3c62eea7c%40sdc-v-sessmgr05&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZl#db=a9h&AN=92630498>
- Álvarez, D. (2007). Satisfacción y fuentes de presión laboral en docentes universitarios de Lima metropolitana. *Persona*, 10, 49-97. <https://www.redalyc.org/pdf/1471/147112813004.pdf>
- Al-Zo'bi, Z., & Bataineh, O. (2018). *Extent of Participation by Faculty Members of Educational Sciences Colleges in the Jordanian Universities in Decision Making and Its Relationship with Job Satisfaction*. *European Journal of Contemporary Education*, 7(4), 893-910. <https://doi.org/10.13187/ejced.2018.4.893>
- American Psychological Association (2020). *Publication Manual of the American Psychological Association*. <https://doi.org/10.1037/0000165-000>
- Arksey H. & O'Malley, L. (2005). Scoping studies: towards a methodological framework. *International Journal of Social Research Methodology*; 8:19-32. <https://doi.org/10.1080/1364557032000119616>
- Arredondo, D. (2008). *Inteligencia emocional y Clima Organizacional en el personal del Hospital "Félix Mayorca Soto"*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos].
- Ato, M., López, J. & Benavente, A. (2013). *A classification system for research designs in psychology*. *Annals of psychology*, 29(3), 1038- 1059. <http://dx.doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>

- Avanzas, P., Bayes-Genis, A., Pérez, L., Sanchis, J. & Heras, M. (2011). *Ethical Considerations in the Publication of Scientific Articles*. Revista Española de Cardiología. 64. (5): 427-429
<https://doi.org/10.1016/j.recesp.2011.02.006>
- Bantry-White, E., Hurley, M. & Súilleabháin, F. (2019). *The Journal Article Reporting Standards for Qualitative Primary, Qualitative Meta-Analytic and Mixed Methods Research: Applying the Standards to Social Work Research*. Journal of Evidence-Based Social Work, 16:5, 469-477.
<https://doi.org/10.1080/26408066.2019.1650317>
- Barberan, N., Bastidas, T., Romero, M. & Peña, M. (2020). *Poder y Compromiso: Intención de cumplimiento tributario*. Revista Venezolana de Gerencia, vol. 25, núm. 89. <http://dx.doi.org/10.37960/revista.v25i89.31391>
- Barraza, A., & Acosta, M. (2008). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior*, *Innovación Educativa*, 8(45), 20-35. <https://www.redalyc.org/html/1794/179420818003/>
- Bastidas, C., Gonzáles, W., Figueroa, H., Zambrano, C. & Matabanchoy, S. (2018). *Systematic review of the conceptions of organizational culture*. Universidad y Salud. 20(2):200-214, 2018
<http://doi.org/10.22267/rus.182002.123>
- Benevene, P. & Buonomo, I. (2020). *Green Human Resource Management: An Evidence-Based Systematic Literature Review*. Sustainability, 12 (15), 5974. <http://doi.org/10.3390/su12155974>
- Bravo G. & Cárdenas S. (2005). *Relación entre el Clima Organizacional y el Compromiso que poseen los trabajadores de una empresa de servicio de asesoría*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Católica Andrés Bello].
- Castillo, R. & Alegre, A. (2015). *Importancia del tamaño del efecto en el análisis de datos de investigación en psicología*. Persona, (018), 137-148.
<https://doi.org/10.26439/persona2015.n018.503>
- Colegio de Psicólogos del Perú (2017). *Código de ética y deontología*.
[http://api.cpsp.io/public/documents/codigo de etica y deontologia.pdf](http://api.cpsp.io/public/documents/codigo%20de%20etica%20y%20deontologia.pdf)

- Colquhoun, H., Levac, D., O'Brien, K., Straus, S., Tricco, A., Perrier, L., Kastner, M. y Moher, D. (2014). *Scoping reviews: time for clarity in definition, methods, and reporting*. *Journal of Clinical Epidemiology*; 67(12):1291-4. <https://doi.org/10.1016/j.jclinepi.2014.03.013>
- Cuesta, A. (2016). *Compromiso y gestión humana en la empresa*. *Universitas Psychologica*. Vol. 15, n° 2, p. 287-300, ISSN: 1657-9267. <http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.upsy15-2.cgh>
- Cuesta, M. (2009). *Introducción al muestreo*. Universidad de Ovideo. <http://www.editorialkamar.com/et/archivo04.pdf>
- Dávila, C. & Jiménez, G. (2014). *Sentido de pertenencia y compromiso organizacional: predicción del bienestar*. *Revista de Psicología*, 32(2), 271-302. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S0254-92472014000200004&script=sci_arttext
- Demo, G., Fogaça, N. & Costa, A. (2018). *Políticas e práticas de gestão de pessoas nas organizações: cenário da produção nacional de primeira linha e agenda de pesquisa*. *La Escuela Brasileira de Administración Pública de Empresas*. Vol. 16, n° 2, 250-263 <https://doi.org/10.1590/1679-395159073>
- Diener, E. (1984). *Subjective Well-Being*, *Psychological Bulletin*, 95 (3), 542-575. <http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542>
- Dizgah, M., Mehrabian, F., & Pour, M. (2018). *Study the effect of emotional intelligence on job satisfaction considering the mediator role of job burnout, emotional labor, emotional inconsistency, personality deprivation and deficiency of individual success in the staff of Guilan University of Medical Sciences*. *Journal of Health and Safety at Work*, 8(1). <http://jhsw.tums.ac.ir/article-1-5803-en.html>
- Duche, A., Gutiérrez, O. & Paredes, F. (2019). *Satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes universitarios peruanos*. *Revista Conrado*. Vol. 15 n° 70, 15-24 http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000500015&lang=es

- Estrada, E. & Mamani, H. (2020). *Compromiso Organizacional y desempeño docente en las Instituciones de educación Básica*. *Revista Innova Educación*, 2(1), 132-146. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>
- Farid, H., Izadi, Z., Ismail, L. & Alipour, F. (2015). *Relation shipbet ween quality of worklife and organizational commitment among lecturers in a Malaysian publicre search university*. *The Social Science Journal*, 2015. Vol. 52, no. 1, p. 54-61, ISSN: 0362-3319. <http://doi.org/10.1016/j.soscij.2014.09.003>.
- Fernández, E. (2017). Una mirada a los desafíos de la educación superior en México. *Innovación Educativa*, 17(74), 183-207. <https://www.researchgate.net/publication/333613653> Una mirada a los desafíos de la educacion superior en Mexico A glimpse at the challenges of higher education in Mexico?enrichId=rgreq-fb2d3dfe9bca0a9f00147d9ef05689af-XXX&enrichSource=Y292ZXJQYWdlOzMzMzYxMzY1MztBUzo3NjYxMzlwMjE2NDUzMTJAMTU1OTY3MTUxNjA2MQ%3D%3D&el=1 x 2& esc =publicationCoverPdf
- Fonseca, J., Cruz, C., & Chacón, L. (2019). *Validación del instrumento de compromiso organizacional en México: Evidencias de validez de constructo, criterio y confiabilidad*. *Revista de Psicología*, 37(1), 1-22. <https://doi.org/10.18800/psico.201901.001>
- Ganga, F., Ramos, M., Leal, A. & Valdivieso, P. (2015). Teoría de agencia (TA): supuestos teóricos aplicables a la gestión universitaria. *Innovar*, 25(57), 11-26. <https://doi.org/10.15446/innovar.v25n57.50324>
- Gangl, K., Hofmann, E., y Kirchler, E. (2015), *Tax authorities' interaction with taxpayers: A conception of compliance in social dilemmas by power and trust*. *New Ideas in Psychology*, volumen 37, pp. 13–23. <https://doi.org/10.1016 /j.newideapsych.2014.12.001>
- Goetendia, M. (2019). *Clima y Compromiso Organizacional según condición y categoría laboral del personal en una institución educativa piloto de gestión pública*. *Horizonte De La Ciencia*, 10(19), 236-254. <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2020.19.600>

- González, F., López, T. & Sánchez, S. (2014). Satisfacción laboral y compromiso organizativo en los recursos humanos de la hostelería de Córdoba. *Intangible Capital*, 10(1), 89-211. <http://dx.doi.org/10.3926/ic.489>
- Guadalupe, J. & Cruz, C. (2019). *The relationship of the Subjective Wellbeing of the Workers with their Commitment towards the Organization*. CES Psicología, vol. 12, núm. 2. <https://doi.org/10.21615/cesp.12.2.9>
- Guerrero, P. (2019). *Compromiso organizacional basado en el modelo de Meyer y Allen en los colaboradores de un banco chiclayano, 2018*. Tesis de Licenciatura. Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1635/3/TL_GuerreroMalonadoPedro.pdf
- Hanaysha, J. (2016). *Examining the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Organizational Commitment*. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. Vol. 229, p. 298-306, ISSN: 1877-0428. <http://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.140>.
- Hanaysha, J. (2016). *Testing the Effects of Employee Engagement, Work Environment, and Organizational Learning on Organizational Commitment*. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 8/19/ 2016. Vol. 229, no., p. 289-297, ISSN: 1877-0428. <http://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.139>.
- Holagh, S.; Noubar, H y Bahador, B. (2014). *The Effect of Organizational Structure on Organizational Creativity and Commitment with in the Iranian Municipalities*. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, vol. 156, p. 213-215, ISSN: 1877-0428. <http://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.11.175>.
- Huaynate, E. (2019). *Relación del compromiso organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas públicas de Educación Básica Regular del Distrito de Huánuco 2017*. *Revista Innova Educación*, 2(1), 132-146. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>
- Hwa, L. J. (2018). *Influence of the Major Satisfaction and Career Maturity on Job-seeking Stress of Nursing and Public Health University Students*. *Journal of Oil & Applied Science*, 35(2), 454-462. <https://doi.org/10.12925/jkocs.2018.35.2.454>

- Kelders, S., Van Zyl, L. & Ludden, G. (2020). *The Concept and Components of Engagement in Different Domains Applied to eHealth: A Systematic Scoping Review*. *Frontiers en Psicología*, 11:926. <http://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00926>
- León, F. (2013). *Las psicologías del área social-organizacional en el Perú: 2003-2012*. *Revista de Psicología (PUCP)*, 31(2), 177-226. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0254-92472013000200002&lng=es&tlng=es.
- León, S. & Aguilera, M. (2001). *Metodología de los estudios de metanálisis*. *Revista Mexicana de Ortopedia y Traumatología*, 2001, 15(2): 94-99. <https://www.medigraphic.com/pdfs/ortope/or-2001/or012i.pdf>
- Levitt, H., Bamberg, M., Creswell, J., Frost, D., Josselson, R. & Suárez-Orozco, C. (2018). *Journal article reporting standards for qualitative primary, qualitative meta-analytic, and mixed methods research in psychology: The APA publications and communications board task force report*. *American Psychologist*, 73, 26-46. <https://doi.org/10.1037/amp0000151>
- López, A., Hernández, J., Velázquez, K. & Olivares, L. (2019). *Six Sigma as a competitive strategy: main applications, implementation areas and critical success factors (CSF)* *DYNA*, 86(209), 160-169. <http://dx.doi.org/10.15446/dyna.v86n209.76994>
- Luna R. J. (2006). *Compromiso con el Trabajo en el personal de Enfermería según nivel jerárquico de un Hospital Militar*. Universidad Particular Ricardo Palma – Perú.
- Manchado, R., Tamames, S., López, M., Mohedano, L., D'Agostino, M., & Veiga de Cabo, J. (2009). *Revisiones sistemáticas exploratorias*. *Medicina y seguridad del trabajo*. 55(216), 12-19.
- Meyer, J. y Allen, N. (1991). *A three component conceptualization of organizational commitment*. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Ministerio de Educación (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente*. Lima: MINEDU.

- Mittone, L., y Saredi, V. (2016). *Commitment to tax compliance: Timing effect on willingness to evade*. *Journal of Economic Psychology*, volumen 53, pp. 99–117. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2016.01.001>
- Montenegro, I. (2003). *Evaluación del desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos*. Colombia: Edit. Coop. Editorial Magisterio.
- Moraes, A., Vinicius, S. & Gomes, D. (2019). *Performance Indicators For Hospital Organizations: A Sistematic Review*. Vol. 19 n. 52 (2019): E&G - JAN/ABR <http://doi.org/10.5752/P.1984-6606.2019v19n52p43-60>
- Naqvi, Smmr y Bashir, S. (2015). *IT-Expert retention through organizational commitment: A study of public sector information technology professionals in Pakistan*. *Applied Computing and Informatics*. Vol. 11, no. 1, p. 60-75, ISSN: 2210-8327. <http://doi.org/10.1016/j.aci.2011.11.001>.
- Nonaka, I. y Takeuchi, H. (2011): “*The wise leader*”, *Harvard Business Review*, May, 89(5): 58-67, 146. <https://hbr.org/2011/05/the-big-idea-the-wise-leader>
- Ortiz, Z. (2004). “¿Qué son las revisiones sistemáticas?” <http://www.epidemiologia.anm.edu.ar/>
- Otzen, T. & Manterola, C. (2017). *Técnicas de muestreo sobre una población a estudio*. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227 – 232. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Parella, S., & Martins, F. (2012). *Metodología de la Investigación Cuantitativa*. Carácas: FEDUPEL.
- Pantoja, M. (2019). Indicadores de desempeño académico como predictores de captación de recursos financieros. *Convergencia Revista de Ciencias Sociales*, 79, 1-27. <https://doi.org/10.29101/crcs.v0i79.9222>
- Pham, M., Rajić, A., Greig, J., Sargeant, J., Papadopoulos, A. & McEwen, S. (2014). A scoping review of scoping reviews: advancing the approach and enhancing the consistency. *Research Synthesis Methods*; 5(4):371-85. <https://doi.org/10.1002/jrsm.1123>

- Porter, L., Steers, R., Mowday, R. & Boulian, R. (1974). *The Measurement of Organizational Commitment*. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Rangel, G., Ribas, R. & Aguiar, M. (2018). *Estado da Arte das Medidas em Satisfação no Trabalho: Uma Revisão Sistemática*. Trends in Psychology. Ribeirão Preto. Vol. 26, nº 2, p. 971-986. <https://doi.org/10.9788/tp2018.2-16pt>
- Rodríguez, J. (2016). *Compromiso organizacional docente de una Institución Educativa Pública Técnico Productiva del AA.HH*. Nueva Magdalena del distrito Cillería de Coronel Portillo región Ucayali. Tesis de Bachiller. Universidad Marcelino Champagnat <http://repositorio.umch.edu.pe/handle/UMCH/237>
- Saldaña, C. & Cornejo, F. (2017). *Relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal empleado de la Universidad Peruana Unión, Lima, 2016*. (Tesis de pregrado). Universidad Peruana Unión, Lima.
- Salvador, J. (2019). *Organizational Commitment and Psychosocial Risks*. Revista San Gregorio. N° 35 (172-188) <http://doi.org/10.36097/rsan.v1i35.1107>
- Vargas, W. (2017). *La supervisión educativa y su relación con el Marco del buen desempeño docente en área de Educación para el Trabajo, en Instituciones Educativas del Distrito de Lurigancho, 2016*. (Tesis de Licenciatura) Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Perú. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1195>
- World Bank (2003). *Empowerment and poverty reduction: evaluation team. World development report 2000/2001*. The World Bank. Washington, Consulta Vía Internet. www.worldbank.org/
- Xiao, Q. & Cooke, F. (2020). *Towards a hybrid model? A systematic review of human resource management research on Chinese state-owned enterprises (1993–2017)*. The International Journal of Human Resource

Management

31:1,

47-89,

<https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1682030>

Zamboni, K., Baker, U., Tyagi, M., Schellenberg, J., Hill, Z. & Hanson, C. (2020). *How and under what circumstances do quality improvement collaboratives lead to better outcomes? A systematic review*. Implementation Science (2020) 15:27 <https://doi.org/10.1186/s13012-020-0978-z>