



# FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración y Gestión Comercial

“Investigación sobre el compromiso organizacional en las empresas peruanas a partir del año 2010 al 2017: Una revisión de la literatura”

Trabajo de investigación para optar al grado de:

**Bachiller en Administración y Gestión Comercial**

**Autora:**

Diandra Lara Gutiérrez

**Asesor:**

Ing. Danny Zelada Mosquera

Trujillo - Perú


2018

## ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA PRESENTACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

El asesor Ing. Danny Zelada Mosquera, Docente de la Universidad Privada del Norte, Facultad de Negocios, Carrera profesional de Administración y Gestión Comercial, ha realizado el seguimiento del proceso de formulación y desarrollo de la investigación del(os) estudiante(s):

- Diandra Lara Gutiérrez

Por cuanto, **CONSIDERA** que el trabajo de investigación titulado: "Investigación sobre el compromiso organizacional en las empresas peruanas: Una revisión de la literatura" para aspirar al grado de bachiller por la Universidad Privada del Norte, reúne las condiciones adecuadas, por lo cual **AUTORIZA** al(los) interesado(s) para su presentación.



---

Ing. Danny Zelada Mosquera  
Asesor

### ACTA DE EVALUACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

El Sr(a) Ing. Luigi Vatslav Cabos Villa; ha procedido a realizar la evaluación del trabajo de investigación del (los) estudiante(s): *Diandra Lara Gutiérrez*; para aspirar al grado de bachiller con el trabajo de investigación: "Investigación sobre el compromiso organizacional en las empresas peruanas a partir del año 2010 al 2017: Una Revisión de la Literatura"

Luego de la revisión del trabajo en forma y contenido expresa:

Aprobado

Calificativo:  Excelente [18 -20]

Sobresaliente [15 - 17]

Buena [13 - 14]

Desaprobado

Ing. Luigi Cabos Villa  
COORDINADOR ACADÉMICO AREA NEGOCIOS WU  
UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE

Ing. Luigi Vatslav Cabos Villa

Coordinador

## **DEDICATORIA**

A mis padres, a mis hijos y docentes de UPN.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por guiarme y protegerme siempre.

A mis padres por brindarme su apoyo.

A mis hijos por ser mi fuente de motivación.

## TABLA DE CONTENIDO

ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA PRESENTACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN .....	¡Error! Marcador no definido.
ACTA DE EVALUACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN .....	¡Error! Marcador no definido.
DEDICATORIA .....	4
AGRADECIMIENTO .....	5
TABLA DE CONTENIDO .....	6
ÍNDICE DE TABLAS .....	7
ÍNDICE DE FIGURAS .....	8
RESUMEN.....	9
CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN.....	10
CAPÍTULO II METODOLOGÍA.....	13
CAPÍTULO III RESULTADOS .....	15
CAPÍTULO IV DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES .....	20
REFERENCIAS .....	24

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Fuente de investigación acerca del compromiso organizacional en el mundo empresarial.....	16
Tabla 2: Dimensiones del compromiso organizacional en el mundo empresarial .....	18

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Proceso de codificación.....	14
Figura 2: Procedimiento de selección de la unidad de análisis.....	15



## RESUMEN

El compromiso organizacional ha sido definido de muchas formas por distintos autores, los cuales se refieren a dicho concepto como el grado de identificación con la empresa u organización por parte de los trabajadores. Por ello, el presente artículo tiene como objetivo realizar una revisión sistemática de las características de los diferentes artículos científicos que han sido publicados en revistas peruanas y extranjeras sobre el compromiso organizacional. La búsqueda se realizó en Redalyc, Alicia concytec, Scielo, en repositorios de universidades peruanas y se contó con la ayuda de Google académico, utilizando una combinación de palabras claves relacionadas al tema. La unidad de análisis estuvo conformada por 31 fuentes de información. En donde se destaca una clara consistencia en el reporte, el sustento bibliográfico de cada una de ellos y el cumplimiento de publicación propuestos por la American Psychological Association.

**PALABRAS CLAVES:** Revisión literaria, compromiso, organización, compromiso organizacional

## CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN

A diario muchas empresas se enfocan en ofrecer a sus clientes una infinidad de productos o servicios ajustados a sus gustos y necesidades. La investigación sobre estos asuntos problemáticos de la empresa señala que hay una serie de factores o variables que están condicionando el crecimiento de las empresas y cómo éstas llegan a sus clientes. Uno de los más importantes componentes dentro de la línea de investigación sobre la problemática empresarial lo constituye el compromiso organizacional. Por otra parte, es importante también mencionar que la mayor cantidad de investigaciones sobre la problemática empresarial se centran en aspectos instrumentales, como la satisfacción laboral, las necesidades del cliente, la calidad del servicio, pero no se enfocan en aspectos internos, como la problemática en sí del trabajador, más aún, en aquellos aspectos que tienen que ver con la voluntad del propio trabajador.

Distintos autores se encargan de describir el compromiso organizacional en el mundo empresarial, debido a que el capital humano es de suma importancia al momento de valorar el desarrollo y crecimiento de las organizaciones.

Por su parte Robbins (2009), define al compromiso organizacional como el grado en que un empleado se identifica con una organización en particular y las metas de ésta, y desea mantener su relación con ella.

El compromiso organizacional incluye una serie de factores, tales como: la cultura organizacional, el clima organizacional, el desempeño laboral, entre mucho otros, que se deben tomar en cuenta para que el trabajador se identifique con la empresa o institución donde labora.

Entre las múltiples investigaciones que existen, Pérez (2016) se ha enfocado en señalar que en las empresas los trabajadores sienten un alto grado de compromiso, a pesar de que en ciertas ocasiones se puede observar un bajo

vínculo afectivo de éstos con la empresa. Predominando un sentimiento de retribución por parte de ellos hacia la empresa, en vista de que valoran y creen en la lealtad. Además, consideran una experiencia enriquecedora el hecho de permanecer en la empresa y desarrollarse profesionalmente.

Es trascendental que las empresas tengan en cuenta que para lograr un compromiso organizacional significativo se deben preocupar por el bienestar de sus colaboradores o porque éstos se sientan cómodos en su ambiente laboral, con la finalidad de que el resultado de sus funciones sea óptimo.

Dentro de este contexto, también destacan autores como Escalante (2015), quien menciona que el compromiso organizacional se ve reflejado en la ejecución de las funciones de las personas y en el cumplimiento de los objetivos de la empresa. Asimismo, recalca que se deben tomar en cuenta las carencias, molestias y necesidades de ellos y plantear estrategias de motivación, que les permita sentirse en confianza y trabajar eficazmente.

En la ciudad de Trujillo, existen muchos investigadores que consideran que el factor humano es muy importante para que las empresas puedan tener éxito en el futuro como se aprecia en la tesis de Vallejos (2014), “La cultura organizacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Miramar - 2014” de la Universidad Nacional de Trujillo, llegó a la conclusión de que al relacionar las variables cultura organizacional y compromiso organizacional, los resultados determinaron que existe relación directa entre ambas variables, ya que, al mejorar la cultura organizacional, se incrementará el compromiso de los trabajadores hacia la Municipalidad.

Ahora bien, así como encontramos autores nacionales que se han dedicado a investigar acerca del compromiso organizacional, también existen distintos estudios de autores internacionales como es el caso de Gasia (2015), el cual evidencia de que hay muchos factores que tienden a crear o reforzar el compromiso organizacional, entre los cuales menciona: el reconocimiento, la estabilidad del clima laboral, las evaluaciones de desempeño, el paquete salarial y los incentivos que brindan las organizaciones.

Es muy valiosa la opinión de los distintos autores que se refieren al compromiso organizacional por parte de los trabajadores en las distintas

organizaciones; ya que, muestran un panorama de cuán exitosas pueden llegar a ser éstas si es que su personal se identifica con ellas y da lo mejor de sí para lograr los resultados propuestos.

El presente estudio o revisión sistemática de artículos se realiza porque se desea analizar documentos e investigaciones diversas relacionadas con el compromiso organizacional en las distintas empresas tanto nacionales como internacionales, para así poder conocer cómo éste puede favorecer a su crecimiento y a partir de ello una toma de decisiones más coherente y óptima.

Con la presente indagación se desea responder a la siguiente interrogante: ¿cómo se presenta el compromiso organizacional en las empresas peruanas entre los años 2010 y el 2017?

Por lo anteriormente expuesto, se tiene como objetivo realizar una revisión sistemática de documentos y artículos científico relacionados al compromiso organizacional en las empresas nacionales e internacionales entre los años 2010 y el 2017.

## CAPÍTULO II METODOLOGÍA

### 2.1. Selección de estudios

La recopilación de información primaria tuvo lugar en el periodo de octubre a diciembre del año 2017, teniendo en cuenta como criterios de inclusión (1) que los artículos sean estudios experimentales y que cuenten con una versión online, y (2) que su fecha de publicación sea a partir del año 2003 en español. La pregunta de investigación es: ¿cómo se presenta el compromiso organizacional en las empresas peruanas entre los años 2010 y el 2017? Los instrumentos utilizados fueron las tablas en excel para clasificar los libros y papers de las distintas fuentes.

Con la finalidad de iniciar el procedimiento de búsqueda de la unidad de análisis, se han empleado palabras claves como: compromiso, organización, compromiso organizacional.

El proceso de búsqueda fue dividido en tres fases:

- 1° Se identificaron los estudios realizados en las bases de datos recomendadas por la universidad, tales como: Redalyc, Alicia concytec y Scielo que se analizaron explorando en Google Académico.
- 2° Se buscó información en los distintos repositorios de universidades peruanas.
- 3° Se investigó si existían otros artículos en Google que no hayan estado incluidos en los puntos mencionados anteriormente.

## 2.2. Codificación de datos

El proceso de codificación de los artículos seleccionados fue elaborado por la autora, quien recopiló información de las distintas revistas científicas y tesis electrónicas. De igual forma, se obtuvo información respecto al tipo de diseño de investigación y referencias bibliográficas; consiguiendo como resultado un total de 31 fuentes de información.

Finalmente, se llegaron a examinar los distintos instrumentos empleados en conjunto con la unidad de análisis.

**Figura 1:** Proceso de codificación

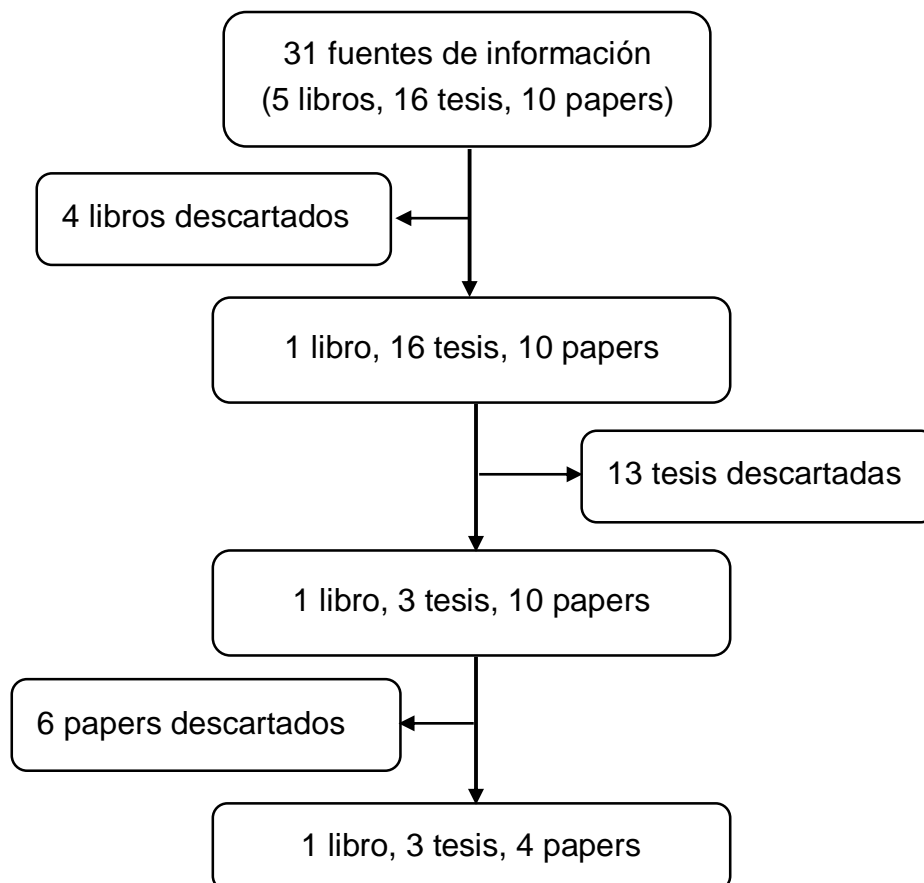


**Fuente:** Elaboración propia

### CAPÍTULO III RESULTADOS

La recopilación de información tuvo como resultado 31 fuentes de información, de los cuales 5 eran libros relacionados a la unidad de análisis, en donde uno se enfocaba de manera precisa en el concepto de compromiso organizacional; 16 eran tesis, de las cuales 3 se tomaron en cuenta para la descripción teórica y 10 fueron los papers, de los cuales 4 contenían información en donde principalmente se analizaba el compromiso organizacional y 6 tomaban en cuenta otros factores como: el marketing, gestión del talento humano, clima laboral, satisfacción laboral y factores demográficos y psicológicos.

**Figura 2:** Procedimiento de selección de la unidad de análisis



**Fuente:** Elaboración propia

**Tabla 1:** Fuente de investigación acerca del compromiso organizacional en el mundo empresarial.

Título de Investigación	Autores
<i>Coaching. Herramientas para el cambio</i>	(Dilts, 2004, España)
<i>Gestión del talento humano</i>	(Chiavenato, 2009, México)
<i>Comportamiento Organizacional</i>	(Dailey, 2012, Reino Unido)
<i>Comportamiento Organizacional</i>	(Robbins y Judge, 2009, México)
<i>Comportamiento Organizacional</i>	(Robbins y Judge, 2013, México)
<i>Satisfacción laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa Retail, Lima, 2014</i>	(Alarcón y Dennise, 2015, Perú)
<i>Determinantes del compromiso organizacional. ¿Están los trabajadores a tiempo parcial menos comprometidos que los trabajadores a tiempo completo?</i>	(Álvarez, 2008, España)
<i>Relación entre marketing interno y compromiso organizacional en Centros de Desarrollo Tecnológico colombianos</i>	(Araque, Sánchez y Uribe, 2017, Colombia)
<i>El compromiso organizacional y su relación con algunos factores demográficos y psicológicos.</i>	(Arias, Varela, Loli y Quintana, 2003, Perú)
<i>Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los docentes de la maestría en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo, sede Huaral, 2014</i>	(Cabrera, 2015, Perú)
<i>Compromiso organizacional de los trabajadores de una Universidad Pública</i>	(Loli, 2007, Perú)
<i>El compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas</i>	(Peña, Díaz, Chávez y Sánchez, 2016, México)
<i>El impacto del compromiso organizacional en la orientación al mercado</i>	(Ramos, Martínez y Maldonado, 2009, México)
<i>El compromiso organizacional: Un valor personal y empresarial en el marketing interno)</i>	(Ruiz, 2013, España)
<i>El clima y el compromiso organizacional en las organizaciones</i>	(Soberanes y De la Fuente, 2009, México)
<i>Administración de recursos humanos y compromiso laboral de los empleados del corporativo Adventista de Montemorelos</i>	(Bernal, 2015, México)
<i>Análisis del Compromiso Organizacional de los trabajadores de la Arepera Venezolana Maturín - Monagas</i>	(Gascón y Marcano, 2013, Venezuela)



Título de Investigación	Autores
<i>El compromiso organizacional y su incidencia en el desempeño de los trabajadores del sector alimenticio de la zona industrial de Cagua Cagua– Edo. Aragua</i>	(Gasia, 2015, Venezuela)
<i>Influencia del Clima Laboral sobre el Compromiso Organizacional del Personal en una Institución Educativa- Edición Única</i>	(Mata, 2009, México)
<i>Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y</i>	(Frías, 2014, Chile)
<i>Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo</i>	(De la Puente, 2017, Perú)
<i>Influencia del Clima Organizacional en la mejora del Compromiso Organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pacasmayo, 2015)</i>	(Urcia, 2016, Perú)
<i>La relación entre el marketing interno y el compromiso organizacional en el personal del Centro de Salud CLAS Santa Adriana - Juliaca en el periodo 2016</i>	(Churquipa, 2017, Perú)
<i>Propuesta de un plan de marketing interno para el fortalecimiento del compromiso organizacional de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Cajamarca</i>	(Escalante, 2015, Perú)
<i>Bases conceptuales del compromiso organizacional. una visión de implicación, según Meyer y Allen, y su medición en dos empresas del sector Retail de Piura</i>	(Hurtado, 2017, Perú)
<i>Compromiso organizacional y satisfacción laboral en profesores de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa 2015</i>	(Mamani, 2016, Perú)
<i>El clima organizacional y su influencia en el compromiso organizacional: caso Sipan Distribuciones S.A.C – Chiclayo 2015</i>	(Pérez, 2016, Perú)
<i>Satisfacción y compromiso organizacional de los trabajadores de un hospital de salud mental</i>	(Portilla, 2017, Perú)
<i>Motivación laboral y compromiso organizacional en colaboradores del área logística de una empresa metálica de Lima</i>	(Rojas, 2015, Perú)
<i>Grado de compromiso organizacional según el modelo de Meyer &amp; Allen en los médicos residentes del Hospital Regional Docente “Las Mercedes”, Chiclayo 2015</i>	(Vargas, 2017, Perú)
<i>Relación entre las, “Conductas de ciudadanía” organizacional y compromiso organizacional en la Dirección Regional de Educación de Ayacucho: 2015</i>	(Vega, 2016, Perú)

**Fuente:** Elaboración propia

En la presente tabla, se recopilaron las diferentes fuentes de investigación como libros, artículos científicos y tesis, las cuales serán utilizadas para la presente revisión sistemática.

La procedencia de las diversas fuentes se encuentra Perú, Colombia, España, México, Venezuela, Chile, Estados Unidos y Reino Unido. Por otro lado, la antigüedad de dichas investigaciones data desde el año 2003 hasta el año 2017.

El criterio usado para el hallazgo de estas investigaciones se basó en la unidad de análisis comprendido por el compromiso organizacional, y entre otros factores como: el marketing, gestión del talento humano, clima laboral, satisfacción laboral y factores demográficos y psicológicos; los cuales permitirán analizar el grado en que un empleado se identifica con su organización y se siente satisfecho al formar parte de ella, realizando participaciones activas y un compromiso con la empresa. Es decir, como comparten sus objetivos de la organización como suyos propios.

**Tabla 2:** Dimensiones del compromiso organizacional en el mundo empresarial

Dimensiones	Autores
<i>Calidad de vida en el trabajo</i>	(Chiavenato, 2009) - (Dailey, 2012) - (Robbins y Judge, 2009) - (Álvarez, 2008) - (Araque, Sánchez y Uribe, 2017) - (Arias, Varela, Loli y Quintana; 2003) - (Loli, 2007) - (Peña, Díaz, Chávez y Sánchez, 2016) - (Ramos, Martínez y Maldonado, 2009) - (Ruiz, 2013) - (Bernal, 2015) - (De la Puente, 2017) - (Churquipa, 2017) - (Rojas, 2015) - (Gasia, 2015) - (Gascón y Marcano, 2013) - (Mata, 2009) - (Urcia, 2016) - (Hurtado, 2017) - (Pérez, 2016) - (Vargas, 2017) - (Vega, 2016)
<i>Satisfacción Laboral</i>	(Chiavenato, 2009) - (Dailey, 2012) - (Robbins y Judge, 2013) - (Alarcón y Dennise, 2015) - (Ruiz, 2013) - (Frías, 2014) - (Churquipa, 2017) - (Mamani, 2016) - (Portilla, 2017)
<i>Cultura Organizacional</i>	(Dailey, 2012) - (Robbins y Judge, 2013) - (Soberanes y De la Fuente, 2009)
<i>Comunicación</i>	(Dilts, 2004) - (Robbins y Judge, 2009) - (Araque, Sánchez y Uribe; 2017) - (Ruiz, 2013) - (Churquipa, 2017) - (Escalante, 2015)
<i>Comportamiento organizacional</i>	(Dailey, 2012) - (Robbins y Judge, 2013) - (Peña, Díaz, Chávez y Sánchez; 2016)

**Fuente:** Elaboración propia

Las dimensiones comprendidas en el compromiso organizacional en el mundo empresarial, son clasificadas a través de los hallazgos encontrados en las 31 fuentes de información, así como material de estudio y bibliografía existente.

Es por ello que, las dimensiones pretenden abordar con detalle las principales características del compromiso organizacional en la presente investigación: la Calidad de vida en el trabajo que afecta a las actitudes personales y la productividad individual y grupal como la motivación para el trabajo, la adaptación a los cambios, la creatividad y la innovación. Así como, Satisfacción Laboral relacionada con la rentabilidad y productividad de los trabajadores; la Cultura Organizacional para un nivel mayor de competitividad; la Comunicación y Comportamiento organizacional que permitirá mejorar la interacción y la conducta de los trabajadores dentro de las organizaciones a través del dialogo.

La presente tabla clasifica las fuentes de investigación, que corresponden de acuerdo a su contenido a cada dimensión.

## CAPÍTULO IV DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

### 4.1. Discusión

Identificar y agrupar las dimensiones que comprende el compromiso organizacional, exige una comprensión en el área de gestión del talento humano en conjunto con la empresa a fin de comprender la participación activa de los trabajadores con esta, por medio del logro de objetivos y metas. Por ello, las múltiples fuentes de investigación consultadas permitirán generar un mayor análisis sobre este tema, e identificar la relación respecto a los factores del compromiso organizacional, las cuales abarcan diversos temas como marketing, gestión del talento humano, clima laboral, satisfacción laboral y factores demográficos y psicológicos. (Tabla N° 1)

Cuando se desglosa la investigación por las dimensiones que comprende esta variable, se precisa que los investigadores tienen una tendencia a estudiar el grado o relación del compromiso organizacional con aspectos de mayor intensidad, descuidando en cierto grado las otras dimensiones. Sin embargo, las cinco dimensiones como: calidad de vida en el trabajo, satisfacción laboral, cultura organizacional, comunicación y comportamiento organizacional se enfocan en aspectos tanto intrínsecos (contenido) y extrínsecos (contexto). (Tabla N° 2)

La calidad de vida en el trabajo, abarca la preocupación por el bienestar general y la salud de los colaboradores cuando desempeñan sus actividades, asimismo incluye aspectos tanto físicos, ambientales y psicológicos del centro de trabajo. Sin embargo, para alcanzar mayores grados de calidad y productividad es por medio de personas motivadas que tienen una participación activa en sus trabajos y que son recompensadas adecuadamente por sus aportaciones. (Chiavenato, 2009). Por ejemplo, tanto fomentando unas buenas relaciones dentro de la empresa como facilitando una carrera profesional dentro de la misma, cuestiones ambas susceptibles de ser afectadas a través de políticas de recursos humanos, se puede conseguir que los trabajadores se sientan más comprometidos, con los claros beneficios que esto conlleva para el buen funcionamiento de la empresa. (Álvarez, 2008).

Por otro lado, la satisfacción laboral, la actitud del empleado más estudiada, que se relaciona con su visión respecto del entorno laboral, las recompensas, la supervisión, las exigencias del puesto, etc. Generando mayor rentabilidad y productividad en los trabajadores. (Dailey, 2012). Lo cual indica que, si se aumenta la Satisfacción Laboral de un empleado, el Compromiso Organizacional también aumenta. Sin embargo, según estudio realizado con profesionales de salud (enfermería, médica, administración y obreros) que cumplen diversas tareas y en diferentes niveles de servicio, comprobando que quienes ocupan cargos menores tienen mayores niveles de Satisfacción. Además, se halló que la mayoría de los colaboradores con edades de 31-52 años, tenían un alto nivel de Compromiso. (Alarcón, y Dennise, 2015).

Asimismo, la cultura organizacional tiene una influencia significativa en las actitudes y comportamientos de los miembros de la organización, ya que tiene que ver con la manera en que los empleados perciben las características de la cultura de una organización, los cuales dan poder a los empleados, brindan una mayor orientación hacia los equipos, contar con una dirección estratégica clara del propósito y, poseer una visión fuerte y reconocible. (Robbins y Judge, 2013).

La comunicación como la acción de socialización y dialogo de los colaboradores de todos los niveles, así como brindar información relevante para la corporación, en los aspectos relacionados con los objetivos y metas organizacionales, los resultados alcanzados, valores y cultura organizacional y los cambios que se produzcan a nivel interno y externo en la empresa. (Araque, Sánchez, y Uribe; 2017).

El comportamiento organizacional que en las últimas décadas ha recibido especial atención, por ser considerado una garantía a resultados de gran relevancia para la organización en términos de productividad y actitudes de los empleados, proporciona importantes conocimientos que ayudan a entender con mayor claridad, este nuevo mundo laboral, superar la resistencia y mejorar para crear un compromiso organizacional que prospere con el cambio. (Peña, Díaz, Chávez, y Sánchez; 2016). Siendo, los hallazgos en una universidad pública de Lima con relación a las condiciones económicas y las condiciones laborales que se les ofrece y el alto índice de desempleo del mercado laboral, muestra un comportamiento coherente en que las personas se identifican e involucran con

la organización y su propuesta del compromiso. Se observan las distintas escalas del compromiso que van desde el afectivo hasta el normativo en las respuestas recibidas de esta muestra, ya que el empleado también percibe el alto costo que representaría para el dejar la organización, pero igualmente manifiesta su identificación con las metas de la empresa. El compromiso afectivo alude a lo que el empleado siente por la empresa como un todo, ya que el sentimiento refleja la cualidad afectiva. (Peña; Díaz; Chávez y Sánchez, 2016).

Conforme a lo descrito en los párrafos anteriores, se puede comprobar que a partir de la metodología expuesta en el presente trabajo, la clasificación de las cinco dimensiones o líneas de investigación, encontrados en las 31 fuentes de información son un factor determinante cuando los empleados se sienten insatisfechos con su trabajo y no se involucran en sus labores, lo cual pueden asumir un compromiso deficiente con la organización.

## **4.2. Conclusiones**

Se concluye que en los 31 artículos analizados no existe una estructura definida en cuanto a la presentación de resultados: sin embargo, cumplen con las recomendaciones respecto a la presentación del método y resultados del Manual de Publicaciones (APA, 2010).

Respecto a las dimensiones que se presentan como línea de investigación, se evidencia que las dimensiones propuestas son coherentes respecto al objetivo que se buscaba, el cual es realizar una revisión sistemática de las características de los diferentes artículos científicos que han sido publicados en revistas peruanas y extranjeras sobre el compromiso organizacional.

Al revisar el material bibliográfico disponible respecto al tema de estudio, se encuentra que 1) la voluntad de ejercer un esfuerzo considerable en beneficio de la organización y, un alto nivel de compromiso con el trabajo es como la fuerza relativa de identificación de un individuo e involucración con una organización 2) La procedencia de las diversas fuentes de investigación consultadas se encuentra ubicada entre Perú, Colombia, España, México, Venezuela, Chile, Estados Unidos y Reino Unido y su antigüedad oscila entre el año 2003 hasta el

año 2017. 3) El compromiso laboral se identifica en las organizaciones como el vínculo de lealtad del trabajador, motivado por diversos factores acerca de la importancia de su labor y utilidad de las funciones que realiza en la organización. A partir de este panorama, se consiguió clasificar las fuentes bibliográficas en dimensiones para luego ser contrastadas y extraer una mejor apreciación de las dimensiones del compromiso organizacional.

Finalmente, esta investigación contribuye con recopilar información suficiente que sirva de aprovechamientos para los siguientes estudios del compromiso organizacional.

## REFERENCIAS

- Alarcón, R. y Dennise, K. (2015). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa Retail, Lima, 2014*. Perú: Chevrolet-Zvauto.
- Álvarez, G. (2008). *Determinantes del compromiso organizacional. ¿Están los trabajadores a tiempo parcial menos comprometidos que los trabajadores a tiempo completo?* España: Universidad de Vigo.
- Araque, D.; Sánchez, J. y Uribe, A. (2017). *Relación entre marketing interno y compromiso organizacional en Centros de Desarrollo Tecnológico colombianos*. Colombia: Estudios Gerenciales - Universidad ICESI.
- Arias, F.; Varela, D.; Loli, A. y Quintana, M. (2003). *El compromiso organizacional y su relación con algunos factores demográficos y psicológicos*. Perú: Universidad de San Martín de Porres.
- Bernal, J. (2015). *Administración de recursos humanos y compromiso laboral de los empleados del corporativo Adventista de Montemorelos*. México: Universidad de Montemorelos.
- Cabrera, I. (2015). *Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los docentes de la maestría en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo, sede Huaral, 2014*. Perú: Universidad César Vallejo.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. 2da Ed. México: McGRAW-HILL Interamericana.
- Churquipa, M. (2017). *La relación entre el marketing interno y el compromiso organizacional en el personal del Centro de Salud CLAS Santa Adriana - Juliaca en el periodo 2016*. Perú: Universidad Nacional del Altiplano.
- Dailey, R. (2012). *Comportamiento Organizacional*. Reino Unido: Edinburgh Business School.
- De la Puente, L. (2017). *Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo*. Perú: Universidad Cesar Vallejo.



- Dilts, R. (2004). *Coaching. Herramientas para el cambio*. España: Urano.
- 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*. Perú: Universidad Nacional de Cajamarca.
- Frías, P. (2014). *Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y*. Chile: Universidad de Chile.
- Gascón, D. y Marcano, A. (2013). *Análisis del Compromiso Organizacional de los trabajadores de la Arepera Venezolana Maturín – Monagas*. Venezuela: Universidad de Oriente.
- Gasia, M. (2015). *El compromiso organizacional y su incidencia en el desempeño de los trabajadores del sector alimenticio de la zona industrial de Cagua Cagua– Edo. Aragua*. Venezuela: Universidad de Carabobo.
- 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*. Perú: Universidad de Piura.
- Loli, A. (2007). *Compromiso organizacional de los trabajadores de una Universidad Pública*. Perú: UNMSM.
- Mamani, A. (2016). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en profesores de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa 2015*. Perú: Universidad Peruana Unión.
- Mata, H. (2009). *Influencia del Clima Laboral sobre el Compromiso Organizacional del Personal en una Institución Educativa- Edición Única*. México: Tecnológico de Monterrey.
- Peña, M.; Díaz, G.; Chávez, A. y Sánchez, C. (2016). *El compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas*. México: Universidad Autónoma de Coahuila.
- Pérez, E. (2016). *El clima organizacional y su influencia en el compromiso organizacional: caso Sipan Distribuciones S.A.C – Chiclayo 2015*. Perú: Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo.

- Portilla, R. (2017). *Satisfacción y compromiso organizacional de los trabajadores de un hospital de salud mental*. Perú: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- Ramos, A.; Martínez, M. y Maldonado, G. (2009). *El impacto del compromiso organizacional en la orientación al mercado*. México: Investigación y Ciencia de la Universidad Autónoma de Aguascalientes.
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. 13ra Ed. México: Pearson Educación.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. 15ta Ed. México: Pearson Educación.
- Rojas, E. (2015). *Motivación laboral y compromiso organizacional en colaboradores del área logística de una empresa metálica de Lima*. Perú: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Ruiz, J. (2013). *El compromiso organizacional: Un valor personal y empresarial en el marketing interno*. España: Universidad de Málaga.
- Soberanes, L. y De la Fuente, A. (2009). *El clima y el compromiso organizacional en las organizaciones*. México: Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.
- Urcia, G. (2016). *Influencia del Clima Organizacional en la mejora del Compromiso Organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pacasmayo, 2015*. Perú: Universidad Nacional de Trujillo.
- Vargas, K. (2017). *Grado de compromiso organizacional según el modelo de Meyer & Allen en los médicos residentes del Hospital Regional Docente "Las Mercedes", Chiclayo 2015*. Perú: Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo.
- Vega, W. (2016). *Relación entre las "Conductas de ciudadanía" organizacional y compromiso organizacional en la Dirección Regional de Educación de Ayacucho: 2015*. Perú: Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga.

Título de la investigación: Investigación sobre el comportamiento organizacional en las empresas peruanas: una revisión de la literatura							
Nombres y apellidos del evaluador: Danny Zelada Mosquera							
Sede: Trujillo		Carrera: Administración y Gestión Comercial			Facultad: Negocios		
Condiciones obligatorias							
Coherencia		Los resultados, discusión y conclusiones responde a la pregunta y objetivo de la			SI		No
Consistencia		Cada una de las secciones del trabajo de investigación están debidamente			SI		No
Informe de plagio		Tiene 0% de similitud después de eliminar falsos positivos			SI		No
Criterios de evaluación							
Sección	Item	Reportado en la página #	Puntaje				
			Bien desarrollado	Parcialmente	No lo presenta	Puntaje obtenido	
Título	Título	Identifica el reporte como una revisión sistemática.	0.5	0.25	0	0.25	
Resumen	Resumen	Proporciona en 200 palabras: antecedentes; objetivos; fuentes de datos; criterios de elegibilidad, objeto de estudio; métodos de evaluación y síntesis del estudio; resultados; limitaciones; conclusiones.	1	0.5	0	1	
Introducción	Justificación	Describe la justificación de la revisión en el contexto de lo que ya se conoce.	1	0.5	0	1	
Introducción	Objetivos	Proporciona una declaración explícita de las preguntas que se están tratando con referencia al objeto de estudio.	2	1	0	1	
Metodología	Criterios de elegibilidad	Especifica las características de los estudios considerados (por ejemplo, los estudios que miden la empleabilidad de los universitarios) y las características del informe (por ejemplo, los años considerados, el idioma y el estado de publicación).	0.5	0.25	0	0.25	
Metodología	Recursos de información	Describe las bibliotecas virtuales consultadas para el estudio, por ejemplo: Ebsco, Redalyc, Google Académico, etc.	0.5	0.25	0	0.5	
Metodología	Búsqueda	Presenta la estrategia de búsqueda utilizada, por ejemplo palabras claves, limitadores utilizados (por ejemplo, periodo, tipos de documentos, idioma, etc.) de tal forma que pueda replicarse el estudio.	0.5	0.25	0	0.5	

Metodología	Selección de estudios	Indica los criterios por los que descartó o incluyó estudios (por ejemplo, del total del resultado de la búsqueda se descartaron 5 porque no tenían instrumentos de medición de empleabilidad).	1	0.5	0	1
Metodología	Proceso de recopilación de datos	Describe el método de extracción de datos de los estudios (por ejemplo, en tablas que describen los estudios con campos como: año de publicación, revista, país, institución, tipo de estudio, etc.) y cualquier proceso para obtener y confirmar los datos de los estudios.	0.5	0.25	0	0.5
Resultados	Selección del estudio	Proporciona el número de estudios examinados, evaluados por elegibilidad e incluidos en la revisión, con razones para las exclusiones en cada etapa, idealmente con un diagrama de flujo.	2	1	0	2
Resultados	Características de los estudios	Para cada estudio, presenta las características para las que se extrajeron los datos (por ejemplo, año de publicación, revista, país, institución, tipo de estudio, etc.).	2	1	0	1
Resultados	Análisis global de los estudios	Presenta las características de los estudios de manera globalizada (por ejemplo, porcentaje de estudios por año de publicación, por tipos, por temas abordados, etc.).	2	1	0	1
Discusión	Resumen de los resultados	Resume los principales hallazgos, incluyendo la fuerza de la evidencia para cada resultado principal; considera su relevancia para el objeto de estudio.	3	1.5	0	3
Discusión	Limitaciones	Discute las limitaciones en el estudio y el nivel de resultado (p. Ej., Riesgo de sesgo) ya nivel de revisión (por ejemplo, recuperación incompleta de la investigación identificada, sesgo de notificación).	1	0.5	0	1
Discusión	Conclusiones	Proporcionar una interpretación general de los resultados, responde la pregunta de la investigación, y las implicaciones para la investigación futura.	2	1	0	2
Puntaje total						16



Ing. Luigi Cabos Villa  
COORDINADOR ACADÉMICO AREA NEGOCIOS Y  
UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE

Adaptado de: Moher D, Liberati A, Tetzlaff J, Altman DG, The PRISMA Group (2009). Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses: The PRISMA Statement. PLoS Med 6(7): e1000097. doi:10.1371/journal.pmed1000097