

Universidad de Lima
Facultad de Psicología
Carrera de Psicología



COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE EMPRESAS PÚBLICAS Y PRIVADAS: REVISIÓN APLICADA

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

Alessandra Baldo Bianchi

20141604

Diego Alberto Cornejo Jorge

20151783

Valeria Andrea Flores Lopez

20150535

Asesor

Jorge Luis Linares Weilg

Lima – Perú

Marzo de 2023

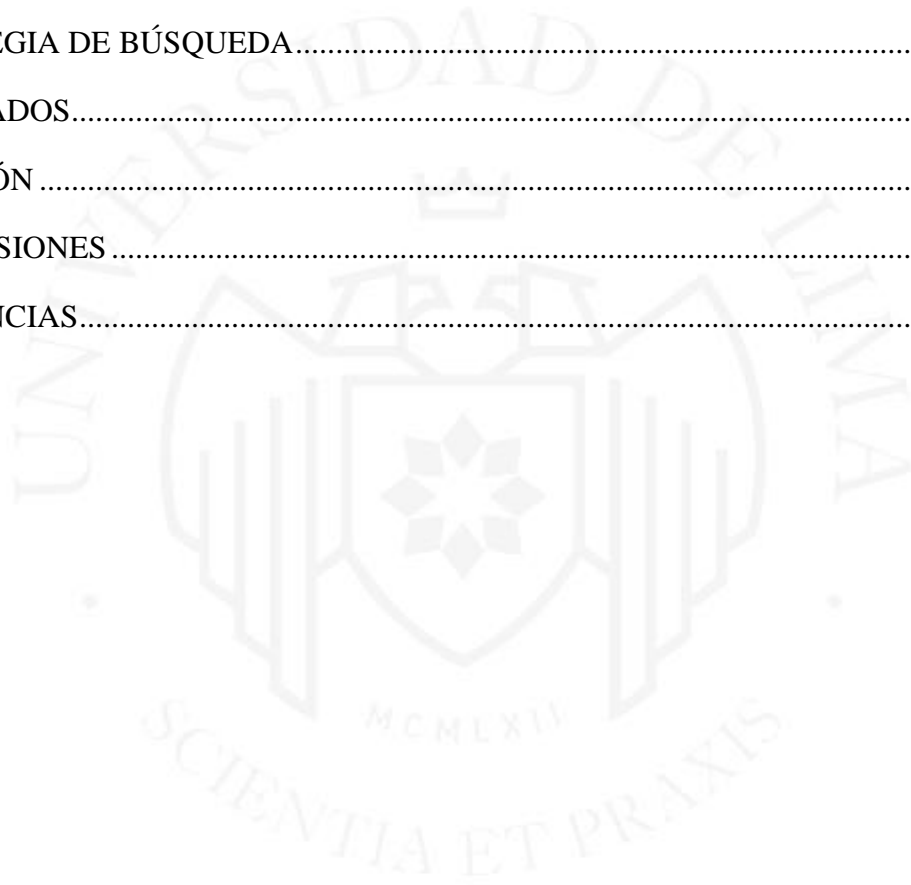




**ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND JOB
PERFORMANCE IN PROFESSIONALS FROM
PUBLIC AND PRIVATE COMPANIES: APPLIED
REVIEW**

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN	1
ABSTRACT.....	1
INTRODUCCIÓN	1
MATERIAL Y MÉTODO.....	3
CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN	3
ESTRATEGIA DE BÚSQUEDA.....	4
RESULTADOS.....	6
DISCUSIÓN	14
CONCLUSIONES	15
REFERENCIAS.....	16



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	10
Tabla 2.	12



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Flujograma.....5



Compromiso organizacional y desempeño laboral en profesionales de empresas públicas y privadas: Revisión aplicada

Alessandra Baldo Bianchi¹, Diego A. Cornejo Jorge², Valeria A. Flores Lopez³

20141604@aloe.ulima.edu.pe¹, 20151783@aloe.ulima.edu.pe², 20150535@aloe.ulima.edu.pe³

Universidad de Lima

Resumen: En la actualidad, nos encontramos en un contexto cambiante y competitivo, donde lograr que las personas se sientan comprometidas con su trabajo, es un factor determinante para el cumplimiento de los objetivos organizacionales, ya que el compromiso se relaciona con diversos factores como la satisfacción, la motivación y el desempeño. El objetivo de este trabajo fue identificar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en trabajadores de empresas privadas y públicas. Se realizó una revisión sistemática tomando en cuenta los lineamientos de la guía PRISMA en las bases de datos Scopus, Web of Science y Scielo. Fueron seleccionadas diez investigaciones que cumplieron con los criterios de inclusión determinados. A través de los resultados se evidenció que existe una relación significativa y positiva entre ambas variables; además, se identificó que el compromiso organizacional cumple un rol mediador entre el desempeño laboral y diversos factores como los estilos de liderazgo y los niveles de satisfacción. Los hallazgos sugieren que la implementación de estrategias que promuevan los valores de la organización y que respondan a las necesidades de los trabajadores puede fomentar su identificación con la empresa. Esto, a su vez, puede reflejarse en una mejora en su desempeño laboral.

Palabras clave: compromiso organizacional, desempeño laboral, compromiso afectivo, empresas

Abstract: We are currently in a changing and competitive context, where achieving employee commitment is a determining factor in fulfilling organizational objectives, as commitment is related to various factors such as satisfaction, motivation, and performance. The aim of this study was to identify the relationship between organizational commitment and job performance in employees from public and private companies. A systematic review was conducted following the PRISMA guidelines using the Scopus, Web of Science, and Scielo databases. Ten studies that met the predetermined inclusion criteria were selected. The results showed a significant and positive relationship between both variables and was identified that organizational commitment plays a mediating role between job performance and other factors such as leadership styles and satisfaction levels. The findings suggest that implementing strategies that promote organizational values and respond to the needs of employees can facilitate their identification with the company, which can reflect in improvements in their performance.

Keywords: organizational commitment, job performance, affective commitment, companies

Introducción

En el contexto actual de globalización, nos encontramos en un entorno de cambios constantes, donde resulta necesario que las empresas privadas y públicas cumplan con las demandas del mundo moderno, mejoren sus procesos y productos para obtener ventajas competitivas y aumenten tanto la calidad como la eficiencia (Zhang, 2022). En este escenario, contar con trabajadores identificados con los valores y metas organizacionales es un factor crucial para el logro de los objetivos planteados, ya que representan el activo más importante de las empresas (Cachón et al., 2022).

Así, surge un nuevo desafío para el éxito de una empresa: lograr que sus miembros se sientan comprometidos. Para lograr este propósito, es fundamental tomar en cuenta que las demandas han ido cambiando y han empezado a manifestarse nuevas necesidades y prioridades en los trabajadores según la etapa en la que se encuentran. Por ejemplo, las personas nacidas en las décadas de los ochenta y noventa, que cuentan con educación superior, habilidades y conocimientos profesionales, son considerados recursos de suma importancia para las organizaciones; sin embargo, es común que estas

generaciones decidan cambiar de trabajo frecuentemente en búsqueda de nuevas oportunidades que les brinden la posibilidad de planificar una línea carrera y ser capacitados (Xiong et al., 2023).

Como respuesta a estas nuevas demandas, los países cuentan con políticas de legislación laboral que son importantes para crear condiciones de trabajo adecuadas y promover la seguridad, la satisfacción y el bienestar de los empleados. No obstante, contar con un marco jurídico adecuado y cumplir a cabalidad con las normas para asegurar el reconocimiento de los derechos laborales, no basta, ya que también resulta indispensable la creación de políticas internas por parte de cada empleador (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2021).

A pesar de la importancia del compromiso organizacional, según un estudio realizado entre los años 2021 y 2022 por la empresa de análisis Gallup (2022), se reportó que, a nivel mundial, solo el 21% de los empleados se encontraban comprometidos con su trabajo. Asimismo, se identificó que, en

Latinoamérica y Caribe, los países con mayores porcentajes de trabajadores comprometidos fueron Nicaragua (34%) y Panamá (34%), mientras que los promedios más bajos de compromiso organizacional se identificaron en Perú (19%) y Bolivia (17%). Como consecuencia, se estima que el bajo compromiso cuesta a la economía mundial, aproximadamente, 7,8 trillones de dólares y representa el 11% del PBI mundial.

Asimismo, cabe resaltar que, debido a la falta de compromiso, se evidencian dificultades para retener a los talentos, ya que, en medio del contexto cambiante y competitivo, los puestos de trabajo son ocupados por un corto tiempo si no llegan a cumplir con las expectativas de las personas. Un claro ejemplo de esta realidad es el índice promedio de rotación laboral en el Perú, el cual, en el 2021, llegó a alcanzar un 20,7%, llegando a considerarse una de las tasas más altas a nivel de Latinoamérica (Sodexo, 2021).

Como se ha mencionado, fomentar el compromiso organizacional es necesario, ya que las personas que se sienten comprometidas ponen todo su esfuerzo, tiempo, energía, e inteligencia en el cumplimiento de las metas organizacionales (Inegbedion, 2022). Asimismo, esta variable se suele relacionar con diversos fenómenos de la gestión del talento humano, como la reducción del ausentismo, la retención de personal, la productividad y el desempeño (Van Rossenberg et al., 2022).

Específicamente, en cuanto a la relación entre el compromiso laboral y el desempeño laboral, Lee et al. (2022) realizaron un estudio, donde obtuvieron resultados muy relevantes, ya que hallaron que el compromiso organizacional tenía un vínculo significativo y positivo en el desempeño laboral, es decir, que los empleados que se identificaban con los objetivos y valores de su organización estaban más dispuestos a conservar sus puestos y a dedicar todos sus esfuerzos al cumplimiento de las metas de la organización. De esta manera, otra variable que cobra relevancia es el desempeño laboral, el cual es uno de los principales factores responsables de la productividad y de los resultados en la organización (Chiavenato, 2020).

Para comprender mejor el significado de cada una de las variables, el compromiso organizacional se define como el esfuerzo que realizan los colaboradores para alcanzar los objetivos de la empresa; así, las personas que presentan un alto nivel de compromiso prefieren quedarse en sus puestos, sin importar cuando se presenten situaciones adversas (Teymoori et al., 2023). Además, se refiere al vínculo emocional que presenta el colaborador con la organización en la

que se encuentran, llegando a manifestarse sentimientos como orgullo, lucha por conseguir los objetivos, motivación, pasión y creencia de que se debe invertir tiempo y esfuerzo para promover y preservar el éxito de la empresa (Ma, 2022).

El compromiso organizacional ha sido abordado por diversos autores a lo largo de los años; sin embargo, de todos los abordajes, el más destacado e influyente en la investigación ha sido el Modelo Tridimensional de Meyer y Allen, el cual plantea que esta variable está compuesta por tres componentes: afectivo, continuo y normativo (Schraggeová y Stupková, 2021). La dimensión afectiva explica el vínculo emocional que siente un trabajador con su organización y refleja el grado en el que la persona se siente parte del equipo y está satisfecha con su pertenencia en la empresa. Por su parte, la dimensión de compromiso continuo se relaciona con el esfuerzo del colaborador de mantenerse en la organización por las consecuencias que podría tener al renunciar. Finalmente, el componente normativo explica la obligación moral que siente un empleado de permanecer en la organización, haciendo referencia de que la lealtad es sinónimo de compromiso y que cambiar de empresa no sería correcto (Xia et al., 2022).

De igual manera, es importante destacar que, de las tres dimensiones del compromiso organizacional, el compromiso afectivo ha evidenciado relaciones más fuertes y significativas con otras variables de la psicología organizacional, como desempeño, ausentismo, rotación y comportamiento organizacional ya que define la conexión de carácter emocional que entrelaza los valores entre el colaborador y la institución, asegura la interiorización de los mismos y el deseo de permanencia (Simon et al., 2023).

Por otro lado, el desempeño laboral es definido como el grado en el que una persona se siente satisfecha con su trabajo, reflejándose en su actitud hacia el cumplimiento de los objetivos establecidos en su empresa, para poder cumplir la totalidad de las metas que se esperan según la estrategia (Meunier et al., 2022). A su vez, el desempeño laboral es considerado como una variable multidimensional que contiene diversas facetas orientadas al resultado de las labores diarias, el contexto en dónde se desarrollan las labores, la capacidad de adaptación del individuo y el desempeño proactivo y contraproducente, este último va más allá de la ejecución de las funciones de un rol y es clave para la medición futura del desempeño individual (Lo et al., 2022).

En línea con lo anterior, el desempeño laboral también es el nivel en el que el colaborador se empeña por lograr sus objetivos individuales y los

de su organización. Por ello, es necesario gestionar la mejora constante tanto física, social y psicológica en los empleados, además de la motivación, a través de tareas que desafíen al colaborador a alcanzar logros que sean significativos para éste; ya que, quienes muestren un desempeño sobresaliente contribuirán en el logro del éxito de la organización (Ni et al., 2022).

En el presente trabajo, empleamos como base teórica el enfoque del estudio realizado por Salgado y Moscoso (2019), en el que se plantean cuatro dimensiones para explicar el desempeño laboral: desempeño de la tarea, el cual se refiere a todas las conductas asociadas directamente con la producción de un bien o servicio y que impactan directamente en los objetivos organizacionales; el desempeño contextual, relacionadas a todas las conductas que van más allá de las metas establecidas en la empresa y que influyen en el ambiente psicológico y social; el desempeño proactivo, que engloba todas las acciones autónomas para prever o iniciar cambios en la organización y que contribuyen a los objetivos de la misma; y el desempeño adaptativo, el cual incluye todas las conductas que le permiten al colaborador adaptarse a los cambios y seguir contribuyendo con los objetivos de la empresa.

Adicionalmente, se consideran diversos modelos teóricos que explicaban la relación entre las variables de compromiso organizacional y desempeño laboral. Por un lado, La Teoría de la Expectativa de Vroom plantea que la motivación para llevar a cabo una tarea depende de la percepción de la persona acerca de si su esfuerzo traerá un buen resultado y del valor que le asigna al resultado que espera alcanzar. Según esta teoría, una persona se sentirá comprometida a llevar a cabo una tarea cuando tenga una alta expectativa de que su esfuerzo resultará en un buen desempeño lo que, a su vez, significará una recompensa valiosa (Aksoy y Bayazit, 2022).

Asimismo, Cangialosi et al. (2023) utilizaron el Modelo de las Características del Puesto para sustentar que hay cinco características motivacionales que promueven el compromiso del empleado y que influyen en los altos niveles de desempeño: la variedad de habilidades, que se refiere a la posibilidad de que los empleados utilicen una amplia gama de habilidades y conocimientos en el trabajo; la identificación con la tarea, es decir, que el trabajo permita que los colaboradores completen tareas que les darán una sensación de logro y responsabilidad; el significado de la tarea, que se refiere a que el trabajo tenga un significado y propósito claro; la autonomía, es decir, que los empleados tengan control sobre la forma en la que realizan su trabajo; y la retroalimentación, que se

refiere a la importancia de recibir retroalimentación clara sobre el desempeño.

Tomando en cuenta lo expuesto en los apartados anteriores y la importancia de analizar las dos variables mencionadas, se plantea la siguiente pregunta: ¿Cuál es la relación que existe entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los profesionales de empresas públicas y privadas? A partir de ello, el objetivo de este estudio es identificar la relación que existe entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los profesionales de empresas públicas y privadas.

Material y método

Criterios de inclusión

Para la elección de los estudios se consideraron los siguientes criterios de inclusión: a) estudios que relacionen las variables compromiso organizacional y desempeño laboral en trabajadores de empresas privadas y públicas b) estudios de revistas de psicología que están indexadas en Scopus, Web of Science y Scielo c) estudios con máximo 9 años de antigüedad, es decir, que hayan sido publicados en el rango de años de 2016-2022 d) artículos de acceso abierto e) estudios escritos en los idiomas inglés y español f) investigaciones que demuestren a través de resultados cuantitativos los análisis necesarios para la interpretación y medición de las variables de estudio consideradas g) estudios que indiquen el número de participantes y los instrumentos de medición de sus variables, ya que es importante tomar en cuenta la forma en la que se obtendrán los datos y las características de la muestra.

Criterios de exclusión

Como criterios de exclusión, además del incumplimiento de los criterios de inclusión mencionados previamente, se tuvieron en cuenta los siguientes aspectos: a) que no sean revisiones sistemáticas o meta análisis b) que no sean estudios cualitativos, porque los resultados obtenidos son subjetivos y no se pueden generalizar en toda la población c) que no sean estudios sin datos concluyentes o abstracts, ya que se requiere de datos completos para discutir la relación entre las dos variables planteadas d) que no sean capítulos de libros, posters académicos, revistas de divulgación, manuales, tesis o presentaciones a congresos, pues se requiere contar con datos estadísticos que hayan sido estudiados e interpretados por expertos en la materia.

Estrategia de búsqueda

El proceso de búsqueda sistemática se realizó entre los meses de enero y febrero del 2023 en las bases de datos Scopus, Web of Science y Scielo. Para la búsqueda de los artículos sobre el tema elegido, se utilizaron las siguientes palabras clave: “compromiso organizacional”, “organizational commitment”, “work commitment”, “employee attitudes”, “employee engagement”, “job involvement”, “desempeño laboral”, “rendimiento laboral”, “job performance”, “profesionales”, “professionals”.

Por otro lado, se utilizaron los operadores booleanos AND y OR, a partir de los cuales se generaron las siguientes fórmulas de búsqueda: ALL (“job performance” AND “organizational commitment” OR “work commitment” AND “performance” AND “professionals”) OR (“desempeño laboral” AND “compromiso organizacional” AND “profesionales”). Así, se obtuvieron un total de catorce mil seiscientos siete resultados (n=14607).

Posteriormente, se agregó el operador booleano NOT para excluir todos los documentos que pertenezcan a metaanálisis, investigaciones cualitativas y revisiones sistemáticas, llegando a obtener doce mil ciento veintidós resultados (n=12122). Con ello, se comenzó el proceso de exclusión de los artículos que no presentaban los criterios establecidos.

Primero, se depuraron los resultados que no eran de acceso abierto, con lo que se redujo la búsqueda a tres mil trescientos cincuenta resultados (n= 3350). Luego, se filtraron los artículos que no pertenecían al ámbito de la psicología, llegando a obtener ochocientos noventa investigaciones (n=890). Posteriormente, se excluyeron los documentos que no eran artículos completos de investigación, quedando ochocientos treinta y cuatro resultados (n=834). Asimismo, se filtraron todas las investigaciones de más de cinco años de antigüedad, considerando únicamente artículos publicados entre los años 2019 y 2023, con lo que se obtuvieron seiscientos sesenta y ocho resultados (n= 668).

Respecto al idioma, solo se eligieron investigaciones publicadas en inglés o español, lo que redujo el campo de búsqueda a seiscientos cincuenta y seis resultados (n=656). Además, se aplicó la exclusión por palabras relacionadas al objetivo de investigación, como “work commitment”, “job performance”, “desempeño laboral” y “compromiso organizacional”, lo que dio como resultado doscientos dieciocho artículos potenciales para seleccionar (n=218).

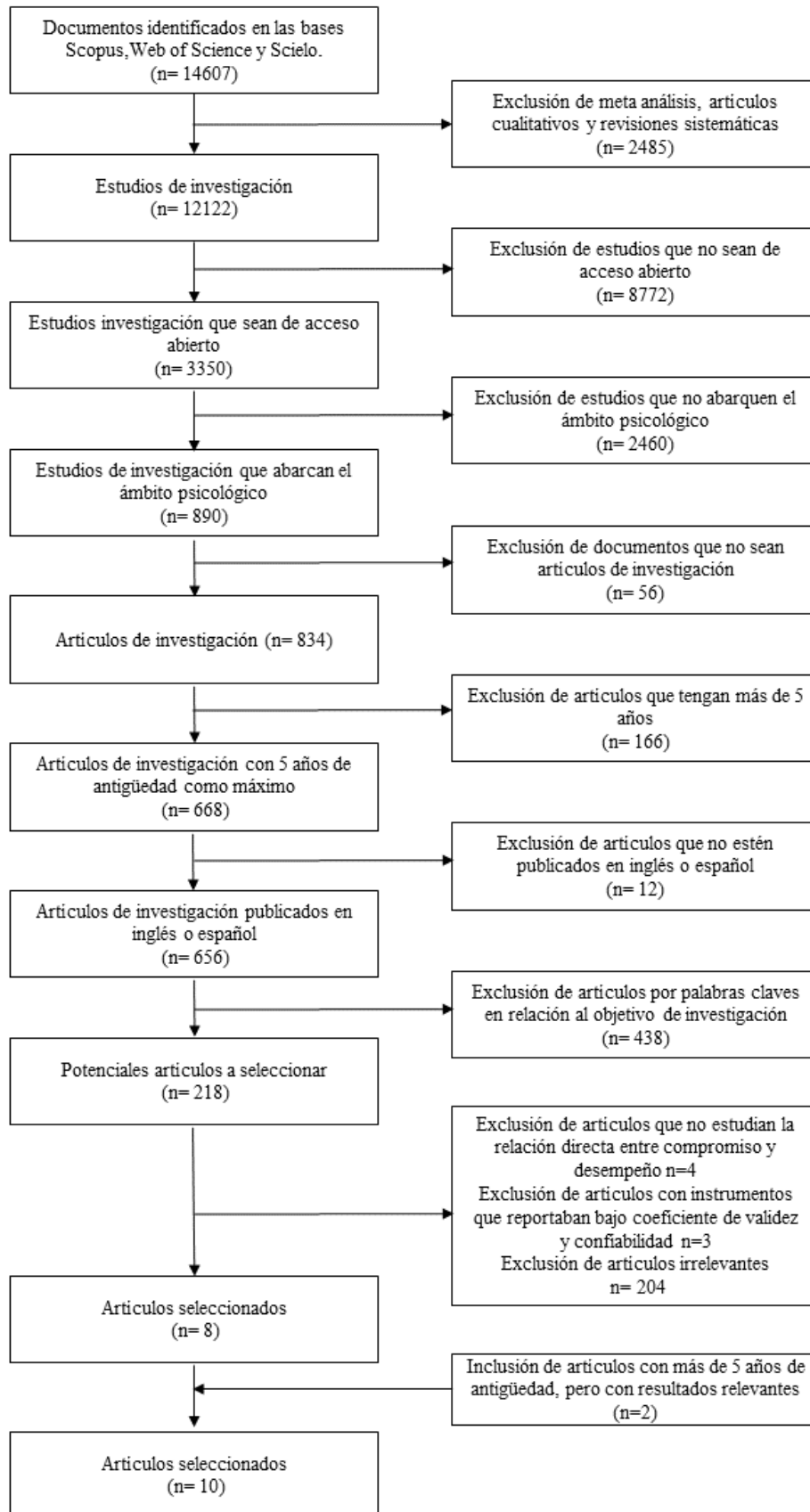
Por último, se excluyeron cuatro artículos donde, si bien ambas el compromiso y el desempeño eran variables estudiadas, no se medía algún tipo de relación entre ambas, tres artículos con instrumentos que reportaban baja confiabilidad, es decir, que presentaban puntajes menores a .70 en el coeficiente alfa de Cronbach (α) y doscientos cuatro artículos que, si bien aparecían en la búsqueda, no estaban relacionados con los fines de este estudio, obteniendo un total de ocho artículos aptos (n=8) que relacionaban el compromiso organizacional y el desempeño laboral y que cumplían con todos los lineamientos PRISMA (Page et al., 2021), lo cual aseguró la obtención de información relevante para el presente trabajo.

Cabe mencionar que, con el fin de llegar a obtener como mínimo diez investigaciones para hacer un análisis exhaustivo de ambas variables, se amplió el rango de años de antigüedad en la búsqueda, obteniendo dos investigaciones adicionales de los años, 2016 y 2018.

En la Figura 1, se presenta el flujograma donde se sintetiza el proceso de selección de los artículos incluidos.

Figura 1

Flujograma



Resultados

Los artículos analizados fueron publicados entre los años 2014 y 2022. Más de la mitad de ellos tenían una antigüedad menor a cinco años, con la finalidad de contar con información actualizada; sin embargo, se incluyeron dos investigaciones con una antigüedad mayor, porque proporcionaron información relevante sobre la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral. Por otro lado, todos los estudios se caracterizaron por ser de corte transversal y nueve de las diez investigaciones fueron redactadas en el idioma inglés, mientras que la restante estuvo redactada en español.

En cuanto al enfoque teórico para abordar el compromiso organizacional, se identificó que siete de las investigaciones tomaron el Modelo tridimensional del compromiso de Meyer y Allen, el cual plantea que el compromiso se compone por las dimensiones compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso continuo. Por otro lado, el artículo de Shao et al. (2022) utilizó el Modelo de O'Reilly y Chatman, que plantea la existencia de dos dimensiones: compromiso continuo y compromiso afectivo. Asimismo, la investigación de Duarte et al. (2021) adoptó el Modelo de Herscovitch y Meyer, el cual es una extensión del modelo de las tres dimensiones de Meyer y Allen, adaptado a escenarios de cambio organizacional. Por su parte, en la investigación de Wang et al. (2022) no se mencionó un modelo en específico.

Asimismo, para abordar el desempeño laboral, los artículos de Shao et al. (2022) y Chughtai (2022) se basaron en el Modelo del desempeño intra-rol y extra-rol. Por su parte, los estudios de Lee et al. (2022) y Woznyj et al. (2016) se basaron el Modelo de Motowidlo y Van Scotter, donde diferencian el desempeño laboral de la tarea y el desempeño laboral en el contexto. Cabe resaltar que en el resto de las investigaciones no se mencionó un enfoque teórico en particular.

La investigación de Chughtai (2022), tuvo como objetivo examinar el rol mediador de la seguridad psicológica y el compromiso afectivo en la relación entre la propensión a la confianza, el desempeño intra-rol y la conducta innovadora en el trabajo. Las respuestas se obtuvieron de 238 profesores de primaria y secundaria de colegios privados en Pakistán. En cuanto al compromiso organizacional, se utilizó como base el Modelo tridimensional del compromiso de Meyer y Allen, mientras que, en el caso del desempeño laboral se utilizó en el Modelo de desempeño intra-rol y extra-rol. Se plantearon un total de ocho hipótesis, entre las cuales se buscó comprobar que el compromiso afectivo está relacionado de forma positiva con el

desempeño intra-rol. Los instrumentos utilizados fueron la escala de Janssen para medir el comportamiento innovador en el trabajo ($\alpha = 0.84$), la escala de Frazier et al. para medir la propensión a la confianza ($\alpha = .80$), la escala de Detert y Burris para medir la seguridad psicológica ($\alpha = .84$), la escala de Meyer et al. para el compromiso afectivo ($\alpha = .90$) y la escala de Podsakoff y MacKenzie para el desempeño laboral intra-rol ($\alpha = .84$). Los resultados reflejaron que el compromiso afectivo se relaciona positivamente con el desempeño intra-rol, lo que indica que los empleados que tienen un fuerte compromiso afectivo con su organización perciben los objetivos de la empresa como propios y dedican gran esfuerzo para alcanzarlos a través del cumplimiento de sus funciones.

Duarte et al. (2021) realizaron una investigación que tuvo como propósito examinar la relación entre el liderazgo auténtico y el desempeño laboral, así como la mediación secuencial del compromiso afectivo y la creatividad en esta relación. La muestra estuvo conformada por 214 colaboradores que trabajaban en empresas públicas y privadas de diversos sectores como educación, salud, comercio, recursos humanos, entre otros. En cuanto a los modelos teóricos, se utilizó el Modelo de Herscovitch y Meyer para abordar el compromiso afectivo; en el caso del desempeño laboral, no se mencionó un modelo teórico, pero se explicó la relación entre ambas variables bajo los hallazgos de Meyer et al., quienes plantearon que los empleados con niveles más altos de compromiso organizacional afectivo están más dispuestos y motivados a contribuir significativamente a su organización, lo que aumenta el rendimiento intra-rol y extra-rol. Asimismo, en una de las hipótesis propuestas se sugirió que la relación entre liderazgo auténtico y el desempeño del colaborador se encontraba mediada por el compromiso afectivo. Para la medición de las variables, se aplicó el Cuestionario de liderazgo auténtico ($\alpha = .94$); la escala de Zhou y George para la creatividad individual ($\alpha = .92$); el compromiso afectivo, se evaluó mediante la adaptación de tres ítems de Rego et al. ($\alpha = .83$); y para el desempeño laboral, se utilizaron cuatro ítems desarrollados por Staples et al. ($\alpha = .76$). Como resultado, se identificó que el compromiso afectivo predice de forma significativa los niveles de desempeño individual. De igual manera, se identificó que el liderazgo auténtico promueve el compromiso afectivo, lo cual a su vez eleva el desempeño individual.

El estudio de Lee et al. (2022) tuvo como objetivo identificar los efectos de la inteligencia emocional del líder, los estilos de liderazgo (transformacional y transaccional) y el compromiso organizacional en el desempeño laboral. Esta

investigación incluyó a 399 empleados de franquicias de bienes raíces en China. El compromiso organizacional fue abordado bajo el Modelo tridimensional del compromiso de Meyer y Allen; por su parte, el desempeño laboral se abordó desde la propuesta de Motowidlo y Van Scotter. En esta investigación, se diseñó un cuestionario donde se incluyeron ítems para medir cada una de las variables de estudio: los ítems relacionados con la inteligencia emocional de los líderes se desarrollaron en base a la investigación de Davies y Stankov ($\alpha = .93$), para medir los estilos de liderazgo se desarrollaron ítems en base del Cuestionario de liderazgo multifactorial ($\alpha = .97$ liderazgo transformacional y $\alpha = .92$ liderazgo transaccional), por su parte, los elementos relacionados con el compromiso organizacional fueron tomados del cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen ($\alpha = .91$) y el desempeño laboral se midió utilizando ítems del cuestionario de Motowidlo y Van Scotter ($\alpha = .94$). El estudio planteó doce hipótesis, entre las cuales se propuso que el compromiso organizacional tiene un efecto significativo y positivo en el desempeño laboral; así, los resultados permitieron confirmar esta hipótesis, concluyendo que los trabajadores que se identifican con los valores y los objetivos de la empresa están más dispuestos a conservar sus puestos y dedicar sus esfuerzos a la organización.

El estudio de Lupano y Castro (2018), tuvo como objetivo analizar la influencia directa e indirecta de las virtudes organizacionales sobre los índices de compromiso, satisfacción y performance individual. La muestra en esta investigación estuvo compuesta por 569 trabajadores argentinos de empresas públicas y privadas. El compromiso organizacional se abordó desde el Modelo tridimensional del compromiso de Meyer y Allen; mientras que el desempeño organizacional no se reportó un enfoque teórico en específico. Por otro lado, los instrumentos utilizados para la medición de las variables fueron el Inventario de virtudes organizacionales, el Cuestionario de estrés laboral ($\alpha = .94$), la Escala de satisfacción con la vida ($\alpha = .85$), la Escala de bienestar laboral ($\alpha = .85$), la Escala de satisfacción laboral ($\alpha = .76$), una versión adaptada a la población argentina del Cuestionario de compromiso organizacional de Allen y Meyer para medir las dimensiones afectivo ($\alpha = .82$), calculativo ($\alpha = .76$) y normativo ($\alpha = .73$); y una encuesta construida por los propios autores para medir el desempeño organizacional e individual, la cual estaba compuesta por dos secciones, la primera considerando indicadores sugeridos por Cameron ($\alpha = .89$) y la segunda sección donde se le pedía a cada participante que califique su propio desempeño ($\alpha = .84$). Los resultados no evidenciaron efectos directos o indirectos del compromiso organizacional en los niveles de desempeño.

El artículo realizado por Qadir y Yeşiltaş (2020), tuvo como objetivo examinar el efecto de los estilos de liderazgo transaccional y transformacional en el compromiso organizacional y en el desempeño laboral de trabajadores de pequeñas y medianas empresas (pymes) de Irak. La muestra estuvo conformada por un total de 400 personas, de las cuales 115 eran ejecutivos y 285 colaboradores. Para abordar el compromiso organizacional, se utilizó el Modelo tridimensional de Meyer y Allen; mientras que, en el caso del desempeño laboral, no se mencionó un modelo teórico en específico. En el estudio se plantearon tres hipótesis, de las cuales, la primera estableció que el tipo de liderazgo transformacional y transaccional tendrían un impacto positivo en el compromiso, la segunda, que los dos tipos de liderazgo tendrían un efecto positivo en el desempeño y, la tercera, que el compromiso tendría un efecto mediador entre el liderazgo y el desempeño. Respecto a los instrumentos utilizados, se aplicó el Cuestionario de liderazgo multifactorial para medir los estilos de liderazgo ($\alpha = .77$); el Cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen ($\alpha = .75$); y nueve ítems integrados de los estudios de Fuentes-Fuentes et al., y Rahman y Bullock para el desempeño laboral ($\alpha = .83$). Como resultado, se obtuvo que el compromiso organizacional cumple un papel mediador entre ambos estilos de liderazgo y el desempeño laboral.

La investigación de Shao et al. (2022) tuvo como objetivo explorar el efecto mediador del compromiso afectivo sobre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral, y el efecto mediador de la inseguridad laboral entre el liderazgo transformacional y el compromiso afectivo. La muestra incluyó a 270 trabajadores provenientes de China, quienes laboraban en distintos sectores como educación, manufactura, servicios, tecnología, entre otros. Para definir la variable compromiso organizacional, los autores se basaron en el enfoque teórico de O'Reilly y Chatman, mientras que el desempeño laboral fue abordado desde el Modelo de desempeño intra-rol y extra-rol. Asimismo, para la medición de las variables de estudio, se construyó un cuestionario donde se integraron ítems de cuatro instrumentos validados en investigaciones previas, los cuales fueron: quince preguntas de la escala traducida del Cuestionario de liderazgo multifactorial para medir el liderazgo transformacional ($\alpha = .96$), cuatro preguntas de la escala de O'Reilly y Chatman para medir el compromiso organizacional ($\alpha = .84$), once preguntas de la escala de desempeño laboral de Baron y Kenny ($\alpha = .94$) y siete preguntas de la escala de Hellgren et al. para la inseguridad laboral ($\alpha = .87$). A través de un análisis de regresión, los resultados evidenciaron que el compromiso afectivo tiene una correlación positiva con el desempeño laboral, es decir, un alto compromiso afectivo

impacta en la calidad del trabajo que realiza el colaborador en la organización. Asimismo, se verificó el efecto mediador del compromiso afectivo, confirmando que los líderes transformacionales promueven que los empleados sientan compromiso afectivo y esto genera que tengan un alto desempeño laboral.

Sungu et al. (2019) realizaron un estudio con 403 representantes de ventas y supervisores de empresas de seguros en África Oriental y Central. El objetivo planteado fue examinar la influencia de las tres dimensiones del compromiso organizacional en el desempeño laboral. En cuanto a los modelos teóricos utilizados, el compromiso fue abordado desde el Modelo tridimensional del compromiso de Meyer y Allen; mientras que, en el caso de desempeño no se abordó un modelo en particular. Asimismo, la relación entre ambas variables fue explicada desde la Teoría de la conservación de recursos (COR), planteando que los individuos se sienten comprometidos a hacer esfuerzos de alto rendimiento siempre y cuando sus recursos centrales se acumulen o conserven. Para medir las variables de estudio, se aplicó el Cuestionario de compromiso organizacional de Meyer et al. (compromiso afectivo $\alpha = .88$, compromiso continuo $\alpha = .88$ y compromiso normativo $\alpha = .84$), la escala de Van Dyne y Le Pine ($\alpha = .88$) para el desempeño y el Cuestionario de liderazgo multifactorial para el liderazgo transformacional ($\alpha = .97$) y transaccional ($\alpha = .94$). En cuanto a los resultados, se evidenció que las dimensiones de compromiso afectivo y normativo se asociaron positivamente con el desempeño laboral; sin embargo, el compromiso continuo tuvo una asociación negativa con el desempeño. Además, el factor afectivo se asoció en mayor medida con el desempeño, a diferencia del normativo.

Wang et al. (2022) realizaron una investigación que tuvo como propósito examinar el efecto de la satisfacción laboral en el desempeño laboral y explorar el efecto mediador del compromiso organizacional y del agotamiento. La muestra estuvo conformada por 1200 profesionales de la salud en China, quienes tenían profesiones como educadores para la salud, médicos generales, médicos especialistas, enfermeras, médicos de salud pública y farmacéuticos. En el estudio, no se declaró de manera directa un modelo teórico para cada una de las variables; sin embargo, se hizo referencia a la Teoría de la identidad social para explicar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño, planteando que cuanto más relevante sea una organización para la identidad de una persona, más probable será que esa persona modifique su comportamiento para alinearse con las normas, valores y objetivos de la organización. Respecto a los instrumentos de evaluación, para medir el

desempeño laboral se aplicó un cuestionario elaborado por Zhao et al., el cual estaba compuesto por 12 ítems para evaluar tres dimensiones: desempeño de la tarea ($\alpha = .80$), desempeño interpersonal ($\alpha = .71$) y desempeño contextual ($\alpha = .84$); por su parte, el compromiso organizacional se evaluó a través de la Escala de compromiso organizacional de Ling et al., que contaba con veinticinco ítems categorizados en cinco dimensiones: compromiso económico ($\alpha = .70$), compromiso afectivo ($\alpha = .76$), compromiso ideal ($\alpha = .76$), compromiso de oportunidad ($\alpha = .78$) y compromiso normativo ($\alpha = .79$). El desgaste laboral se midió con el Inventario de burnout de Maslach ($\alpha = .80$) y la satisfacción laboral con un cuestionario construido por los mismos autores en base a investigaciones previas ($\alpha = .85$). De esta manera, uno de los hallazgos del estudio fue que existe una correlación significativa y positiva entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral. Además, el compromiso organizacional resultó ser una variable mediadora entre la satisfacción y el desempeño laboral.

La investigación de Woznyj et al. (2016), tuvo como objetivo examinar cómo el soporte organizacional percibido (SOP) de los supervisores puede impactar en su propio compromiso afectivo y su desempeño intra-rol y cómo el SOP de los supervisores puede impactar en la dedicación de los subordinados. La muestra estuvo conformada por 139 profesionales del área de recursos humanos y sus 47 supervisores, todos provenientes de distintas sedes de una organización manufacturera ubicadas en los EE. UU., Canadá, países de América del Sur, países de Europa, China, India, Australia y Nueva Zelanda. Respecto a las teorías utilizadas en el estudio, el compromiso afectivo se abordó en base a lo planteado en el Modelo tridimensional del compromiso de Mayer y Allen; mientras que el desempeño intra-rol se basó en lo postulado por Motowidlo y Van Scotter. Además, ambas variables fueron integradas bajo la Teoría del intercambio social, la cual plantea que cuando los empleados sienten el apoyo de la organización, desarrollan un sentido de reciprocidad y ofrecen esfuerzo a la organización como respuesta. Respecto a los instrumentos empleados, para medir la variable SOP se utilizó la Encuesta de apoyo organizacional percibido de Eisenberger ($\alpha = .90$); para la variable compromiso afectivo de los supervisores, la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen ($\alpha = .92$); y para el desempeño laboral de la tarea y el desempeño laboral en el contexto, la Escala de Williams y Anderson ($\alpha = .83$). Los resultados indicaron que el compromiso afectivo de los supervisores estaba relacionado de manera significativa y positiva con su desempeño en la tarea. Asimismo, se identificó que existe una relación positiva entre el desempeño laboral en la

tarea de los supervisores y el desempeño laboral en la tarea y contextual de los subordinados.

Finalmente, Zang et al. (2021), realizaron un estudio que tuvo como objetivo explorar las asociaciones entre la supervisión abusiva, el compromiso afectivo, la orientación al cliente y el desempeño proactivo del servicio al cliente de los empleados. La muestra estuvo compuesta por 264 empleados y 62 supervisores de hoteles en China. El compromiso organizacional fue abordado en base a la Teoría tridimensional del compromiso de Meyer y Allen, mientras que, para el desempeño laboral, no se especificó un modelo teórico. A su vez, en el estudio se utilizó la Teoría de los eventos afectivos, el cual plantea que existen características en el entorno laboral que pueden impactar en la ocurrencia de eventos y reacciones emocionales positivas o negativas en los empleados, lo que puede influir en su actitud y, posteriormente, en su desempeño en el trabajo. Con respecto a los instrumentos utilizados, para la medición de supervisión abusiva, se utilizó la escala desarrollada por Tepper ($\alpha = .96$), el compromiso afectivo fue medido a través de la escala de Compromiso organizacional de Meyer y Allen ($\alpha = .91$), la orientación al cliente por una adaptación de la escala desarrollada por Thomas ($\alpha = .92$) y el desempeño proactivo se midió a través de la escala desarrollada por Rank et al. ($\alpha = .90$). Los resultados indicaron que el compromiso afectivo tiene un impacto positivo significativo en el desempeño proactivo de los empleados.

El análisis de los diez artículos seleccionados se presenta a manera de resumen en la Tabla 1 y en la Tabla 2, donde se visualizan los autores, años de publicación, títulos, idioma, modelos teóricos, número de participantes, instrumentos de evaluación para cada variable y los resultados encontrados en cada investigación.

Tabla 1.*Análisis de los estudios seleccionados: Datos de publicación y modelos teóricos.*

Autores	Año de publicación	Título	Idioma	Modelo Teórico Compromiso Organizacional	Modelo Teórico Desempeño Laboral	Marco Teórico integrador
Chughtai, A.A.	2022	Trust propensity and job performance: The mediating role of psychological safety and affective commitment	Inglés	Modelo tridimensional del compromiso de Meyer y Allen	Modelo de desempeño intra-rol y extra-rol.	No
Duarte, A.P., Ribeiro, N., Semedo, A. S. y Roque, D.	2021	Authentic leadership and improved individual performance: affective commitment and individual creativity's sequential mediation	Inglés	Modelo de Herscovitch y Meyer	No	Modelo de Meyer Herscovitch y Topolnytsky
Lee, C., Li, Y., Yeh, W. y Yu, Z.	2022	The Effects of Leader Emotional Intelligence, Leadership Styles, Organizational Commitment, and Trust on Job Performance in the Real Estate Brokerage Industry	Inglés	Modelo tridimensional del compromiso de Meyer y Allen	Modelo de Motowidlo y Van Scotter	No
Lupano, M.L. y Castro, A.	2018	Influencia de virtudes organizacionales sobre satisfacción, compromiso y performance laboral en organizaciones argentinas	Español	Modelo tridimensional del compromiso de Meyer y Allen	No	No
Qadir, K. y Yeşiltaş, M.	2020	Effect of leadership styles on organizational commitment and performance in small- and medium-sized enterprises in Iraqi Kurdistan	Inglés	Modelo tridimensional del compromiso de Meyer y Allen	No	No

(continúa)

(continuación)

Autores	Año de publicación	Título	Idioma	Modelo Teórico Compromiso Organizacional	Modelo Teórico Desempeño Laboral	Marco Teórico integrador
Shao, H., Fu, H., Ge, Y., Jia, W., Li, Z. y Wang, J.	2022	Moderating Effects of Transformational Leadership, Affective Commitment, Job Performance, and Job Insecurity	Inglés	Modelo de O'Reilly y Chatman	Modelo de desempeño intra-rol y extra-rol.	No
Sungu, L.J., Weng, Q., Hu, E., Kitule, J.A. y Fang, Q.	2019	How Does Organizational Commitment Relate to Job Performance? A Conservation of Resource Perspective	Inglés	Modelo tridimensional del compromiso de Meyer y Allen	No	Teoría de la conservación de los recursos (COR)
Wang, X., Li, C., Chen, Y., Zheng, C., Zhang, F., Huang, Y. y Birch, S.	2022	Relationships between job satisfaction, organizational commitment, burnout and job performance of healthcare professionals in a district-level health care system of Shenzhen, China	Inglés	No	No	Teoría de la Identidad Social
Woznyj, H., Dunn, A., Shanock, L., Heggestad, E., Ordóñez, Z. y Uhrich, B.	2016	How far can support go? Supported supervisor performance and subordinate dedication	Inglés	Modelo tridimensional del compromiso de Meyer y Allen	Modelo de Motowidlo y Van Scotter	Teoría del intercambio social
Zang, D., Liu, C. y Liao, Y.	2021	Abusive Supervision, Affective Commitment, Customer Orientation, and Proactive Customer Service Performance: Evidence from Hotel Employees in China	Inglés	Modelo tridimensional del compromiso de Meyer y Allen	No	Teoría de los eventos afectivos

Tabla 2.*Análisis de los estudios seleccionados: Participantes, instrumentos y resultados*

Autores	N° de participantes	Instrumento Compromiso Organizacional (CO)	Confiabilidad CO	Instrumento Desempeño Laboral (DL)	Confiabilidad DL	Relación entre variables
Chughtai, A.A.	238	Escala de Meyer, Allen y Smith	$\alpha = .90$	Escala de Podsakoff y MacKenzie	$\alpha = .84$	El compromiso afectivo se asoció positivamente con el desempeño
Duarte, A.P., Ribeiro, N., Semedo, A. S. y Roque, D.	214	Adaptación de escala de Rego, Rivera y Cunha	$\alpha = .83$	Escala de Staples, Hulland y Higgins	$\alpha = .76$	El compromiso afectivo predice significativamente los niveles de desempeño individual
Lee, C., Li, Y., Yeh, W. y Yu, Z.	348	Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen	$\alpha = .91$	Cuestionario de Motowidlo y Van Scotter	$\alpha = .94$	El compromiso organizacional tiene un efecto significativo y positivo en el desempeño laboral.
Lupano, M.L. y Castro, A.	569	Adaptación de la escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen	Compromiso afectivo: $\alpha = .82$ Compromiso calculativo: $\alpha = .76$ Compromiso normativo: $\alpha = .73$	Encuesta sobre desempeño organizacional e individual	Organizacional: $\alpha = .89$ Individual: $\alpha = .84$	No se identifica ningún efecto directo o indirecto del compromiso organizacional sobre el desempeño.
Qadir, K. y Yeşiltaş, M.	400	Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen	$\alpha = .75$	Cuestionario de Fuentes-Fuentes, Albacete y Llórens; Cuestionario de Rahman y Bullock	$\alpha = .86$	El compromiso organizacional cumple un papel mediador entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral

(continúa)

(continuación)

Autores	N° de participantes	Instrumento Compromiso Organizacional (CO)	Confiabilidad CO	Instrumento Desempeño Laboral (DL)	Confiabilidad DL	Relación entre variables
Shao, H., Fu, H., Ge, Y., Jia, W., Li, Z. y Wang, J.	270	Adaptación de la escala de O'Reilly y Chatman	$\alpha = .84$	Adaptación de la escala de desempeño laboral de Baron y Kenny	$\alpha = .94$	El compromiso afectivo se correlaciona positivamente con el desempeño laboral.
Sungu, L.J., Weng, Q., Hu, E., Kitule, J.A. y Fang, Q.	403	Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer, Allen y Smith	Compromiso afectivo: $\alpha = .88$ Compromiso continuo: $\alpha = .88$ Compromiso normativo: $\alpha = .84$	Escala de Van Dyne y Le Pine	$\alpha = .88$	Las dimensiones de compromiso afectivo y normativo se asociaron positivamente con el desempeño laboral.
Wang, X., Li, C., Chen, Y., Zheng, C., Zhang, F., Huang, Y. y Birch, S.	1200	Escala de compromiso organizacional de Ling, Zhang y Fang	$\alpha = .91$	Cuestionario de Zhao, Zhao y Meng	$\alpha = .95$	El compromiso organizacional cumple un papel mediador entre la satisfacción y el desempeño laborales.
Woznyj, H., Dunn, A., Shanock, L., Heggstad, E., Ordóñez, Z. y Uhrich, B.	139	Escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen	$\alpha = .92$	Escala de Williams y Anderson	$\alpha = .83$	El compromiso afectivo del supervisor mediaba positivamente el desempeño intra-rol.
Zang, D., Liu, C. y Liao, Y.	264	Escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen	$\alpha = .91$	Escala de Rank, adaptado por Raub y Liao	$\alpha = .90$	El compromiso afectivo tiene un impacto positivo y significativo en el desempeño proactivo

Discusión

El objetivo del presente estudio fue identificar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en profesionales de empresas. El análisis de las investigaciones seleccionadas evidenció de manera predominante la existencia de una relación directa y positiva entre ambas variables. Las investigaciones realizadas por Shao et al. (2022), Lee et al. (2022), Chughtai (2022), Duarte et al. (2021), Zang et al. (2021) y Sungu et al. (2019) confirmaron este vínculo, lo cual se traduce en que, a mayor compromiso organizacional también habrá un mejor desempeño laboral por parte de los colaboradores. A su vez, las investigaciones de Wang et al. (2022), Qadir y Yeşiltaş (2020) y Woznyj et al. (2016) hallaron que el compromiso organizacional cumple un papel mediador entre el desempeño laboral y otras variables como los estilos de liderazgo, las virtudes organizacionales, la intención de renuncia y el soporte organizacional percibido.

Los resultados encontrados pueden explicarse a través de los modelos integradores del desempeño laboral y el compromiso organizacional. En primer lugar, la Teoría de la Identidad Social propone que, cuando una empresa destaca e impacta en la identidad de los colaboradores, existen mayores probabilidades de que modifiquen sus conductas y puedan comprometerse con los objetivos, valores y normas de esta (Wang et al., 2022). Asimismo, a través del Modelo de Meyer, Herscovitch y Topolnytsky se sustenta que el compromiso es una fuerza que une a los colaboradores con el logro de uno o más objetivos y que influye en sus comportamiento y actitudes (Duarte et al., 2021). Además, en base a la Teoría de conservación de los recursos, las emociones que satisfacen al colaborador permitirán aumentar sus capacidades de atención, acción y construcción de lazos en su organización (Sungu et al., 2019). Por último, de acuerdo con la Teoría del intercambio social plantea que los líderes retribuyen los beneficios que la empresa les brinda por medio del apoyo y compromiso para lograr los objetivos (Woznyj et al., 2016).

A pesar de la similitud de hallazgos mencionados, en la investigación de Lupano y Castro (2018), no se identificó una relación ni efectos directos o indirectos del compromiso organizacional sobre el desempeño laboral. Esta diferencia podría ser consecuencia de distintos factores. En primer lugar, los autores de la investigación evidenciaron un solapamiento entre el contenido de las dimensiones de compromiso consideradas para el estudio. Asimismo, los instrumentos utilizados fueron adaptados antes de ser aplicados a la población de estudio, en este caso,

trabajadores de empresas en Argentina. Por último, en el mismo estudio mencionan como limitación que se aplicó una encuesta sobre el desempeño laboral de los mismos participantes, lo cual puede haber generado cierta subjetividad en los resultados.

Independientemente de los hallazgos encontrados, se identificaron lineamientos en común entre todos los artículos analizados. En primer lugar, todos los estudios fueron de corte transversal; lo que quiere decir que los participantes fueron evaluados en una única oportunidad en el tiempo, es decir, la información obtenida fue recopilada en un momento determinado (Andrade, 2019). En segundo lugar, respecto a las poblaciones estudiadas, las muestras estuvieron representadas por trabajadores del sector privado y público, quienes pertenecían a organizaciones de diferentes rubros, como seguros, comercio, recursos humanos, salud y educación. Cabe mencionar que consideraron estudios con participantes de distintos rubros con el fin de conocer de manera más amplia la interacción entre las variables en contextos diversos. En tercer lugar, sobre los índices de confiabilidad presentados en los instrumentos de los estudios, todos presentaron un Alpha de Cronbach mayor a 0.70 ($\alpha > 0.70$), esto indica que la confiabilidad se encuentra en un alto nivel, asegurando que las investigaciones presentan los lineamientos necesarios para ser utilizadas como referencia (Toro et al., 2022).

En cuanto a los modelos teóricos utilizados, para definir la variable compromiso predominó en siete de los artículos el Modelo tridimensional del compromiso de Meyer y Allen, donde se diferencian tres formas de compromiso: afectivo, normativo y continuo. Además, en el artículo de Duarte et al. (2021) se utilizó el Modelo de Herscovitch y Meyer, en el cual se toma como base el Modelo tridimensional del compromiso de Meyer y Allen y propone una ampliación de los tres componentes para poder adaptarlo a los constantes cambios en el ámbito organizacional. De igual manera, del total de los diez estudios, se halló que dos de ellos se basaron en el Modelo del desempeño intra-rol y extra-rol para abordar el desempeño laboral. Desde esta propuesta, el desempeño intra-rol incluye las actividades ligadas a las funciones de la organización y al propio rol del trabajador, mientras que el desempeño extra-rol incluye las actividades que no están ligadas necesariamente a las funciones directas del puesto y que el colaborador hace de manera voluntaria y proactiva (Vasquez et al., 2021). Asimismo, dos de las investigaciones se basaron en el Modelo de Motowidlo y Van Scotter, quienes diferencian el desempeño en desempeño de la tarea y desempeño contextual. Cabe mencionar que los seis artículos restantes no reportaron un modelo en particular para abordar esta variable.

Acerca de los instrumentos utilizados en las investigaciones, seis de las investigaciones evaluaron el compromiso organizacional con el Cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen; tres de estas adaptaron el cuestionario a escalas más precisas para cumplir con sus objetivos de estudio. Por otro lado, también se utilizaron la Escala de O'Reilly y Chatman, la Escala de Compromiso Organizacional de Ling et al. y una adaptación de tres ítems de escala de Rego, Rivera y Cunha. Igualmente, el desempeño laboral fue medido por diversos instrumentos como una adaptación de la escala de Baron y Kenny, el cuestionario de Motowidlo y Van Scooter, el cuestionario de Zhao et al., la escala de Podsakoff y MacKenzie, la escala de Staples et al., el cuestionario de Fuentes-Fuentes et al., la escala de Van Dyne y Le Pine, la escala de Williams y Anderson, la adaptación de la escala de Baird y una encuesta interna sobre desempeño organizacional e individual.

Luego del análisis de todos los artículos, una de las principales limitaciones identificadas fue que no se encontraron muchas investigaciones donde se haya estudiado la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en países de Latinoamérica, de las diez investigaciones analizadas, solo una fue desarrollada en Argentina. Tomando en cuenta la heterogeneidad cultural entre las sociedades de todo el mundo (Krys et al., 2022), se sugiere que en próximas revisiones sistemáticas se consideren más artículos de esta región, con el fin de obtener más información sobre la interacción de las variables en diferentes contextos. Por otro lado, si bien se encontró una gran cantidad de resultados en las bases de datos, se identificó que estos disminuyeron considerablemente al momento de centrar la búsqueda en revistas científicas de psicología. Considerando la relevancia del compromiso organizacional y el desempeño en la gestión del talento, se sugiere que se continúe investigando la relación directa entre ambas variables desde un abordaje psicológico. Además, todos los artículos analizados tuvieron un corte transversal, lo cual no permitió analizar el estudio de las variables a lo largo del tiempo, debido a que este tipo de investigación dificulta determinar una secuencia o temporalidad clara en la relación entre las variables estudiadas. De acuerdo con lo mencionado, se recomienda que futuros estudios consideren investigaciones de corte longitudinal, lo cual proporcionará evidencias sobre la relación entre ambas variables a largo plazo. Finalmente, las diferencias entre los modelos teóricos y los instrumentos utilizados pueden impactar en la medición de cada constructo, por ello, se sugiere que para futuras revisiones sistemáticas se consideren artículos con más similitudes en este aspecto, de manera que los resultados puedan ser

más homogéneos y poder establecer una mayor exactitud.

A partir de los hallazgos encontrados, se plantean recomendaciones para ser aplicadas en las organizaciones con el apoyo de las áreas encargadas de la gestión del talento humano. En primer lugar, es importante que las empresas presten más atención a las necesidades específicas de cada grupo de trabajadores, considerando que sus prioridades pueden variar de acuerdo con las características demográficas y contextuales de cada uno. Asimismo, resulta necesario empezar a implementar políticas y estrategias enfocadas en atender estas demandas, asegurando un trato justo y creando planes de desarrollo para fomentar el bienestar de cada colaborador. Implementar estas medidas puede generar que los miembros de la organización perciban que se encuentran trabajando en un ambiente positivo y agradable, lo cual puede impulsar el incremento de los niveles de compromiso organizacional y, por ende, mejorar el desempeño laboral (Chughtai, 2020).

Conclusiones

A través del análisis de los diez estudios seleccionados, se pudo concluir que existe una relación directa entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de empresas públicas y privadas, es decir, mientras más identificado e involucrado se sienta un trabajador con su organización, mayores serán sus esfuerzos por cumplir con los objetivos y, por ende, mejor será su desempeño. Asimismo, se evidenció que el compromiso organizacional cumple un papel mediador entre el desempeño y variables como el liderazgo, las virtudes organizacionales, la intención de renuncia y el soporte organizacional percibido.

Por otro lado, a través de las investigaciones, se evidenció la importancia de que las organizaciones implementen políticas internas y estrategias que respondan a las necesidades y prioridades de cada colaborador. De esta manera, se estará promoviendo el compromiso organizacional, debido a que el colaborador se identificará con los objetivos de la empresa. Esto, tendrá como consecuencia el conseguir un mejor desempeño laboral, tanto en el cumplimiento de sus funciones, como en el apoyo de tareas fuera de su propio rol.

También, se evidencia que, en la actualidad, la mayor parte de la población laboral tiene nuevas necesidades como formar una línea de carrera, gozar de horarios flexible, tener la oportunidad de capacitarse constantemente, entre otros. Así, si las empresas invierten en otorgar estos beneficios a los colaboradores, pueden fomentar que

se sientan más comprometidos con su trabajo y con los objetivos de la organización.

Finalmente, es relevante continuar con las investigaciones de ambas variables desde una perspectiva psicológica, ya que permitirá contar con más evidencias teóricas que resulten útiles para que las organizaciones implementen políticas internas y procedimientos a favor del bienestar de los trabajadores.

Referencias

- Aksoy, E. & Bayazit, M. (2022). Trait activation in commitment to difficult goals: The role of achievement striving and situational cues. *Applied Psychology*, 71(4), 1465–1492. <https://doi.org/10.1111/apps.12368>
- Andrade, C. (2019). Describing Research Design. *Indian Journal of Psychological Medicine*, 41(2), 201–202. https://doi.org/10.4103/IJPSYM.IJPSYM_66_19
- Cachón, G., Blanco, A., Prado, C. & Del Castillo, C. (2022). How sustainable human resources management helps in the evaluation and planning of employee loyalty and retention: Can social capital make a difference? *Evaluation and Program Planning*, 95, 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.evalprogplan.2022.102171>
- Cangialosi, N., Battistelli, A. & Odoardi, C. (2023). Designing innovative jobs: a fuzzy-set configurational analysis of job characteristics. *Personnel Review*, 52(1), 382-399. <https://doi.org/10.1108/PR-02-2021-0105>
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones* (5a ed.). McGraw-Hill.
- Chughtai, A. (2022). Trust propensity and job performance: The mediating role of psychological safety and affective commitment. *Current Psychology*, 41(10), 6934-6944. <https://doi.org/10.1007/s12144-020-01157-6>
- Duarte, A., Ribeiro, N., Semedo, A. & Gomes, D. (2021). Authentic Leadership and Improved Individual Performance: Affective Commitment and Individual Creativity's Sequential Mediation. *Frontiers in Psychology*, 12, 1-11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.675749>
- Gallup. (2022). *State of the Global Workplace: 2022 Report*. <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace-2022-report.aspx>
- Inegbedion, H. (2022) Motivators of employee commitment at multinational organisations in emerging economies: Empirical evidence from Nigeria. *Humanities & Social Science Communications*, 9(234), 1-9. <https://doi.org/10.1057/s41599-022-01169-6>
- Krys, K., Vignoles, V., De Almeida, I. y Uchida, Y. (2022). Fuera del “binario cultural”: comprender por qué las sociedades colectivistas latinoamericanas fomentan yoes independientes. *Perspectivas sobre la ciencia psicológica*, 17(4), 1166–1187. <https://doi.org/10.1177/17456916211029632>
- Lee, C., Li, Y., Yeh, W. & Yu, Z. (2022). The Effects of Leader Emotional Intelligence, Leadership Styles, Organizational Commitment, and Trust on Job Performance in the Real Estate Brokerage Industry. *Frontiers in Psychology*, 13(881725), 1-21. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.881725>
- Lo, J., Fayyaz, Y., Jaswal, S., Gohar, B., Yazdani, A., Chattu, V.K. & Nowrouzi-Kia, B. (2022). Factors Associated with Job Satisfaction in Medical Laboratory Professionals during the COVID-19 Pandemic: An Exploratory Study in Ontario, Canada. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 13(1), 54–66. <https://doi.org/10.3390/ejihpe13010004>
- Lupano, M. y Castro, A. (2018). Influencia de virtudes organizacionales sobre satisfacción, compromiso y performance laboral en organizaciones argentinas. *Interdisciplinaria*, 35(1), 171-188. http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1668-70272018000100009&lng=es&tlng=es.
- Ma, Y. (2022). Role of Communication Strategies in Organizational Commitment, Mediating Role of Faculty Engagement: Evidence from English Language Teachers. *Frontiers in Psychology*, 13, 1-15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.921797>
- Meunier, S., Bouchard, L., Coulombe, S., Doucerain, M., Pacheco, T. & Auger, E. (2022). The Association between Perceived Stress, Psychological Distress, and Job Performance During the COVID-19 Pandemic: The Buffering Role of Health-Promoting Management Practices. *Trends in Psychology*, 30, 549–569. <https://doi.org/10.1007/s43076-021-00136-5>
- Ni, W.-Y., Chiang, Y., LePage, B., Yang, F., & Fang, W. (2022). Examine the relationships between health-related quality of life, achievement motivation and job performance: the case of Taiwan hospitality industry. *BMC Psychology*, 10(1), 172. <https://doi.org/10.1186/s40359-022-00884-8>
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). *Construir una cultura de cumplimiento de la legislación en el lugar de trabajo a través de la cooperación para el desarrollo. Compendio de buenas prácticas*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_807518.pdf
- Page, M., McKenzie, J., Bossuyt, P., Boutron, I., Hoffmann, T., Mulrow, C., Shamseer, L., Tetzlaff, J., Akl, E., Brennan, S., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J., Hróbjartsson, A., Lalu, M., Li, T., Loder, E., Mayo-Wilson, E., McDonald...Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ*, 372(71), 1-9. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Qadir, K. & Yeşiltaş, M. (2020). Effect of leadership styles on organizational commitment and performance in small and medium sized enterprises in Iraqi Kurdistan. *Social Behavior and Personality*, 48(9), 1-12. <https://doi.org/10.2224/sbp.9197>
- Salgado, J. & Moscoso, S. (2019). Meta-Analysis of Interrater Reliability of Supervisory Performance Ratings: Effects of Appraisal Purpose, Scale Type, and Range Restriction. *Frontiers in Psychology*, 10(2281), 1-24. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02281>
- Schraggeová, M. & Stupková, Z. (2021). Attachment Dimensions as Moderators of the Relationship between Commitment to Supervisors and Organizational Citizenship Behavior. *Studia Psychologica*, 63(1), 43-63. <https://doi.org/10.31577/sp.2021.01.813>
- Shao, H., Fu, H., Ge, Y., Jia, W., Li, Z. & Wang, J. (2022). Moderating Effects of Transformational Leadership,

- Affective Commitment, Job Performance, and Job Insecurity. *Frontiers in Psychology*, 13(847147), 1-10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.847147>
- Simon, C., Aranyi, G., Faragó, K., Pachner, O. & Kiss, O. (2023). The impact of time spent working from home on affective commitment in the workplace: The mediating role of social relationships and collective aims. *Frontiers in Psychology*, 13(1002818), 1-9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1002818>
- Sodexo. (2021, 10 de noviembre). ¿Cómo reducir el índice de rotación de personal de una empresa? <https://www.sodexo.pe/blog/como-reducir-el-indice-de-rotacion-en-las-empresas/>
- Sungu, L.J., Weng, Q., Hu, E., Kitule, J.A. & Fang, Q. (2019). How Does Organizational Commitment Relate to Job Performance? A Conservation of Resource Perspective. *Human Performance*, 33, 52-69. <https://doi.org/10.1080/08959285.2019.1699562>
- Teymoori, E., Shahkarami, N., Ghanavati, M., Maleki, Z. & Fereidouni, A. (2023). Workplace discrimination and its relationship with organizational commitment among the surgical technologist: A national cross-sectional study in Iran. *Frontiers in Psychology*, 13(1047153), 1-8. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1047153>
- Toro, R., Peña, M., Avendaño, B., Mejía, S. y Bernal, A. (2022). Análisis Empírico del Coeficiente Alfa de Cronbach según Opciones de Respuesta, Muestra y Observaciones Atípicas. *Revista Iberoamericana De Diagnóstico y Evaluación Psicológica*, 63(2), 17-30. <https://doi.org/10.21865/RIDEP63.2.02>
- Van Rossenberg, Y., Cross, D. y Swart, J. (2022). An HRM perspective on workplace commitment: Reconnecting in concept, measurement, and methodology. *Human Resource Management Review*, 32(4), 1-21. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2021.100891>
- Vásquez, M., Inostroza, R. y Acosta, H. (2021). Liderazgo transformacional: su impacto en la confianza organizacional, work engagement y desempeño laboral en trabajadores millennials en Chile. *Revista de psicología*, 30(1), 1-17. <https://doi.org/10.5354/0719-0581.2021.55066>
- Wang, X., Li, C., Chen, Y., Zheng, C., Zhang, F., Huang, Y. & Birch, S. (2022). Relationships between job satisfaction, organizational commitment, burnout and job performance of healthcare professionals in a district-level health care system of Shenzhen, China. *Frontiers in Psychology*, 13(992258), 1-10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.992258>
- Woznyj, H. M., Dunn, A. M., Shanock, L. R., Heggstad, E. D., Ordóñez, Z., & Uhrich, B. (2016). How Far Can Support Go? Supported Supervisors' Performance and Subordinate Dedication. *Journal of Business and Psychology*, 32(6), 627-639. <https://doi.org/10.1007/s10869-016-9472-7>
- Xia, D., Sun, J., Zhang, C. & Zhang, Y. (2022). The relationship between organizational commitment and turnover intention among temporary employees in the local government: Mediating role of perceived insider status and moderating role of gender. *Frontiers in Psychology*, 13(1024139), 1-10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1024139>
- Xiong, B., Wu, X. & Sui, Q. (2023). The impact of transformational leadership on the turnover intention of the new generation of knowledgeable employees: A moderated mediation model. *Frontiers in Psychology*, 13(1090987), 1-14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1090987>
- Zang, D., Liu, C., & Jiao, Y. (2021). Abusive Supervision, Affective Commitment, Customer Orientation, and Proactive Customer Service Performance: Evidence From Hotel Employees in China. *Frontiers in Psychology*, 12(648090), 1-14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.648090>
- Zhang, L. (2022). Impact of psychological contract breach on firm's innovative performance: A moderated mediation model. *Frontiers in Psychology*, 13(970622), 1-16. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.970622>
- Zhu, K., Wang, X. & Jiang, M. (2022). The impact of organizational commitment on turnover intention of substitute teachers in public primary schools: Taking psychological capital as a mediator. *Frontiers in Psychology*, 13(1008142), 1-9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1008142>

FLORES CORNEJO BALDO (E FINAL)

INFORME DE ORIGINALIDAD

8%

INDICE DE SIMILITUD

8%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

3%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
4	virtual.urbe.edu Fuente de Internet	1%
5	repositorio.utp.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	"Potenciales predictores del rendimiento laboral", Teseo, 2018 Publicación	<1%
7	pesquisa.bvsalud.org Fuente de Internet	<1%
8	www.semanticscholar.org Fuente de Internet	<1%
9	archive.org Fuente de Internet	

<1 %

10

es.scribd.com

Fuente de Internet

<1 %

11

americanae.aecid.es

Fuente de Internet

<1 %

12

www.studocu.com

Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 20 words

Excluir bibliografía

Apagado