



El compromiso organizacional en las entidades públicas: Una revisión literaria

Edward Richard Tomy López^{1*}, Orlando Alarcón Díaz¹, Fatima Dolores Barcia Fierro¹,
José Aldany Calle Loor¹, Rosa Araceli Loor Zambrano¹

¹ Escuela de Posgrado. Universidad César Vallejo. Perú.

* Autor para correspondencia: Edward Richard Tomy López, tomylopez107@gmail.com

(Recibido: 22-02-2024. Publicado: 08-04-2024.)

DOI: 10.59427/rcli/2024/v24cs.1822-1828

Resumen

El objetivo de este artículo fue realizar una exhaustiva evaluación del compromiso organizacional en entidades públicas a través de una revisión de la literatura. Se empleó una metodología bibliográfica documental para recopilar datos relevantes y analizar juicios conceptuales relevantes relacionados con el tema. La revisión se llevó a cabo mediante un análisis crítico de varias publicaciones en revistas científicas indexadas en las bases de datos Scopus y Scielo, conocidas por su impacto en la comunidad científica global. El estudio contribuyó a la identificación de la influencia de los factores involucrados y su relevancia en el progreso de la institución. Los resultados ofrecieron una perspectiva sobre el grado de organización de las publicaciones existentes sobre esta temática en las bases de datos mencionadas.

Palabras claves: *Compromiso, organización, entidad pública.*

Abstract

The objective of this article was to carry out an exhaustive evaluation of organizational commitment in public entities through a review of the literature. A documentary bibliographic methodology was used to collect relevant data and analyze relevant conceptual judgments related to the topic. The review was carried out through a critical analysis of several publications in scientific journals indexed in the Scopus and Scielo databases, known for their impact on the global scientific community. The study contributed to the identification of the influence of the factors involved and their relevance on the progress of the institution. The results offered a perspective on the degree of organization of the existing publications on this topic in the aforementioned databases.

Keywords: *Commitment, organization, public entity.*

1. Introducción

El compromiso organizacional constituye la vinculación afectiva, cognoscitiva y comportamental de los trabajadores con la entidad en la que laboran implicando una ligazón exhaustiva y favorable expresada mediante la entrega, fidelidad y despliegue para coadyuvar al progreso y logro de los propósitos institucionales que si es elevado se enlaza en general con un mayor rendimiento, complacencia de labores, retención del talento y un buen ecosistema de trabajo incluyendo el ejercicio del liderazgo, la cultura orgánica, las ocasiones de crecimiento profesional y personal, la comunicación fluida y horizontal y el reconocimiento de la entidad. Actualmente se aprecia la presencia de incertidumbres en los centros de trabajo originados por la involución económica, la desigualdad remunerativa y las limitaciones estructurales que han agudizado el efecto de la crisis perjudicando directamente la responsabilidad institucional de los servidores. Al respecto, Torres et al. (2023) ha realizado un análisis del que se colige que se viene presentando varias inseguridades en los centros de trabajo por la irrupción de la crisis sanitaria, la recesión económica, las dificultades estructurales que han agudizado el efecto de los problemas como la retribución salarial desigual, la informalidad y el bajo rendimiento provocando que la labor cooperativa se observe afectada, debido a que el compromiso de los trabajadores con la entidad se perciba disminuido notoriamente. Sobre el tema, Saldaña et al. (2023) ha advertido que, en Perú, no obstante que, los trabajadores son absolutamente importantes en el éxito o fracaso de las instituciones, no siempre son acreedores del reconocimiento pertinente y por tanto escatiman esfuerzos para realizar actividades inherentes al compromiso con la organización sin descuidar que el transitar de las corporaciones por el derrotero apropiado y tomando los mecanismos adecuados es responsabilidad del personal directivo quien asume un rol muy trascendente para considerar a los colaboradores idóneos en la búsqueda de los propósitos institucionales sobre la base de la calidad de los seres humanos que, por su parte perciban que sus esfuerzos son valorados y en consecuencia se muestren interesados y comprometidos con la entidad.

En la actualidad, los servidores están obligando a los empleadores a transformar las expectativas que les permita por su parte, la expresión de una secuencia de conductas y predisposiciones, por las cuales denotan probidad, acciones de identidad y diligencias aceptables que favorezcan a las entidades; sin embargo, se aprecia una reacción muy lenta, permaneciendo cortas en la implementación de acciones adecuadas contribuyendo, por el contrario, a que se manifiesten comportamientos carentes de compromiso con las instituciones, expresados a su vez, en diversas maneras de respuesta como sentimientos de alejamiento, ausentismo, conductas displicentes, participación pasiva en las actividades. Ante ello, de acuerdo con García (2023) las entidades se encuentran en el imperativo de generar espacios sólidos de ayuda, reconocimiento y crecimiento personal por los que, los involucrados se sientan orgullosos de laborar en ellas, en la medida que comparten inquietudes y valores respecto de la realidad que los incentiva a comprometerse favorablemente sin escatimar esfuerzos y en consecuencia coadyuvan al engrandecimiento institucional. Las acciones comprometidas organizacionalmente pueden emanar de variados factores como la complacencia con las labores realizadas, la apreciación de equidad, la confianza en los directivos, así como, la afinidad con la cultura institucional que podrían incidir en la conducta de los servidores que contribuyan a la predisposición para efectuar una buena labor, el desarrollo de la actitud de permanencia por un amplio periodo y el fomento de acciones para el logro de los propósitos institucionales. No obstante, al respecto, Heredia & Sulca (2022) han señalado que, en materia de compromiso organizacional en las entidades públicas aún no se ha conseguido el sentimiento de identificación; por ello, los servidores no están logrando un desenvolvimiento aceptable en el centro de trabajo, porque observan limitaciones en la conservación de la identidad que impide el desarrollo de un despliegue adecuado que contribuya al progreso institucional y se logre enfrentar con creces la alta competitividad, lo cual implica que un ser humano con elevado compromiso se orienta a la permanencia y al desarrollo de sus actividades con más ahínco y energía logrando un involucramiento aceptable en los objetivos personales y corporativos.

Las entidades que propician un aceptable compromiso entre sus integrantes pueden ser susceptibles de la obtención de beneficios, una buena notoriedad, mejor capacidad para conseguir logros; por eso, resulta muy relevante que entiendan y labren el ejercicio de acciones comprometidas en aras de suscitar la marcha efectiva y un escenario favorable. Sin embargo, Charman & Bennet (2021) han advertido que en Inglaterra y Gales los trabajadores vienen experimentando sensaciones frustrantes por la impericia de las instituciones para la administración de los requerimientos planteados y por una impresión de arbitrariedad que sobreviene de las apreciaciones de carencia de voz, liderazgo, independencia y ayuda. Esto impacta de manera desfavorable en las relaciones de trabajo provocando un escaso interés por el compromiso que se debe asumir ante la corporación impactando negativamente en el bienestar físico y mental de los empleados, así como en las responsabilidades e interrelaciones institucionales. La investigación es relevante al ofrecer, desde una perspectiva epistemológica, un conjunto de conocimientos y conceptos teóricos que explican la importancia de abordar el compromiso organizacional en las entidades públicas a partir de una revisión literaria. Desde un punto de vista práctico, estos aportes cognitivos se transforman en una valiosa fuente de información para aquellos que estén interesados en realizar actividades relacionadas con esta temática. El objetivo principal fue realizar una revisión bibliográfica sistemática enfocada en el compromiso organizacional en las entidades públicas, y los objetivos específicos se formularon de la siguiente manera: reconocer los factores que promueven las publicaciones sobre el compromiso organizacional y destacar la relevancia de tales publicaciones.

2. Metodología

El enfoque metodológico utilizado para el desarrollo de la investigación se fundamentó en un análisis bibliográfico documental. Se eligieron veinte publicaciones científicas de revistas indexadas en reconocidos repositorios de datos, tales como Scopus y Scielo, que se encuentran detalladas en la tabla 1. Estas publicaciones, seleccionadas cuidadosamente, fueron objeto de un análisis exhaustivo para recopilar e interpretar datos relacionados con el compromiso organizacional y comprender su impacto en las entidades públicas.

Tabla 1: Organización de los artículos citados, dispuestos en orden cronológico de acuerdo al año de publicación y la fuente de información utilizada.

Base de datos	Año de publicación					Total
	2019	2020	2021	2022	2023	
Scopus	1		3	5	4	13
Scielo		1	2	2	2	7
Total	1	1	5	7	6	20

3. Resultados

La realización de este estudio ha requerido la investigación de información pertinente relacionada con el tema tratado, dentro de la cual, según Morilla & Vázquez (2023) el compromiso organizacional, comprendiéndolo y diferenciándolo de la complacencia y cómo se logra involucrar en las labores comprende el nivel en que los servidores alcanzan identificarse con las metas personales e institucionales y el deseo de permanecer en la institución asumiendo, por un lado una conducta afectiva; es decir, aquella que está relacionada, en efecto con el anhelo referido a los lazos de carácter emocional que los trabajadores forjan al alcanzar el cumplimiento de las aspiraciones y complacencias de trabajo; por otra parte, las de índole normativa, asociadas con el deber, expresada en la concepción de fidelidad, vinculación moral que emerge del sentimiento de obligación por la recepción de alguna ocasión o distinción por el hecho de integrar la institución y además, las de naturaleza de continuación, coligada con la necesidad como sentimiento de vínculo de los empleados y la impresión de que las opciones fuera del centro laboral se observan limitadas lo que aumenta su afecto institucional pudiendo tener impacto positivo en la obtención de las metas personales, profesionales y corporativas.

Monsalve et al. (2023) han realizado un estudio sobre el compromiso afectivo, a partir del cual refirieron que, constituye un predictor del desenvolvimiento institucional, el que puede incrementarse mediante la implantación de regímenes de experiencias de alta productividad utilizados para el mejoramiento del despliegue reflejada en el progreso y bienestar de los trabajadores. Esta situación comprende la ligazón de naturaleza emocional que la persona hermana ante su institución desde la identidad que experimenta hacia ella; por tanto, ha sido descrito como algo de gran fiabilidad y trascendencia del compromiso organizacional expresado en la demostración del grado de influencia por las labores que realizan los integrantes y las experiencias que les ocurre en la corporación.

Cantú et al. (2023) han señalado que, el compromiso organizacional ha cobrado gran importancia en la medida que implica la vinculación entre los trabajadores y la entidad comprendiendo el hecho de pertenencia considerando que la persona experimenta la impresión de identidad y se encuentra predispuesto al ofrecimiento de su mayor esfuerzo y por supuesto continuar en la corporación. Ante ello, entretanto los servidores manifiestan un nivel de compromiso y fundamentalmente lealtad que se verá reflejada en el desenvolvimiento laboral dejando en claro que se siente parte integrante de la entidad y consecuentemente se logre el involucramiento orientado a la obtención de los propósitos institucionales debido a que incentiva al recurso humano a laborar en la búsqueda del mejoramiento y progreso de la institución.

Treviño & López (2022) han señalado que, desde el enfoque de los trabajadores, el compromiso con la entidad contribuye a la raigambre de labores, cuya importancia recae fundamentalmente en el efecto inmediato que se advierte en las predisposiciones y comportamientos de los servidores siendo considerados como aspectos trascendentes de deber institucional la apreciación de ocasiones de trabajo para el progreso personal, vinculación equitativa, independencia para la realización de las actividades y la apreciación de las labores, las cuales, si bien pueden ser consideradas per se enmarcadas como elementos guardianes ante los motivos que producen incomodidad, que inclusive, resultarían trascendentes en instancias de la comprensión del desenvolvimiento en entornos de labores adversos más allá que, las circunstancias del compromiso con la entidad y el puesto de trabajo podría postular que se involucrarían en la obtención de las metas personales e institucionales.

Orozco et al. (2022) han referido que, el compromiso organizacional debe ser considerado como una variable importante en la medida que incide en el acomodo, complacencia de labores, desenvolvimiento y estabilidad de los servidores en el corporativo sin soslayar la intervención de diversos elementos psicológicos y sociales como la forma de liderazgo y la idoneidad del ecosistema laboral relacionados favorablemente con criterios de adecuación,

prosperidad, acciones proactivas, alta productividad y creatividad considerando que los empleados que logran integrarse de modo exitoso tienden a experimentar sensaciones más comprometidas con la entidad, alcanzando por su parte, más bienestar y complacencia con las tareas que realizan correspondiéndose con la manera en que los colaboradores se asocian con el contexto de labores, lo cual incide en la apreciación de comodidad y en el origen de conductas positivas en el centro de trabajo.

Bejarano et al. (2022) han indicado que, el compromiso organizacional se evidencia en la idoneidad de la dinámica aplicada, así como en las motivaciones de los trabajadores en su esmero y el apego a los propósitos institucionales, situaciones de los usuarios consideradas importantes, responsabilidad, cumplimiento de roles y nivel de profesionalidad traduciéndose en elemento crítico de superación con incidencia en el desarrollo apropiado de los procedimientos y en el ejercicio e idoneidad de las predisposiciones de trabajo. En tal sentido, quienes se encuentran absolutamente con identidad ante el corporativo en el que laboran advertirán más posibilidades de permanencia y por consiguiente evidenciar un desenvolvimiento de labores aceptable, mostrando a su vez, una condición psicológica positiva en torno al puesto que ejercen caracterizada por la fuerza, fervor e interés que ponen de manifiesto en la implementación de actividades convirtiéndose en un despliegue idóneo y todo ello haría que el ser humano tome la decisión de permanecer en la institución para la que labora.

Cavalcante et al. (2022) han sostenido que, el ejercicio de la responsabilidad puede convertirse en una manera de incrementar el compromiso de los servidores traducido en un anhelo que los conduce a realizar acciones orientadas al logro de metas asumiendo conductas afectivas, normativas y de permanencia en aras de la obtención de resultados positivos para las entidades y la comunidad. El CO puede ser considerado como un anhelo que conduce a los servidores a accionar hacia el alcance de objetivos y que se caracteriza por una enérgica creencia y conformidad respecto de los propósitos y valores institucionales; así como la realización de esfuerzos considerables en razón del corporativo y la gran pretensión de proseguir en él, porque tiene el imperativo moral para ello.

Placeres et al. (2022) han explicado que, el CO ha sido considerado por muchos expertos como la energía con la que puede identificarse una persona y el nivel de involucramiento con la entidad experimentando una exigencia de continuar en ella considerando que la vinculación debe ocurrir a lo largo del tiempo, porque el ser humano integrante se encuentra realmente comprometido y ostenta una elevada deferencia con los objetivos de la institución, entendiendo que el compromiso constituye un sentimiento que permite sugerirla ante alguien y en consecuencia sentirse orgullosos, satisfechos y correspondidos con ella y alejarse de la posibilidad de retirarse y buscar otro centro laboral.

Bernal et al. (2021) han indicado que, el compromiso organizacional se asocia con la condición psicológica que particulariza la vinculación entre los servidores y el corporativo, así como con la determinación de continuar en él o no, hechos que se traducen en la probidad de los trabajadores derivada del asentimiento que la persona advierte de los propósitos precisados por el centro de labores admitiendo el anhelo de intervenir de modo activo sin prescindir de la participación y la manera de involucrarse con los objetivos, evidenciados en el grado de identidad que asumen con los propósitos institucionales. Es más, se puede señalar que este tipo de realidad apunta a la vinculación que un ser humano siente ante la institución en la que ejerce sus funciones, aplicándose por el alcance de los resultados previstos, a la vez que hace partícipe de la filosofía y las categorías axiológicas de la entidad. Por ello, el compromiso con la corporación implica un elemento esencial para el alcance de un apropiado desenvolvimiento de los recursos humanos en la medida que incentiva el rendimiento y la actitud de los servidores, fundamentalmente, en circunstancias críticas y volátiles que pueden enfrentar los corporativos.

López (2021) ha referido que, el compromiso organizacional constituye un aspecto muy relevante que se corresponde con el desenvolvimiento de los servidores públicos, puesto que un mejor nivel garantiza la complacencia y mejores corolarios para la corporación considerando que el saber no es suficiente para la resolución de los inconvenientes y lograr los propósitos institucionales, sino que es pertinente el desarrollo de un abanico de predisposiciones, habilidades y destrezas permitiendo que se alcance la permanencia y que los empleados se sientan absolutamente comprometidos logrando identificarse e implicándose con la filosofía institucional, con lo riesgoso que sería alejarse del corporativo y con el imperativo moral que advierten de continuar en la institución, la cual necesita generar espacios en los que, los servidores se sientan complacidos al complacer sus insuficiencias en la medida que el escenario laboral se muestra en condiciones apropiadas.

Hurtado et al. (2021) ha identificado que, el compromiso con la institución implica una virtud valorada a partir de la identidad advertida y las tareas asociadas con el desenvolvimiento laboral expresados en las acciones meritorias, el despliegue y el esmero evidenciado que caracterizan la vinculación entre el ser humano y el corporativo con la realización de diferentes quehaceres y mecanismos que puede implementar la entidad con los servidores teniendo en cuenta que, el compromiso organizacional es bastante importante porque se ha convertido en un elemento decisivo en los corolarios institucionales desde un procedimiento que apoya a la corporación a establecer lazos con los empleados orientados a las vinculaciones de índole emocional y, si esta ligazón se muestra consistente existe la probabilidad que los colaboradores experimenten sensaciones de identidad minimizando la observancia de alejamiento y por el contrario asuman el compromiso de alinearse con los valores y propósitos individuales con aquellos del corporativo.

Mora et al. (2021) han explicado que, el compromiso con el corporativo por parte de los servidores se asocia en forma directa con los quehaceres que se aprecian a partir de la propia entidad y de los propios colaboradores, para lo cual, se requiere de la construcción de medios ventajosos, por los que se pueda establecer los propósitos institucionales y comprenderlos en los programas organizacionales. A partir de este enfoque, la implementación de mecanismos exitosos de capital humano encamina a una apropiada administración para la obtención de primacías sustentables e imperecederas en el devenir del tiempo otorgando los elementos motivacionales a fin de que estos experimenten impresiones de identidad con las tareas que realizan que coadyuvan a la reducción del ausentismo laboral.

Pedraza & Gonzales (2021) han indicado que, el compromiso organizacional comprende una concepción representante de una relación precisada por los servidores con su corporación establecida en la fidelidad, acciones de identificación e inclinación hacia la entidad, lo que en cierta medida orienta a una mejor complacencia con las labores realizadas y al fortalecimiento del desarrollo institucional. Es prevista como la condición mental particularizada con la vinculación del trabajador y su institución representados en la determinación de proseguir integrándola o ausentarse de ella; empero si la ligazón se muestra consistente el nexo se puede mantener en el transcurso del tiempo, indicadores que refuerzan la idea de que una adecuada complacencia de los servidores posibilita el alcance de los propósitos y asimismo el potenciamiento de los quehaceres de compromiso con la entidad.

Vargas & Machicao (2020) han sostenido que, el compromiso con la entidad es conceptualizado como el momento mental que peculiariza la reciprocidad que conserva un ser humano con la propia institución, el cual repercute en la determinación de proseguir propiamente en ella o ausentarse correspondiéndose con las predisposiciones de los trabajadores hacia las labores que realizan y el proceso de identidad con la institución. Implica un comportamiento anhelado para el logro de modo beneficioso, el alto desenvolvimiento en el centro de labores y la implementación de despliegues agregados que formulen una mayor productividad en instancias de realizar las diferentes actividades consignadas en correspondencia con el puesto en el que se desenvuelven Fonseca et al. (2019) han advertido que, la conducta de los seres humanos en el escenario de labores necesita ser reconocido por considerarse de gran trascendencia para el desarrollo de cualquier entidad. Por tanto, resulta atrayente para el personal directivo realizar inversiones en diligencias que potencien al capital humano buscando el mejoramiento del ecosistema de trabajo sobre la base de sus insuficiencias y particularidades con implicancia en el compromiso que se debe asumir ante la institución asociada con el grado de identidad de la persona caracterizada en la admisión y credibilidad en las categorías axiológicas y los propósitos de la corporación; así como en la voluntad personal para esforzarse y el anhelo de proseguir en la institución.

4. Discusión

En esta sección del texto se examinan y analizan los descubrimientos relacionados con el tema. Se apoya en las contribuciones de Heredia & Sullca (2022) quienes han señalado que, en materia de compromiso organizacional en las entidades públicas aún no se ha conseguido el sentimiento de identificación; por ello, los servidores no están logrando un desenvolvimiento aceptable en el centro de trabajo, porque observan limitaciones en la conservación de la identidad que impide el desarrollo de un despliegue adecuado que contribuya al progreso institucional y se logre enfrentar con creces la alta competitividad, lo cual implica que un ser humano con elevado compromiso se orienta a la permanencia y al desarrollo de sus actividades con más ahínco y energía logrando un involucramiento aceptable en los objetivos personales y corporativos. Sin embargo, las acciones comprometidas organizacionalmente pueden emanar de variados factores como la complacencia con las labores realizadas, la apreciación de equidad, la confianza en los directivos, así como, la afinidad con la cultura institucional que podrían incidir en la conducta de los servidores que contribuyan a la predisposición para efectuar una buena labor, el desarrollo de la actitud de permanencia por un amplio periodo y el fomento de acciones para el logro de los propósitos del corporativo.

Se corresponde con los aportes de García (2023) autores que han indicado que, las entidades se encuentran en el imperativo de generar espacios sólidos de ayuda, reconocimiento y crecimiento personal por los que, los involucrados se sientan orgullosos de laborar en ellas, en la medida que comparten inquietudes y valores respecto de la realidad que los incentiva a comprometerse favorablemente sin escatimar esfuerzos y en consecuencia coadyuvan al engrandecimiento institucional, aunque en la actualidad, los servidores están obligando a los empleadores a transformar las expectativas que les permita por su parte, la expresión de una secuencia de conductas y predisposiciones, por las cuales denotan probidad, acciones de identidad y diligencias aceptables que favorezcan a las entidades; sin embargo, se aprecia una reacción muy lenta, permaneciendo cortas en la implementación de acciones adecuadas contribuyendo, por el contrario, a que se manifiesten comportamientos carentes de compromiso con las instituciones, expresados a su vez, en diversas maneras de respuesta como sentimientos de alejamiento, ausentismo, conductas displicentes, participación pasiva en las actividades.

5. Conclusiones

Se realizó una minuciosa revisión bibliográfica sistemática que se concentró en los artículos publicados en revistas indexadas en las bases de datos de Scopus y Scielo, explorando el tema del compromiso organizacional en las entidades públicas. Estas investigaciones han sido realizadas de forma metódica a lo largo de los últimos años. Las investigaciones revisadas han señalado que los diversos aspectos relacionados con el compromiso organizacional requieren de una acción oportuna en aras de estimular a los trabajadores hacia el desarrollo de conductas afectivas, normativas y de continuidad, así como a que alcancen identificarse con las metas personales e institucionales y el deseo de permanecer en la entidad sin soslayar la trascendencia que advierte al convertirse en un elemento determinante de los resultados corporativos. Se ha resaltado la importancia de los escritos sobre compromiso organizacional, ya que proporcionan información fundamental para enfrentar adecuadamente esta problemática, que se ha convertido en un desafío general que demanda respuestas ágiles y flexibles tanto de los directivos como de los trabajadores.

6. Referencias bibliográficas

- Bejarano, P. M., Fernández, A., Centurión, Á. J., y Lima, L. I. (2022). Factores de gestión escolar en el compromiso organizacional en una Red educativa en Perú. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVIII (Especial 5), 145-157.
- Bernal, I., Ruiz, L. A., & Pastrana, J. L. (2021). Compromiso organizacional de profesionales de la salud ante Covid-19. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(6), 194-204.
- Calvacante, G., Cavalcanti, M. & Dias, S, M. (2022). Do responsible practices enhance employee organizational commitment? a study of brazilian textile companies. *RAE-Revista de Administração de Empresas (Journal of Business Management)*. 62(5), 1-22.
- Cantú, N. S., Pedraza, N. A., & Madero, S. M. (2023). Relación del clima laboral, satisfacción, compromiso y desempeño del capital humano en dependencias de educación superior. *Formación universitaria*. 16(4), 11-20.
- Charman, S., & Bennett, S. (2022). Voluntary resignations from the police service: the impact of organizational and occupational stressors on organizational commitment. *Policing and Society*, 32(2), 159-178.
- Fonseca, J. M. G., Cruz, Ch. E., & Chacón L. (2019). Validación del instrumento de compromiso organizacional en México: evidencias de validez de constructo, criterio y confiabilidad. *Revista de Psicología*. 37 (1), 7-29.
- García, E. E. (2023). Impacto del clima organizacional proambiental en el compromiso y comportamiento sostenible de los trabajadores en Perú. *Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 13(26), 205-222.
- Heredia, V. S., & Sullca, P. J. (2022). Comunicación, trabajo en equipo y compromiso organizacional en universidades públicas. *Revista Venezolana De Gerencia*, 27(Especial 8), 926-938.
- Hurtado, A., Dante, B. R., Ccorisapra, F. de M. & Quispe, A. D. (2021). Cultura y compromiso organizacional: efectos indirectos de la experiencia de marca empleadora. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(4), 369-377.
- López, E. (2021). Responsabilidad social y el compromiso organizacional de empleados públicos del Perú. *Revista venezolana de Gerencia (RVG)*, 26(95), 656-668.
- Monsalve, C., Pardo, M., & Dasí, S. (2023). Prácticas de alto rendimiento y compromiso afectivo: el papel mediador de la cultura organizacional en pymes colombianas. *Innovar*, 33(88), 149-164.
- Mora, Y., Romero, C., Muñoz, I., & Sierra, J. (2021). Compromiso organizacional y factores demográficos que propician el ausentismo laboral en franquicias de Barranquilla-Colombia. *Revista de Ciencias Sociales*, 27(2), 163-179.
- Morilla, A. & Vázquez, O. (2023). Pasión por el trabajo y compromiso organizacional en profesionales que trabajan con personas migrantes: aproximación en entidades españolas. *Alternativas. Cuadernos de Trabajo Social*, 30(2), 228-249.
- Orozco, M. G., Bravo, H. R., Ruvalcaba, N. A., Ángel, M., Vázquez, C. L., & Vázquez-Colunga, J. C. (2022). Socialización organizacional y salud mental positiva ocupacional como predictores del compromiso organizacional en docentes de educación superior. *Acta Colombiana de Psicología*, 25(1), 42-55.
- Pedraza, N. A., & González Cisneros, A. L.(2021). Capital humano, aprendizaje, satisfacción y compromiso en el desempeño de instituciones educativas. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(96), 1019-1040.
- Placeres, S. I., Arraiza, M de J., & Torres, S. M. (2022). El compromiso organizacional un factor clave para la innovación en las Organizaciones. *Vinculatégica*. 8(2), 154-164.

Saldaña, E. I., Horna, R. F., & Troya, D. (2023). Comunicación interna y su relación en el compromiso organizacional en una empresa de consumo masivo en el nororiente peruano. *Economía & Negocios*, 5(1), 226-238.

Torres, F. E., Puican, V. H., & García, M. R. (2023). Relationship of Organizational Commitment to Teamwork in a Municipality from Peru. *International Journal of Professional Business Review*, 8(1).

Treviño, R., & López, J. F. (2022). El impacto del empoderamiento en la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el burnout en docentes de México. *Contaduría y administración*. 67 (3), 2022, 309-337.

Vargas, F. A., & Machicao, C. (2020). Estudio comparativo del compromiso organizacional en trabajadores con y sin hijos, dentro de una empresa industrial en la ciudad de La Paz. *Fides Et Ratio*. 20, 17-35.