COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN MIEMBROS DE UNA ORGANIZACIÓN POLÍTICA ECUATORIANA: UN ESTUDIO EMPÍRICO

ORGANIZATIONAL COMMITMENT AMONG MEMBERS OF AN ECUADORIAN POLITICAL ORGANIZATION: AN EMPIRICAL STUDY

Saúl Jesús Rodriguez Guanoquiza [1*]

[1] Universidad Tecnológica Indoamérica, Facultad de Ciencias administrativas y económicas, Maestría en Administración de Empresas con mención en Innovación y Dirección Estratégica. Ecuador. ORCID: https://orcid.org/0009-0009-8101-0713. Correo: sajerogu2@gmail.com

Luis Fernando Taruchain Pozo [2]

[2] Universidad Tecnológica Indoamérica, Psicólogo Industrial Magister en Gestión del Talento Humano, Magíster en Seguridad, Salud e Higiene Industrial, Facultad de Ciencias Sociales y Humanas Ambato–Ecuador. ORCID: https://orcid.org/0000-0002-1315-5955. Correo: fernandotaruchain@uti.edu.ec

*** Autor para correspondencia: sajerogu2@gmail.com**

Resumen

El compromiso organizacional constituye un constructo fundamental para comprender el vínculo que los colaboradores establecen con las entidades de trabajo y su influencia en la identificación institucional, la permanencia y el involucramiento en el logro de objetivos colectivos. En un contexto caracterizado por constantes transformaciones sociales, económicas y organizacionales, el estudio de esta variable ha adquirido un creciente interés a nivel global, al ser considerada un factor relevante para la sostenibilidad y fortalecimiento de las organizaciones. Objetivo: Estimar los niveles de los tipos de compromiso organizacional presentes en los miembros de una organización política ecuatoriana. Método: La investigación se desarrolló bajo el paradigma positivista, con enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal y alcance descriptivo. La muestra estuvo conformada por 89 miembros de una organización política ecuatoriana, seleccionados mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia. Como técnica de recolección de datos se utilizó la encuesta y como instrumento la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen. Posteriormente, la información fue procesada mediante estadística descriptiva utilizando el software JAMOVI. Resultados: Los hallazgos evidenciaron una predominancia de niveles bajos de compromiso afectivo (52,8 %) y compromiso normativo (39,3 %), mientras que el compromiso de continuidad se concentró mayoritariamente en un nivel medio (49,4 %). Asimismo, la muestra estuvo

Esta obra está bajo una licencia *Creative Commons* de tipo (CC-BY-NC-SA).

Grupo Editorial "ALEMA-Pentaciencias" E-mail: alema.pentaciencias@gmail.com

caracterizada principalmente por participantes jóvenes, provenientes del sector urbano y con formación académica de tercer nivel. Conclusiones: Se concluye que el compromiso organizacional de los miembros evaluados presenta una configuración predominantemente moderada, destacándose una mayor tendencia hacia la permanencia institucional por continuidad que por identificación emocional u obligación moral, evidenciando comportamientos diferenciados entre las dimensiones analizadas.

Palabras clave: compromiso organizacional; compromiso afectivo; compromiso normativo; compromiso de continuidad; organización política

Abstract

Organizational commitment is a fundamental construct for understanding the bond employees develop with their organizations and its influence on organizational identification, retention, and involvement in the achievement of collective goals. In a context characterized by continuous social, economic, and organizational transformations, the study of this variable has gained increasing global attention, as it is considered a relevant factor for organizational sustainability and strengthening. Objective: To estimate the levels of organizational commitment types among members of an Ecuadorian political organization. Method: The study was conducted under the positivist paradigm, using a quantitative approach, a non-experimental cross-sectional design, and a descriptive scope. The sample consisted of 89 members of an Ecuadorian political organization, selected through non-probability convenience sampling. Data were collected using a survey, and the Meyer and Allen Organizational Commitment Scale was employed as the measurement instrument. Subsequently, the information was analyzed through descriptive statistics using the JAMOVI software. Results: Findings revealed a predominance of low levels of affective commitment (52.8%) and normative commitment (39.3%), whereas continuance commitment was primarily concentrated at a moderate level (49.4%). Furthermore, the sample was mainly characterized by young participants from urban areas and holding undergraduate-level academic qualifications. Conclusions: It is concluded that the organizational commitment of the evaluated members exhibits a predominantly moderate profile, highlighting a stronger tendency toward organizational retention driven by continuance factors rather than emotional identification or moral obligation, thereby demonstrating differentiated patterns across the dimensions analyzed.

Keywords: *organizational commitment; affective commitment; normative commitment; continuance commitment; political organization*

Fecha de recibido: 03/06/2026
Fecha de aceptado: 24/09/2026
Fecha de publicado: 29/09/2026

Esta obra está bajo una licencia *Creative Commons* de tipo (CC-BY-NC-SA).
Grupo Editorial "ALEMA-Pentaciencias" E-mail: alema.pentaciencias@gmail.com

Introducción

El compromiso organizacional constituye uno de los constructos más relevantes dentro del campo de la gestión empresarial y la psicología de las organizaciones, debido a la acertada relevancia para explicar la calidad del vínculo que desarrollan las personas con la institución a la que pertenecen (Arreola Bravo & Canizales Rodríguez, 2023; Prado et al., 2025). Desde sus primeras aproximaciones teóricas, este concepto ha sido abordado como un estado psicológico que refleja el grado de identificación, implicación y lealtad que un individuo mantiene hacia la organización, influyendo directamente en su comportamiento, desempeño y permanencia (Coronado-Guzmán et al., 2020; Medina et al., 2022). En este sentido, el compromiso organizacional no se limita únicamente al cumplimiento de las funciones asignadas, sino que representa una disposición voluntaria para contribuir al logro de los objetivos institucionales, participar activamente en los procesos organizacionales y asumir responsabilidades que favorezcan el desarrollo colectivo (Esquivel et al., 2022; Rincón & Mafud, 2025).

Durante las últimas décadas, el interés científico por estudiar el compromiso organizacional ha experimentado un crecimiento considerable debido a la evidencia que demuestra su estrecha relación con variables como la satisfacción laboral, el desempeño individual, la motivación, el bienestar psicológico, la innovación, la productividad, la confianza organizacional, el liderazgo, la intención de permanencia y la disminución de la rotación del talento humano (Estrada & Mamani, 2020; Chiang Vega et al., 2024). Diversas investigaciones coinciden en señalar que las organizaciones cuyos miembros presentan elevados niveles de compromiso desarrollan mayores capacidades para enfrentar procesos de cambio, fortalecer la cooperación entre sus integrantes y consolidar una cultura organizacional orientada hacia la mejora continua (Gómez-González, A., & Gallardo-Echenique, 2023).

En contraste, cuando el compromiso disminuye, suelen incrementarse comportamientos como el ausentismo, la desmotivación, la baja productividad, el incumplimiento de objetivos institucionales y la intención de abandonar la organización (Macetas Porras & Carhuancho-Mendoza, 2024). Desde una perspectiva teórica, el modelo tridimensional propuesto por Meyer y Allen continúa siendo el referente conceptual más utilizado para comprender este fenómeno, dicho modelo sostiene que el compromiso organizacional está conformado por tres dimensiones interrelacionadas; en primer lugar, se hace referencia al compromiso afectivo, entendido como el vínculo emocional que desarrolla el individuo con la organización, caracterizado por sentimientos de identificación, orgullo institucional y deseo genuino de permanecer en ella; la segunda dimensión corresponde al compromiso de continuidad, el cual hace referencia a la evaluación racional que realiza el individuo respecto a los costos económicos, profesionales y personales que implicaría abandonar la organización, mientras, el compromiso normativo refleja el sentido de obligación moral, ética o de reciprocidad que motiva a las personas a continuar formando parte de la institución (Monsalve-Castro et al., 2021; Martínez et al., 2026).

En el contexto contemporáneo, caracterizado por constantes transformaciones económicas, sociales, tecnológicas y políticas, el compromiso organizacional adquiere una importancia considerable, es decir, las organizaciones enfrentan escenarios marcados por la incertidumbre, la digitalización de los procesos, la implementación de nuevas modalidades de trabajo, la diversidad generacional, las demandas sociales por una mayor transparencia institucional y la necesidad de fortalecer la confianza entre líderes y colaboradores, estas

Esta obra está bajo una licencia *Creative Commons* de tipo (CC-BY-NC-SA).

Grupo Editorial "ALEMA-Pentaciencias" E-mail: alema.pentaciencias@gmail.com

condiciones obligan a las instituciones a desarrollar estrategias que favorezcan la identificación de sus integrantes con la misión, visión y valores organizacionales, pues únicamente mediante altos niveles de compromiso es posible sostener procesos de innovación, adaptación y competitividad en entornos altamente dinámicos (Arreola Bravo et al., 2023; Enciso et al., 2026).

Actualmente, los individuos no solo buscan estabilidad laboral o beneficios económicos, sino también organizaciones que generen sentido de pertenencia, reconocimiento, oportunidades de desarrollo profesional y coherencia entre los valores institucionales y sus propios principios personales, en consecuencia, comprender los factores que fortalecen o debilitan el compromiso organizacional constituye una necesidad tanto para la teoría como para la práctica administrativa, permitiendo diseñar estrategias orientadas al fortalecimiento del talento humano y a la sostenibilidad organizacional (Peña-Robles, 2021; Espinoza, 2023).

Con respecto al análisis de la variable desde una perspectiva internacional, diversos organismos especializados coinciden en señalar que el nivel de involucramiento de los trabajadores con sus organizaciones continúa siendo insuficiente para garantizar altos niveles de productividad y bienestar laboral. De acuerdo con Cruzado et al. (2026), únicamente el 21% de los trabajadores a nivel mundial manifiestan encontrarse comprometidos con su trabajo, mientras que el 79% restante presenta bajos niveles de compromiso o se encuentra completamente desvinculado de su organización; este panorama refleja que la mayoría de las organizaciones enfrentan importantes desafíos relacionados con la construcción de ambientes laborales que promuevan la identificación institucional, la motivación y la participación activa de sus colaboradores.

Así mismo, Reyes Rendón et al. (2025) señalan que el compromiso laboral a nivel mundial disminuyó del 23% al 21% durante el último período de evaluación, representando uno de los descensos más significativos registrados en los últimos años, esta reducción se atribuye principalmente al debilitamiento del liderazgo organizacional, al incremento del agotamiento laboral y a la disminución del bienestar psicológico de los trabajadores, factores que afectan directamente la productividad institucional y la permanencia del talento humano. De igual manera, Chacara et al. (2023), menciona que aproximadamente el 62% de los trabajadores en el mundo permanece psicológicamente desconectado de su organización, limitándose al cumplimiento mínimo de sus responsabilidades laborales sin desarrollar comportamientos proactivos que favorezcan la innovación o el logro de objetivos institucionales, esta situación representa una importante pérdida de capital humano para las organizaciones y constituye una de las principales preocupaciones de la gestión contemporánea del talento.

Concerniente a una visión meso, García Lirios (2023), reporta que cerca del 17% de los colaboradores en los diferentes continentes se encuentran activamente desvinculados de sus organizaciones, presentado bajos niveles de pertenecía, sino que además manifiesta conductas negativas que afectan el clima laboral, la satisfacción de los equipos de trabajo y el desempeño institucional. Así también, en el contexto latinoamericano se identifican importantes dificultades relacionadas con este fenómeno. Treviño Reyes & López Pérez (2022) informan que el compromiso promedio de los trabajadores en América Latina y el Caribe alcanza únicamente el 30%, lo que significa que siete de cada diez colaboradores no desarrollan una vinculación sólida con sus organizaciones, aunque este porcentaje supera ligeramente el promedio mundial, continúa evidenciando la necesidad de fortalecer las estrategias de liderazgo, reconocimiento y desarrollo organizacional en la región.

Esta obra está bajo una licencia *Creative Commons* de tipo (CC-BY-NC-SA).

Grupo Editorial "ALEMA-Pentaciencias" E-mail: alema.pentaciencias@gmail.com

No obstante, los resultados observados en otros países latinoamericanos muestran que la problemática presenta comportamientos similares: En Colombia, únicamente el 25% de los trabajadores manifiesta encontrarse comprometido con su organización, mientras que el 62% permanece no comprometido y el 12% se encuentra activamente desvinculado, evidenciando que la mayor parte de la fuerza laboral mantiene una limitada identificación con los objetivos institucionales. En Perú, la situación también resulta preocupante, puesto que solo el 25% de los colaboradores presenta altos niveles de compromiso organizacional, frente a un 64% que permanece no comprometido y un 12% que manifiesta una desvinculación activa, estos resultados reflejan que la consolidación del compromiso continúa siendo uno de los principales desafíos para las organizaciones peruanas, especialmente en escenarios caracterizados por cambios organizacionales y elevada incertidumbre laboral (Armes, 2021).

Por su parte, en México, el nivel de compromiso organizacional alcanza el 29%, cifra inferior a la deseable para organizaciones que buscan consolidar ventajas competitivas sostenibles; paralelamente, el 60% de los trabajadores se encuentra no comprometido y un 10% permanece activamente desvinculado, situación que evidencia la necesidad de fortalecer las prácticas de liderazgo, reconocimiento y bienestar laboral para incrementar el involucramiento de los colaboradores con sus instituciones (Hernández Bonilla et al., 2025; Reynaga et al., 2026).

Finalmente, desde la apreciación micro, en Ecuador se registra un nivel de compromiso organizacional del 25%, mientras que el 66% de los trabajadores permanece no comprometido y el 9% se encuentra activamente desvinculado de su organización, estas cifras reflejan una realidad preocupante para las instituciones públicas, privadas y sociales, considerando que el compromiso constituye un factor determinante para el desempeño institucional y la calidad de los servicios prestados. No obstante, en otras investigaciones desarrolladas por Leal Paredes (2023) en organizaciones ecuatorianas, menciona que se ha identificado que los factores de riesgo psicosocial mantienen una correlación negativa moderada con el compromiso organizacional ($r = -0,558$), evidenciando que condiciones laborales desfavorables reducen significativamente el sentido de pertenencia y la identificación institucional de los colaboradores.

Por otro lado, Vásquez et al. (2021) en su estudio desarrollado en gobiernos autónomos descentralizados del Ecuador muestra que únicamente el 12,68% de los servidores públicos presentan niveles muy altos de compromiso organizacional, mientras que predominan niveles medios (47,89%) y altos (39,44%), aunque estos resultados reflejan cierto grado de identificación institucional, también evidencian oportunidades de mejora para fortalecer el compromiso de los colaboradores. Igualmente, en Ecuador, esta situación resulta particularmente relevante considerando las continuas transformaciones del sistema político, la aparición de nuevos movimientos y la elevada rotación de afiliados y dirigentes entre organizaciones políticas, aunque estos fenómenos han sido ampliamente estudiados desde la ciencia política y la sociología electoral, existe una limitada producción científica que los analice desde la perspectiva del compromiso organizacional, lo que impide comprender cómo los vínculos psicológicos de los miembros influyen en la estabilidad, permanencia y eficacia de las organizaciones políticas (Jaramillo-Galarza et al., 2022; Prado et al., 2025).

En este caso de estudio particular, la problemática adquiere una importancia cuando se analiza el funcionamiento de las organizaciones políticas, a diferencia de las empresas tradicionales, estas instituciones dependen en gran medida del compromiso voluntario de sus miembros, dirigentes y militantes para garantizar la continuidad de sus actividades, la movilización ciudadana, la formación política, la participación electoral

Esta obra está bajo una licencia *Creative Commons* de tipo (CC-BY-NC-SA).

Grupo Editorial "ALEMA-Pentaciencias" E-mail: alema.pentaciencias@gmail.com

y la representación democrática (Martel-Fretell et al., 2026). Sin embargo, la literatura especializada señala que las organizaciones políticas enfrentan crecientes dificultades para mantener la participación activa de sus integrantes debido a la disminución de la confianza ciudadana en las instituciones políticas, la volatilidad electoral, la fragmentación partidista y el incremento del desencanto hacia la actividad política (Rojas et al., 2026; Carrazco et al., 2026). Considerando los planteamientos de la problemática identificada y la necesidad de generar evidencia empírica en un contexto organizacional poco explorado por la literatura científica, la presente investigación se orienta a responder la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuáles son los niveles de los tipos de compromiso organizacional presentes en los miembros de una organización política ecuatoriana?

El presente estudio se justifica desde una perspectiva científica, social, organizacional y práctica, debido a que el compromiso organizacional constituye una de las variables más relevantes para comprender el comportamiento de los individuos dentro de las organizaciones y su influencia sobre el logro de los objetivos institucionales, aunque este constructo ha sido ampliamente investigado en empresas privadas, instituciones públicas, organizaciones educativas y entidades de salud, existe una limitada producción científica enfocada en organizaciones políticas, particularmente en el contexto ecuatoriano, esta realidad evidencia la necesidad de ampliar el conocimiento sobre la forma en que los miembros de estas organizaciones desarrollan vínculos de identificación, permanencia y responsabilidad con la institución política a la que pertenecen (Peña-Robles, 2021; Chiang Vega et al., 2024).

Desde el ámbito científico, la investigación permite contribuir al fortalecimiento del conocimiento existente sobre el compromiso organizacional mediante la generación de evidencia empírica en un escenario poco abordado por la literatura especializada. En efecto, la mayoría de los estudios disponibles se concentran en contextos empresariales y administrativos, mientras que las organizaciones políticas han recibido una atención considerablemente menor desde la perspectiva del comportamiento organizacional (Cáceres-Lozano et al., 2023). En consecuencia, los resultados contribuirán factiblemente a reducir el vacío de conocimiento existente, ampliando las posibilidades de análisis e interpretación de este constructo en instituciones cuyo funcionamiento depende, en gran medida, de la participación voluntaria, la identificación ideológica y el trabajo colectivo de sus integrantes (Román, 2026).

Asimismo, la investigación adquiere relevancia metodológica porque permitirá aplicar un instrumento psicométrico validado para medir los diferentes tipos de compromiso organizacional en una población específica, esto facilitará la obtención de información objetiva, confiable y contextualizada sobre las dimensiones afectiva, de continuidad y normativa, generando evidencia susceptible de ser comparada con investigaciones nacionales e internacionales desarrolladas en otros sectores organizacionales (Martínez et al., 2025).

De igual manera, los resultados podrán constituirse en un referente para futuras investigaciones orientadas al estudio del comportamiento organizacional en organizaciones políticas, movimientos sociales y demás instituciones de participación ciudadana; por otro parte, desde una perspectiva organizacional, el estudio resulta pertinente porque permitirá identificar el nivel de compromiso que mantienen los miembros de una organización política ecuatoriana con respecto a la institución a la que pertenecen, conocer esta información facilita la identificación de fortalezas y oportunidades de mejora relacionadas con la identificación

Esta obra está bajo una licencia *Creative Commons* de tipo (CC-BY-NC-SA).

Grupo Editorial "ALEMA-Pentaciencias" E-mail: alema.pentaciencias@gmail.com

institucional, el sentido de pertenencia, la permanencia voluntaria y la responsabilidad organizacional de sus integrantes.

Por otra parte, la importancia social de la investigación radica en que las organizaciones políticas desempeñan un papel fundamental dentro de los sistemas democráticos, al constituirse como espacios de representación ciudadana, participación política y construcción de propuestas orientadas al desarrollo de la sociedad (Arreola Bravo & Canizales Rodríguez, 2023). En este contexto, contar con miembros comprometidos favorece no solo el fortalecimiento institucional de las organizaciones políticas, sino también la consolidación de procesos democráticos caracterizados por una mayor participación, responsabilidad y transparencia, en consecuencia, comprender el nivel de compromiso organizacional de sus integrantes representa un aporte significativo para el fortalecimiento de la gobernanza y de las instituciones democráticas del país (Quispe Torres & Contreras Rivera, 2026).

Cabe mencionar, que el interés del presente estudio surge de la necesidad de comprender cómo se manifiestan los diferentes tipos de compromiso organizacional dentro de organizaciones políticas ecuatorianas, considerando que estas instituciones presentan características particulares relacionadas con la participación voluntaria, la identificación ideológica, la dinámica electoral y la construcción de objetivos colectivos (Rincón & Mafud, 2025; Martínez-Blanco & Turpo-Chaparro, 2026). En este sentido, conocer el comportamiento de esta variable permitirá enriquecer la literatura científica existente y generar conocimientos aplicables tanto al ámbito académico como al fortalecimiento de la gestión de organizaciones políticas en el contexto ecuatoriano; en virtud de lo anteriormente expuesto, es factible el establecimiento del objetivo medular del presente estudio, planteándose como el estimar los niveles de los tipos de compromiso organizacional en los miembros de una organización política ecuatoriana (Coronado-Guzmán et al., 2020).

Como estado del arte de la presente investigación, se sustenta teóricamente en enfatizar que el compromiso organizacional constituye uno de los constructos más consolidados dentro del campo del comportamiento organizacional, debido a que permite comprender la naturaleza del vínculo que establecen los colaboradores con las empresas a las que pertenecen y la forma en que dicho vínculo influye en su conducta, desempeño y permanencia institucional (Esquivel et al., 2022; Rodríguez et al., 2025). Desde la década de 1960, este concepto ha despertado un creciente interés entre investigadores de la psicología organizacional, la administración y la gestión del talento humano, quienes han buscado explicar por qué algunos individuos desarrollan un elevado sentido de pertenencia hacia sus organizaciones, mientras que otros presentan actitudes de indiferencia, desmotivación o abandono (Bellido-Cabrera et al., 2025).

Los estudios pioneros referente al compromiso organizacional surgieron a partir de las investigaciones desarrolladas por Becker en 1960, quien planteó la Side-Bet Theory, sosteniendo que la permanencia de los individuos dentro de una organización depende, en gran medida, de las inversiones personales acumuladas durante el tiempo de permanencia, tales como experiencia, estabilidad laboral, relaciones sociales y beneficios económicos, es decir, desde esta perspectiva, abandonar la organización implicaría asumir costos personales y profesionales que incentivan la continuidad del trabajador (Medina et al., 2022). Posteriormente, Porter, Steers, Mowday y Boulian en 1974 redefinieron el compromiso organizacional como el grado de identificación e involucramiento que una persona desarrolla con la organización, para estos autores, el compromiso se manifiesta cuando el individuo acepta los valores institucionales, demuestra disposición para

Esta obra está bajo una licencia *Creative Commons* de tipo (CC-BY-NC-SA).

Grupo Editorial "ALEMA-Pentaciencias" E-mail: alema.pentaciencias@gmail.com

realizar esfuerzos adicionales y expresa el deseo de continuar perteneciendo a la organización (Rangel-Lyne et al., 2026).

Cabe enfatizar, que eta propuesta permitió el origen al Organizational Commitment Questionnaire (OCQ), instrumento que durante varias décadas fue ampliamente utilizado para evaluar el nivel de compromiso organizacional en diferentes contextos laborales (Soto et al., 2021). Posteriormente, en la década de los ochenta, O'Reilly y Chatman en 1986 ampliaron la comprensión del constructo al proponer que el compromiso organizacional surge como resultado de procesos de identificación, internalización y cumplimiento de normas organizacionales; según estos autores, los individuos desarrollan compromiso cuando los valores institucionales son congruentes con sus valores personales, favoreciendo comportamientos de cooperación, confianza y lealtad hacia la organización (Correa Vergara et al., 2025).

No obstante, el mayor desarrollo conceptual fue propuesto por Meyer y Allen en 1991; 1997, quienes formularon el modelo tridimensional del compromiso organizacional, considerado actualmente el referente teórico más aceptado por la comunidad científica (Cantú et al., 2023). Este modelo sostiene que el compromiso organizacional está conformado por tres dimensiones complementarias: el compromiso afectivo, el compromiso de continuidad y el compromiso normativo; diversas investigaciones desarrolladas en múltiples contextos organizacionales han demostrado la validez y consistencia de este modelo, razón por la cual continúa siendo uno de los marcos conceptuales más empleados en investigaciones indexadas, desde una perspectiva conceptual, el compromiso organizacional puede definirse como el estado psicológico que refleja el grado de identificación, implicación y permanencia que un individuo mantiene con respecto a la organización donde desarrolla sus actividades (Leudo & Rosaleny, 2021; Montes & Zavala, 2022); este vínculo no depende exclusivamente de factores económicos, sino también de elementos emocionales, sociales, culturales y éticos que fortalecen la relación entre la persona y la institución (Vanegas Rico et al., 2023; Alegre, 2024). En consecuencia, un trabajador comprometido no solamente cumple con las funciones establecidas en su puesto de trabajo, sino que demuestra iniciativa, cooperación, responsabilidad, disposición para asumir nuevos desafíos y voluntad de contribuir al logro de los objetivos organizacionales.

Contemporáneamente, las investigaciones actuales coinciden en señalar que el compromiso organizacional representa una ventaja competitiva para cualquier entidad de trabajo, cuando los miembros desarrollan elevados niveles de fidelización, aumentan la productividad, la innovación, el trabajo colaborativo, la satisfacción laboral y la confianza institucional (Cáceres-Lozano et al., 2023; Barboza, 2024). Asimismo, disminuyen significativamente indicadores negativos como la rotación del personal, el ausentismo, el agotamiento laboral, los conflictos interpersonales y la intención de abandonar la empresa; estas evidencias han convertido al compromiso organizacional en uno de los principales indicadores para evaluar la efectividad de la gestión del talento humano (Gonzáles & Chunga, 2025).

Considerando el modelo tridimensional de los autores Meyer y Allen se distingue tres tipos de compromiso organizacional. Como descripción del primer tipo, se hace alusión al compromiso afectivo, entendido como el vínculo emocional que desarrolla el individuo con la organización; este tipo de compromiso suele asociarse con elevados niveles de motivación, satisfacción laboral, innovación y desempeño, es decir que, los colaboradores que presentan altos niveles de este tipo de compromiso permanecen en la institución debido a que desean hacerlo, experimentan sentimientos de orgullo por pertenecer a ella y se identifican plenamente con su misión, visión y valores (Soto et al., 2021; Chiang-Vega et al., 2025).

Esta obra está bajo una licencia *Creative Commons* de tipo (CC-BY-NC-SA).

Grupo Editorial "ALEMA-Pentaciencias" E-mail: alema.pentaciencias@gmail.com

Como segundo tipo de menciona sobre el compromiso de continuidad, el cual se fundamenta en la valoración racional de los costos que implicaría abandonar la organización; en este caso, la permanencia del individuo responde principalmente a factores económicos, estabilidad laboral, beneficios adquiridos, oportunidades profesionales o limitadas alternativas de empleo, aunque este compromiso favorece la permanencia institucional, diversos autores sostienen que sus efectos sobre el desempeño suelen ser inferiores a los observados en el compromiso afectivo (Mamani Guzman et al., 2025). Mientras tanto, la tercera dimensión corresponde al compromiso normativo, definido como el sentimiento de obligación moral que experimenta una persona para permanecer dentro de la organización; este compromiso surge cuando el individuo considera que la organización le ha brindado oportunidades de crecimiento, confianza, capacitación o apoyo institucional, desarrollando un sentido de reciprocidad que fortalece su permanencia y responsabilidad organizacional (Quispe et al., 2024).

Diversos estudios han demostrado que el compromiso organizacional no depende de un único factor, sino de la interacción de múltiples variables individuales, organizacionales y contextuales (García-Moncada et al., 2023), entre los factores que influyen positivamente destacan el liderazgo transformacional, la comunicación efectiva, el reconocimiento institucional, el clima organizacional favorable, la justicia organizacional, las oportunidades de capacitación, el desarrollo profesional, la participación en la toma de decisiones, la confianza hacia los líderes, el equilibrio entre la vida laboral y personal, la percepción de apoyo organizacional y una cultura organizacional basada en valores compartidos; estos elementos fortalecen la identificación institucional y favorecen relaciones laborales caracterizadas por la cooperación y el sentido de pertenencia (Alcázar Cruz, 2020; Vanegas Rico et al., 2023).

Por el contrario, el compromiso organizacional puede verse afectado negativamente por diversos factores como el liderazgo autoritario, la ausencia de reconocimiento, la sobrecarga laboral, el estrés ocupacional, la incertidumbre laboral, los conflictos interpersonales, la falta de comunicación, la inequidad organizacional, la limitada participación de los colaboradores, el escaso desarrollo profesional y los ambientes laborales caracterizados por la desconfianza (Calizaya-López et al., 2025). Cuando estas condiciones persisten, los trabajadores suelen experimentar desmotivación, agotamiento emocional y una disminución progresiva de su identificación con la organización, incrementándose la intención de rotación y reduciéndose la productividad de la entidad de trabajo (Huamán-Gil, 2024).

En referencia al ámbito de las organizaciones políticas, el compromiso organizacional adquiere características particulares debido a que la permanencia de sus miembros no depende exclusivamente de incentivos económicos, sino también de la identificación ideológica, la participación democrática, la confianza en el liderazgo, el sentido de representación ciudadana y la adhesión a principios y valores compartidos (Vargas-Huaman et al., 2022; Alegre, 2024). En este tipo de organizaciones, el compromiso constituye un elemento estratégico para fortalecer la cohesión interna, promover la participación activa de sus integrantes y garantizar la continuidad de los procesos políticos y organizacionales (Muñoz-Palomar et al., 2022).

Finalmente, como sustento internacional, el estudio de la variable se encuentra respaldo en los principios promovidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la cual sostiene que el trabajo decente constituye uno de los pilares para alcanzar organizaciones sostenibles, productivas y socialmente responsables (Panduro & Flores, 2022). En este sentido, la OIT plantea que la promoción de condiciones laborales dignas, la igualdad de oportunidades, el diálogo social, la protección de los derechos fundamentales en el trabajo, la

Esta obra está bajo una licencia *Creative Commons* de tipo (CC-BY-NC-SA).

Grupo Editorial "ALEMA-Pentaciencias" E-mail: alema.pentaciencias@gmail.com

seguridad y salud ocupacional, así como el acceso permanente a oportunidades de formación y desarrollo profesional, favorecen la motivación, el bienestar y el compromiso de las personas con sus organizaciones. Asimismo, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, particularmente el Objetivo de Desarrollo Sostenible 8 (ODS 8), promueve el trabajo decente y el crecimiento económico inclusivo, reconociendo que el fortalecimiento de organizaciones capaces de garantizar ambientes laborales saludables repercute positivamente en el desempeño, la productividad, la permanencia del talento humano y la sostenibilidad institucional (Román, 2026).

Complementariamente, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) sostiene que la confianza institucional, el liderazgo ético, la integridad pública, la transparencia y la adecuada gestión del talento humano constituyen factores esenciales para fortalecer el compromiso de los miembros con las organizaciones, especialmente en instituciones cuya legitimidad depende de la participación activa de sus integrantes; estos principios resultan particularmente pertinentes para las organizaciones políticas, donde la cohesión interna, la identificación institucional y la participación de la militancia representan elementos fundamentales para el cumplimiento de sus fines democráticos (Orozco-Solis, 2022; Chiang-Vega et al., 2025).

Dentro del contexto ecuatoriano, el estudio del compromiso organizacional encuentra sustento en un conjunto de disposiciones constitucionales y legales vigentes que promueven ambientes organizacionales orientados al respeto por la dignidad humana, el fortalecimiento institucional, la participación y el desarrollo del talento humano. En primera instancia, la Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 33, reconoce al trabajo como un derecho y un deber social, además de constituir una fuente de realización personal y la base de la economía, disponiendo que el Estado garantice a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones justas y el desempeño de sus actividades en un ambiente saludable y libremente escogido; estos principios guardan una estrecha relación con la literatura sobre comportamiento organizacional, la cual sostiene que la percepción de justicia, bienestar y dignidad laboral fortalece el compromiso afectivo y la identificación de los colaboradores con la organización (Zuñiga, Macias & Romero, 2026).

Asimismo, el artículo 326 de la Constitución incorpora principios laborales que fortalecen directamente el comportamiento organizacional, entre ellos destacan el derecho a desarrollar las labores en ambientes adecuados que garanticen la salud, la seguridad y el bienestar; la libertad de organización de las personas trabajadoras; el impulso al funcionamiento democrático y transparente de las organizaciones; y la adopción del diálogo social como mecanismo para la solución de conflictos laborales. Desde la perspectiva de la psicología organizacional, estos principios favorecen la percepción de apoyo organizacional, la confianza institucional, la justicia organizacional y la participación, variables ampliamente reconocidas como antecedentes del compromiso organizacional (Calderón-Díaz, 2022).

En concordancia con el texto constitucional, el Código del Trabajo actualizado al Registro Oficial Suplemento No. 286 de mayo de 2026 desarrolla los principios relacionados con la estabilidad laboral, las condiciones dignas de trabajo, la seguridad y salud ocupacional, la protección de los derechos de las personas trabajadoras, la jornada laboral, los períodos de descanso y las vacaciones, configurando un marco jurídico orientado a garantizar el bienestar laboral y la permanencia de relaciones laborales justas (Peña et al., 2026). Coincidiendo con los lineamientos de la teoría del intercambio social (Social Exchange Theory), que enfatiza que estas

Esta obra está bajo una licencia *Creative Commons* de tipo (CC-BY-NC-SA).

Grupo Editorial "ALEMA-Pentaciencias" E-mail: alema.pentaciencias@gmail.com

garantías fortalecen la percepción de reciprocidad entre el trabajador y la organización, incrementando la identificación institucional, la confianza y el compromiso organizacional (Calderón-Díaz, 2022). Así también, dentro del ámbito del sector público, la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) establece que la gestión del talento humano debe fundamentarse en principios de mérito, igualdad de oportunidades, profesionalización, capacitación continua, evaluación objetiva del desempeño y desarrollo permanente de competencias; disposiciones que favorecen la construcción de organizaciones caracterizadas por la equidad, el reconocimiento del desempeño y el crecimiento profesional, factores que la evidencia científica identifica como determinantes para el fortalecimiento del sentido de pertenencia en los servidores públicos (Jaramillo-Galarza et al., 2022; Chavez Ordinola et al., 2025).

En conjunto, el marco jurídico ecuatoriano vigente configura un entorno normativo que, aunque no regula de manera explícita el compromiso organizacional como variable psicológica, incorpora principios estrechamente relacionados con los fundamentos del comportamiento organizacional contemporáneo, tales como la dignidad del trabajo, la participación, el liderazgo democrático, el desarrollo del talento humano, la equidad, el bienestar laboral, la transparencia institucional y la corresponsabilidad (Martel-Fretell et al., 2026). Estos elementos constituyen condiciones organizacionales que la evidencia científica reconoce como antecedentes para el fortalecimiento de los vínculos psicológicos entre las personas y las organizaciones, justificando la pertinencia del estudio del compromiso organizacional en miembros de una organización política ecuatoriana.

Materiales y métodos

La presente investigación se desarrolló bajo el paradigma positivista, debido a que este enfoque epistemológico concibe la realidad como un fenómeno objetivo, observable y susceptible de ser explicado mediante procedimientos científicos sistemáticos (Espinoza et al., 2022). Desde esta perspectiva, el conocimiento se genera a partir de la observación empírica, la medición objetiva y el análisis cuantificable de los fenómenos, permitiendo contrastar planteamientos teóricos mediante evidencia verificable y replicable; en consecuencia, el paradigma positivista privilegia la utilización de instrumentos estandarizados y procedimientos metodológicos rigurosos que favorecen la obtención de resultados confiables y libres de interpretaciones subjetivas.

Arias Gonzáles & Covinos Gallardo. (2021) sostienen que este paradigma se fundamenta en tres dimensiones estrechamente relacionadas. En primer lugar, corresponde a la dimensión onto-epistemológica, la cual explica la forma en que la realidad puede ser conocida mediante procesos sistemáticos de observación y comprobación empírica; la segunda dimensión, denominada ético-política, orienta el desarrollo de la investigación bajo principios de responsabilidad científica, respeto por los participantes y generación de conocimiento socialmente útil; mientras la tercera dimensión metodológica establece la utilización de procedimientos científicos estructurados que garanticen la objetividad durante las etapas de recolección, procesamiento e interpretación de la información (Arias Gonzáles & Covinos Gallardo, 2021).

En concordancia con estos postulados, Hernández-Sampieri et al. (2014) afirman que el paradigma positivista parte del supuesto de que el conocimiento científico debe construirse mediante procedimientos objetivos, sistemáticos y verificables, permitiendo explicar los fenómenos a partir del análisis de datos empíricos. Bajo esta lógica, el presente estudio adopta este paradigma debido a que el compromiso organizacional constituye

Esta obra está bajo una licencia *Creative Commons* de tipo (CC-BY-NC-SA).

Grupo Editorial "ALEMA-Pentaciencias" E-mail: alema.pentaciencias@gmail.com

un constructo susceptible de ser medido mediante instrumentos psicométricos previamente validados, posibilitando estimar objetivamente los niveles de compromiso afectivo, de continuidad y normativo presentes en los miembros de una organización política ecuatoriana.

En relación con el enfoque metodológico, la investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, puesto que este permite medir objetivamente las variables de estudio mediante la obtención de datos numéricos que posteriormente son analizados utilizando procedimientos estadísticos. Hernández-Sampieri et al. (2014) señalan que el enfoque cuantitativo se caracteriza por emplear instrumentos estandarizados, recopilar información susceptible de cuantificación y utilizar técnicas estadísticas para describir, explicar o contrastar fenómenos observables, asimismo, este enfoque facilita la reducción del sesgo del investigador, incrementando la precisión y objetividad de las inferencias derivadas del análisis de los datos. En este contexto, la elección del enfoque cuantitativo respondió a la necesidad de estimar los niveles del compromiso organizacional presentes en la población objeto de estudio, mediante la aplicación de un instrumento psicométrico ampliamente validado por la comunidad científica internacional. De esta manera, fue posible obtener información objetiva sobre las percepciones de los participantes respecto a su identificación emocional con la organización, su disposición para permanecer en ella y el sentido de obligación moral asociado a su permanencia.

Respecto al diseño de investigación, el estudio se enmarcó dentro de un diseño no experimental, debido a que la variable de estudio fue observada tal como se manifiesta en su contexto natural, sin que el investigador realizara manipulación alguna sobre las condiciones en las que se desarrolla el fenómeno investigado. Espinoza et al. (2022) sostienen que este tipo de diseño resulta apropiado cuando el propósito consiste en describir o analizar variables presentes en una población específica, respetando las condiciones reales donde estas ocurren. En el mismo sentido, Flores et al. (2013) destacan que el diseño no experimental favorece la comprensión objetiva de fenómenos sociales y organizacionales, evitando intervenciones que puedan modificar el comportamiento natural de los participantes.

De manera complementaria, este diseño investigativo, adoptó un corte transversal, considerando que la información fue recolectada en un único momento temporal. Hernández-Sampieri et al. (2014) explican que los estudios transversales permiten obtener una representación precisa del estado actual de una variable en una población determinada, constituyendo una estrategia metodológica ampliamente utilizada en investigaciones descriptivas desarrolladas dentro del campo de las ciencias sociales y organizacionales. En consecuencia, la aplicación del instrumento en un solo momento permitió identificar los niveles de compromiso organizacional existentes en los miembros de la organización política durante el período de estudio, sin pretender analizar su evolución longitudinal.

Por otra parte, el alcance de la investigación fue descriptivo, debido a que el propósito central consistió en caracterizar el comportamiento del compromiso organizacional dentro de la población objeto de estudio, estimando los niveles alcanzados por cada una de sus dimensiones. (Espinoza et al., 2022) señalan que las investigaciones descriptivas tienen como finalidad identificar, especificar y caracterizar las propiedades, comportamientos o manifestaciones de un fenómeno determinado, proporcionando información objetiva acerca de su estado actual.

Esta obra está bajo una licencia *Creative Commons* de tipo (CC-BY-NC-SA).

Grupo Editorial "ALEMA-Pentaciencias" E-mail: alema.pentaciencias@gmail.com

En concordancia con este planteamiento, Arias Gonzáles & Covinos Gallardo (2021) sostienen que el alcance descriptivo permite representar de manera precisa las características de una variable sin establecer relaciones de causalidad, generando información que facilita la comprensión de fenómenos específicos y constituye un punto de partida para investigaciones posteriores de carácter correlacional o explicativo. Bajo esta premisa, este alcance permitió obtener un diagnóstico objetivo sobre el comportamiento de la variable, proporcionando evidencia científica útil para fortalecer los procesos de gestión organizacional, liderazgo institucional y desarrollo del talento humano dentro de organizaciones políticas (Flores et al., 2013).

Con respecto a la población objeto de estudio estuvo conformada por 200 miembros pertenecientes a una organización política ecuatoriana legalmente constituida, en atención a principios éticos de confidencialidad y protección institucional, el nombre de la organización no se revela en el presente manuscrito, preservando así el anonimato de la institución y de sus integrantes, esta decisión metodológica responde a la naturaleza del estudio y a los compromisos asumidos durante el proceso de recolección de la información, garantizando que los resultados sean utilizados exclusivamente con fines científicos y académicos, sin comprometer la identidad de la organización participante. A partir de la población identificada, se seleccionó una muestra de 89 participantes, la selección de los participantes se realizó mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia, técnica ampliamente utilizada en investigaciones de las ciencias sociales cuando la inclusión de los participantes depende de criterios previamente establecidos por el investigador y de la accesibilidad de la población objeto de estudio.

Hernández-Sampieri et al. (2014) señalan que este tipo de muestreo permite seleccionar unidades de análisis que poseen características específicas acordes con los propósitos de la investigación, siendo especialmente pertinente en estudios desarrollados con poblaciones de difícil acceso o cuando existen restricciones institucionales para la selección aleatoria de los participantes. En este sentido, la muestra fue conformada únicamente por miembros que cumplían criterios previamente definidos, procurando garantizar la pertinencia de la información recopilada y la homogeneidad de la población analizada.

Como criterios de inclusión se establecieron los siguientes: a) encontrarse legalmente empadronado como miembro de la organización política al momento de la investigación; b) pertenecer al cantón Saquisilí, provincia de Cotopaxi; c) poseer un título profesional de tercer nivel o superior debidamente registrado; d) tener una edad comprendida entre 20 y 45 años; y e) aceptar voluntariamente participar en la investigación mediante la firma del consentimiento informado. Por su parte, se consideraron como criterios de exclusión: a) pertenecer a otro movimiento político asociado; b) pertenecer a otro cantón del Ecuador o persona extranjera; c) no contar con estudios formales; d) tener una edad inferior a los 19 años; y e) presentar cuestionarios incompletos, con información inconsistente o con patrones de respuesta que impidieran su adecuado procesamiento estadístico.

Con respecto a la técnica de producción de los datos se empleó la encuesta, considerada una de las técnicas más utilizadas en la investigación cuantitativa dentro de las ciencias sociales, la psicología organizacional y los estudios sobre comportamiento organizacional, debido a que permite recopilar información de manera sistemática, objetiva y estandarizada acerca de las percepciones, actitudes y comportamientos de una población determinada. Hernández-Sampieri et al. (2014) señalan que la encuesta constituye un procedimiento metodológico idóneo cuando se pretende obtener información directamente de los participantes mediante instrumentos estructurados, favoreciendo la uniformidad en la recolección de los datos,

Esta obra está bajo una licencia *Creative Commons* de tipo (CC-BY-NC-SA).

Grupo Editorial "ALEMA-Pentaciencias" E-mail: alema.pentaciencias@gmail.com

la comparación de resultados y la aplicación de técnicas estadísticas para el análisis de las variables de estudio. En concordancia con este planteamiento, Arias Gonzáles & Covinos Gallardo (2021) sostienen que esta técnica posibilita la obtención de información confiable y objetiva en investigaciones descriptivas, al permitir que los datos provengan directamente de las percepciones de los sujetos investigados bajo condiciones homogéneas de aplicación.

Como instrumento de medición se utilizó la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (Organizational Commitment Scale), desarrollada originalmente por John P. Meyer y Natalie J. Allen, considerada una de las herramientas psicométricas de mayor reconocimiento dentro de la literatura científica para evaluar el compromiso organizacional, este instrumento se fundamenta en el Modelo Tridimensional del Compromiso Organizacional, propuesto por Meyer y Allen (1991) y posteriormente consolidado por Meyer y Allen (1997), el cual concibe el compromiso organizacional como un estado psicológico que caracteriza la relación existente entre el individuo y la organización, influyendo significativamente en la decisión de permanecer como miembro de la institución (Neves et al., 2018).

La Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen fue desarrollada originalmente en los Estados Unidos y, desde su creación, ha sido ampliamente utilizada en investigaciones desarrolladas en diferentes contextos organizacionales, asimismo, la escala ha sido adaptada para su utilización en diversos países latinoamericanos, entre ellos Perú, donde ha sido empleada en investigaciones relacionadas con comportamiento organizacional, gestión del talento humano y desarrollo institucional, evidenciando su pertinencia para poblaciones hispanohablantes (Nava-Soto et al., 2022). Desde el punto de vista psicométrico, la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen ha demostrado adecuados niveles de validez de contenido, validez de constructo y consistencia interna en múltiples investigaciones, la estructura tridimensional del instrumento ha sido corroborada mediante análisis factoriales exploratorios y confirmatorios realizados en diferentes contextos organizacionales (Rosario-Hernandez, 2002).

Asimismo, diversos estudios reportan coeficientes de alfa de Cronbach superiores a 0,70 para cada una de las dimensiones y valores globales que oscilan entre 0,80 y 0,90, resultados que evidencian una adecuada confiabilidad y estabilidad interna del instrumento. La versión utilizada en esta investigación corresponde a la escala de 18 ítems, integrada por tres subescalas compuestas por seis reactivos cada una, las cuales evalúan respectivamente el compromiso afectivo, el compromiso de continuidad y el compromiso normativo; en relación al tiempo promedio requerido para responder el instrumento fue de aproximadamente 10 a 15 minutos, cada reactivo es respondido mediante una escala tipo Likert de cinco alternativas, cuyos valores oscilan entre 1 = Totalmente en desacuerdo y 5 = Totalmente de acuerdo; este formato de respuesta permite cuantificar de manera estandarizada las percepciones de los participantes respecto a su nivel de compromiso con la organización, facilitando posteriormente el análisis estadístico tanto de cada dimensión como de la variable global (Rosario-Hernandez, 2002).

Cabe mencionar que la interpretación de los resultados se efectuó mediante la sumatoria de las puntuaciones obtenidas en los reactivos correspondientes a cada dimensión, considerando que las puntuaciones más elevadas representan mayores niveles de compromiso organizacional; posteriormente, los puntajes obtenidos fueron organizados en categorías de análisis correspondientes a niveles bajo, medio y alto, permitiendo describir el comportamiento de cada uno de los componentes del compromiso organizacional y estimar el

Esta obra está bajo una licencia *Creative Commons* de tipo (CC-BY-NC-SA).

Grupo Editorial "ALEMA-Pentaciencias" E-mail: alema.pentaciencias@gmail.com

nivel global de compromiso presente en los miembros de la organización política objeto de estudio (Neves et al., 2018).

Una vez concluida la fase de recolección de la información, se procedió a codificar y registrarlos en una matriz de datos elaborada en el software JAMOVI, desde donde se efectuó el procesamiento estadístico correspondiente mediante la técnica de análisis de datos denominada estadísticas descriptivas, para ello se calcularon frecuencias absolutas, frecuencias relativas, porcentajes, medidas de tendencia central y medidas de dispersión, según la naturaleza de las variables analizadas; estas técnicas permitieron describir objetivamente el comportamiento de la variable de estudio y de cada una de sus dimensiones, representando los resultados mediante tablas e histogramas (Arias Gonzáles & Covinos Gallardo, 2021).

Finalmente, el presente estudio ha respetado los principios éticos que orientan la investigación científica con seres humanos, procurando garantizar en todo momento la integridad, dignidad, autonomía y derechos de los participantes; en este sentido, la investigación se fundamentó en los principios universales establecidos en la Declaración de Helsinki de la Asociación Médica Mundial, así como en las directrices internacionales contenidas en el Informe Belmont, especialmente aquellas relacionadas con el respeto por las personas, la beneficencia y la justicia, principios ampliamente adoptados en investigaciones desarrolladas dentro de las ciencias sociales y del comportamiento (Espinoza et al., 2022).

En cumplimiento del principio de autonomía, cada participante manifestó su aceptación mediante la firma del correspondiente consentimiento informado, documento en el cual se especificaron las características del estudio, el tratamiento confidencial de la información y el uso exclusivamente científico de los datos obtenidos, garantizando el anonimato de los participantes mediante la codificación de los cuestionarios, evitando el registro de información que permitiera su identificación individual; de igual manera, el tratamiento de la información se desarrolló conforme a las disposiciones de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales, garantizando que los datos recopilados fueran tratados de manera lícita, confidencial y proporcional, exclusivamente para los fines establecidos en la presente investigación (Hernández-Sampieri et al., 2014).

Resultados y discusión

En el presente apartado se presentan los resultados obtenidos durante el proceso investigativo. Para una mejor comprensión de los hallazgos, la información se organiza mediante tablas y figuras, acompañadas de su respectivo análisis interpretativo. En primer lugar, se expone la caracterización sociodemográfica de los participantes; posteriormente, se presentan los resultados de las variables analizadas, con el fin de identificar las principales tendencias en niveles observados en la muestra de estudio referente a los tipos de compromiso organizacional presentes. De este modo, los hallazgos permiten describir de manera objetiva el comportamiento de las variables evaluadas en función de los datos obtenidos.

Tabla 1. Dato sociodemográfico - Edad

Edad	Frecuencias	% del Total	% Acumulado
18 a 29 años	44	49.4 %	49.4 %
30 a 44 años	37	41.6 %	91.0 %
45 a 64 años	8	9.0 %	100.0 %

Nota: f=frecuencia; %=porcentaje

Esta obra está bajo una licencia *Creative Commons* de tipo (CC-BY-NC-SA).

Grupo Editorial "ALEMA-Pentaciencias" E-mail: alema.pentaciencias@gmail.com

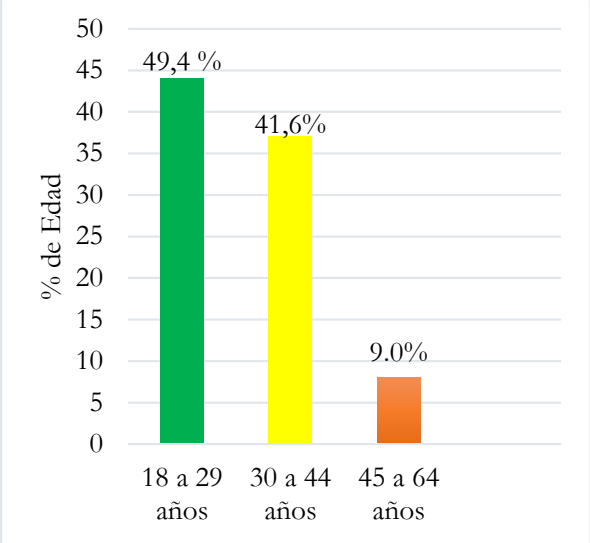

Figura 1. Histograma – Edad

Análisis e interpretación: Los resultados evidencian que el grupo de 18 a 29 años concentra la mayor proporción de participantes, representando el 49,4 % (n=44) de la muestra total. En segundo lugar, se ubica el grupo comprendido entre 30 y 44 años con el 41,6 % (n=37), mientras que los participantes de 45 a 64 años constituyen únicamente el 9,0 % (n=8). Asimismo, al considerar conjuntamente los dos primeros rangos etarios, se observa que estos agrupan el 91,0 % (n=81) de los participantes. En este sentido, la distribución de frecuencias refleja una marcada concentración de la muestra en los grupos etarios menores de 45 años, evidenciando una participación considerablemente mayor en comparación con el grupo de mayor edad. Adicionalmente, la diferencia de 40,4 puntos porcentuales entre el grupo predominante (18 a 29 años) y el grupo menos representado (45 a 64 años) permite identificar una distribución asimétrica de la variable edad. Por consiguiente, los resultados obtenidos muestran que la caracterización etaria de la población estudiada se encuentra principalmente representada por participantes pertenecientes a los rangos de edad más jóvenes dentro de la muestra.

Tabla 2. Dato sociodemográfico – Género

Género	Frecuencias	% del Total	% Acumulado
Femenino	47	52.8 %	52.8 %
Masculino	41	46.1 %	98.9 %
Prefiero no decirlo	1	1.1 %	100.0 %

Nota: f=frecuencia; %=porcentaje

Esta obra está bajo una licencia *Creative Commons* de tipo (CC-BY-NC-SA).

Grupo Editorial "ALEMA-Pentaciencias" E-mail: alema.pentaciencias@gmail.com

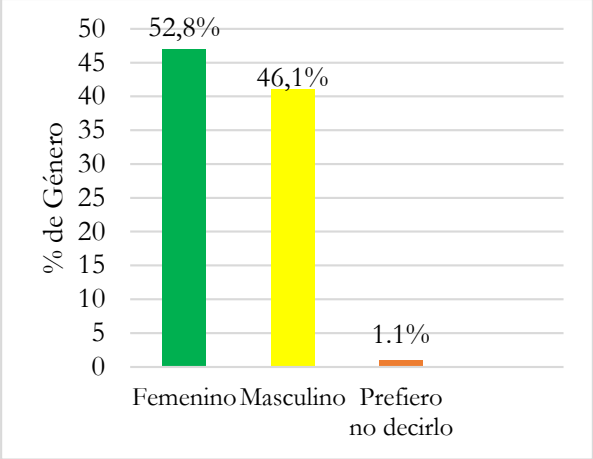

Figura 1. Histograma – Género

Análisis e interpretación: En relación con el género, se observa que el 52,8 % (n=47) de los participantes corresponde al género femenino, mientras que el 46,1 % (n=41) pertenece al género masculino; por otra parte, únicamente el 1,1 % (n=1) manifestó preferir no indicar esta información. Esto enfatiza a que los datos muestran una distribución relativamente equilibrada entre las dos categorías predominantes, registrándose una diferencia de 6,7 puntos porcentuales entre mujeres y hombres. Asimismo, la escasa proporción de participantes que optó por no responder esta variable evidencia una alta disponibilidad de información para la caracterización sociodemográfica de la muestra. En consecuencia, los resultados permiten identificar una composición poblacional con representación de ambos grupos, observándose una ligera predominancia femenina dentro del conjunto de participantes evaluados.

Tabla 3. Dato sociodemográfico – Estado Civil

Estado civil	Frecuencias	% del Total	% Acumulado
Casado	24	27.0 %	27.0 %
Dovorciado	5	5.6 %	32.6 %
Soltero	55	61.8 %	94.4 %
Unión libre	4	4.5 %	98.9 %
Viudo	1	1.1 %	100.0 %

Nota: f=frecuencia; %=porcentaje

Esta obra está bajo una licencia *Creative Commons* de tipo (CC-BY-NC-SA).

Grupo Editorial "ALEMA-Pentaciencias" E-mail: alema.pentaciencias@gmail.com

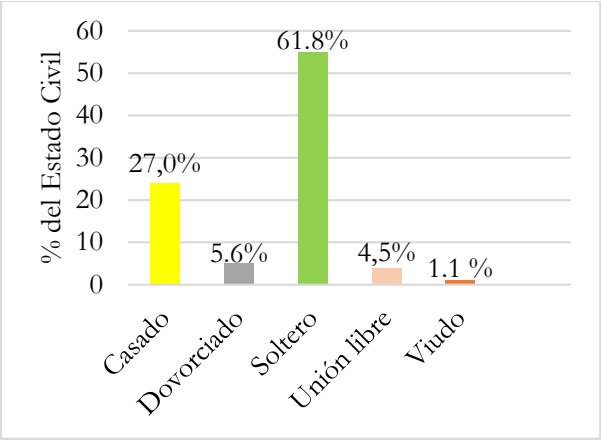

Figura 3. Histograma – Estado Civil

Análisis e interpretación: Respecto al estado civil, los resultados indican que la categoría soltero registra la mayor frecuencia, concentrando el 61,8 % (n=55) de los participantes. A continuación, se encuentra el grupo de personas casadas, que representa el 27,0 % (n=24). En menor proporción se identifican las categorías divorciado con el 5,6 % (n=5), unión libre con el 4,5 % (n=4) y viudo con el 1,1 % (n=1). De igual manera, se evidencia una diferencia sustancial entre la categoría predominante y las restantes categorías analizadas. En particular, la frecuencia de participantes solteros supera ampliamente a la de casados y representa más de la mitad de la muestra total. Por otra parte, las categorías divorciado, unión libre y viudo muestran una participación reducida, agrupando conjuntamente apenas el 11,2 % (n=10) de los casos. En consecuencia, la distribución observada permite establecer que la muestra se encuentra caracterizada principalmente por participantes que reportan estado civil soltero, constituyéndose en la condición civil de mayor representación dentro del estudio.

Tabla 4. Dato sociodemográfico – Sector

Sector	Frecuencias	% del Total	% Acumulado
Rural	24	27.0 %	27.0 %
Urbano	65	73.0 %	100.0 %

Nota: f=frecuencia; %=porcentaje

Esta obra está bajo una licencia *Creative Commons* de tipo (CC-BY-NC-SA).

Grupo Editorial "ALEMA-Pentaciencias" E-mail: alema.pentaciencias@gmail.com

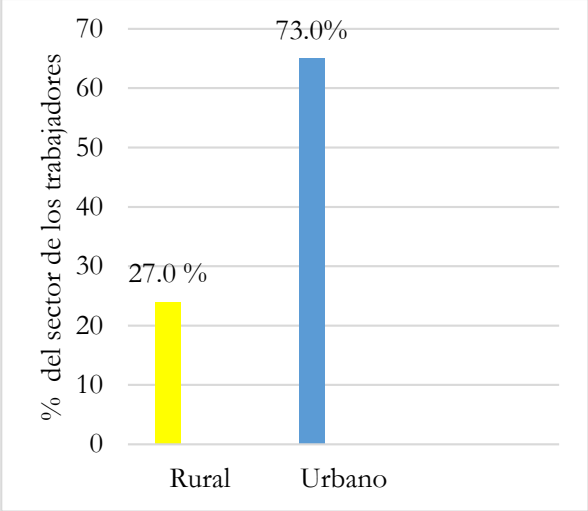

Figura 4. Histograma – Sector

Análisis e interpretación: Los resultados muestran que el 73,0 % (n=65) de los participantes pertenece al sector urbano, mientras que el 27,0 % (n=24) corresponde al sector rural; esta diferencia representa una brecha de 46 puntos porcentuales entre ambas categorías. Asimismo, la distribución de frecuencias evidencia una concentración considerable de participantes procedentes del sector urbano, cuya representación equivale a casi tres cuartas partes de la muestra estudiada. En contraste, el sector rural registra una participación menor, aunque suficiente para formar parte de la caracterización general de la población analizada. Por consiguiente, la estructura de la muestra refleja un predominio de participantes ubicados en contextos urbanos, constituyéndose esta categoría en la principal fuente de información para la descripción de los resultados obtenidos.

Tabla 5. *Dato sociodemográfico – Formación Académica*

Formación académica	Frecuencias	% del Total	% Acumulado
Cuarto nivel	18	20.2 %	20.2 %
Primaria	2	2.2 %	22.5 %
Secundaria	19	21.3 %	43.8 %
Tercer nivel	50	56.2 %	100.0 %

Nota: f=frecuencia; %=porcentaje

Esta obra está bajo una licencia *Creative Commons* de tipo (CC-BY-NC-SA).

Grupo Editorial "ALEMA-Pentaciencias" E-mail: alema.pentaciencias@gmail.com

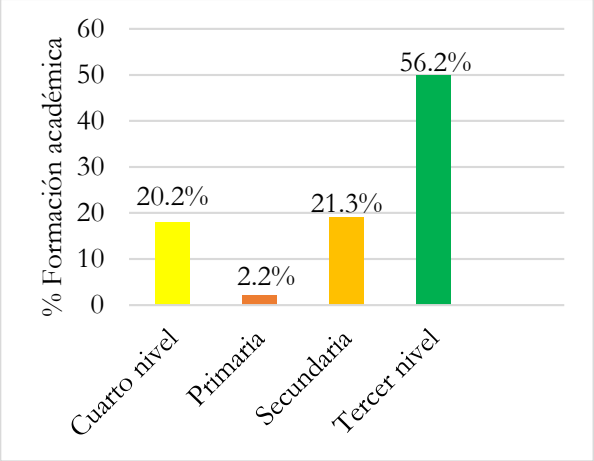

Figura 5. Histograma – Formación Académica

Análisis e interpretación: En cuanto a la formación académica, se observa que el nivel de tercer nivel constituye la categoría predominante con el 56,2 % (n=50) de los participantes. En segundo lugar, se encuentra la educación secundaria con el 21,3 % (n=19), seguida del cuarto nivel con el 20,2 % (n=18). Finalmente, la educación primaria registra la menor participación con el 2,2 % (n=2). De manera complementaria, se identifica que el 76,4 % (n=68) de la muestra posee estudios de tercer y cuarto nivel, lo que representa más de tres cuartas partes de los participantes evaluados. En contraste, únicamente el 23,5 % (n=21) reporta niveles de escolaridad correspondientes a educación primaria o secundaria. Por tanto, la distribución obtenida evidencia una concentración importante de participantes con formación académica superior, observándose una diferencia significativa respecto a los demás niveles educativos presentes en la muestra.

Niveles de los tipos de compromiso organizacional

Tabla 6. Niveles del tipo de compromiso organizacional - Normativo

Niveles	Frecuencias	% del Total	% Acumulado
Alto	24	27.0 %	27.0 %
Bajo	35	39.3 %	66.3 %
Medio	30	33.7 %	100.0 %

Nota: f=frecuencia; %=porcentaje

Esta obra está bajo una licencia *Creative Commons* de tipo (CC-BY-NC-SA).

Grupo Editorial "ALEMA-Pentaciencias" E-mail: alema.pentaciencias@gmail.com

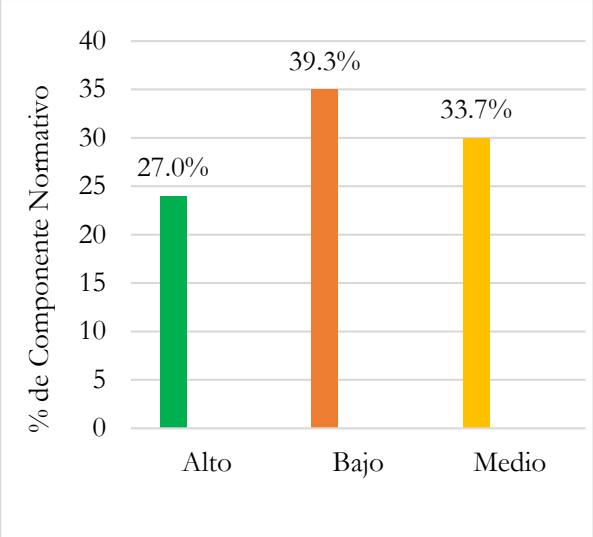

Figura 6. Histograma – Niveles del tipo de compromiso organizacional – Normativo.

Análisis e interpretación: Los resultados correspondientes al compromiso organizacional normativo muestran que el nivel bajo presenta la mayor frecuencia, representando el 39,3 % (n=35) de los participantes. Por su parte, el nivel medio alcanza el 33,7 % (n=30), mientras que el nivel alto corresponde al 27,0 % (n=24). De acuerdo con los criterios de interpretación de Meyer y Allen, esta dimensión se relaciona con el grado en que los colaboradores experimentan una sensación de obligación moral o deber hacia la organización. En este contexto, se observa que la mayor proporción de participantes se ubica en el nivel bajo, lo que indica una presencia más frecuente de puntuaciones asociadas a una reducida percepción de compromiso sustentado en obligaciones normativas.

Asimismo, aunque el nivel medio y el nivel alto también presentan una representación importante dentro de la muestra, sus porcentajes resultan inferiores a los registrados en la categoría baja. En conjunto, el 73,0 % (n=65) de los participantes se concentra entre los niveles bajo y medio, mientras que poco más de una cuarta parte alcanza niveles altos. En consecuencia, la distribución observada sugiere que los puntajes obtenidos en la dimensión normativa se inclinan predominantemente hacia niveles que reflejan una menor intensidad de obligación percibida hacia la organización, de acuerdo con los parámetros establecidos por el instrumento utilizado.

Tabla 7. Niveles del tipo de compromiso organizacional – De Continuidad

Niveles	Frecuencias	% del Total	% Acumulado
Alto	27	30.3 %	30.3 %
Bajo	18	20.2 %	50.6 %
Medio	44	49.4 %	100.0 %

Nota: f=frecuencia; %=porcentaje

Esta obra está bajo una licencia *Creative Commons* de tipo (CC-BY-NC-SA).

Grupo Editorial "ALEMA-Pentaciencias" E-mail: alema.pentaciencias@gmail.com

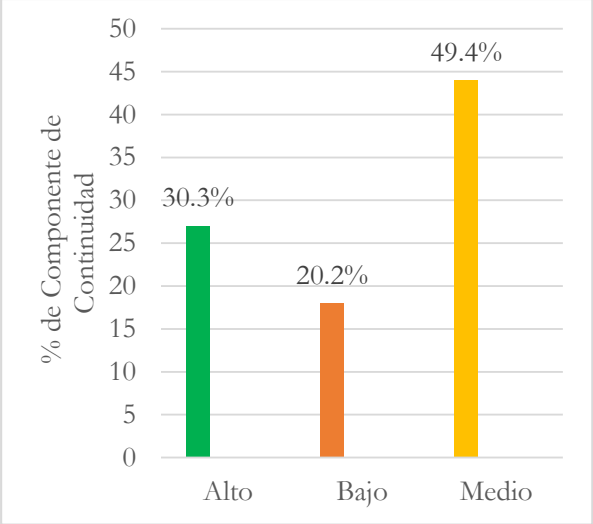

Figura 7. Histograma – Niveles del tipo de compromiso organizacional – De Continuidad

Análisis e interpretación: Respecto al compromiso organizacional de continuidad, los resultados evidencian que el nivel medio constituye la categoría predominante con el 49,4 % (n=44) de los participantes. Posteriormente, se encuentra el nivel alto con el 30,3 % (n=27), mientras que el nivel bajo registra el 20,2 % (n=18). Según el modelo de Meyer y Allen, esta dimensión evalúa la permanencia del trabajador en función de los costos asociados a abandonar la organización. En este sentido, la concentración de casi la mitad de los participantes en el nivel medio indica que las puntuaciones obtenidas se sitúan principalmente en rangos intermedios dentro de esta dimensión. Asimismo, la presencia de un 30,3 % (n=27) de participantes en el nivel alto refleja una proporción relevante de casos con puntuaciones elevadas en compromiso de continuidad. Adicionalmente, al considerar conjuntamente los niveles medio y alto, se observa que estos agrupan el 79,7 % (n=71) de la muestra. Por consiguiente, la distribución obtenida muestra una tendencia predominante hacia puntuaciones intermedias y altas en esta dimensión, evidenciando que el compromiso de continuidad alcanza niveles más favorables en comparación con otras dimensiones evaluadas dentro del estudio.

Tabla 8. Niveles del tipo de compromiso organizacional – Afectivo

Niveles	Frecuencias	% del Total	% Acumulado
Alto	17	19.1 %	19.1 %
Bajo	47	52.8 %	71.9 %
Medio	25	28.1 %	100.0 %

Nota: f=frecuencia; %=porcentaje

Esta obra está bajo una licencia *Creative Commons* de tipo (CC-BY-NC-SA).

Grupo Editorial "ALEMA-Pentaciencias" E-mail: alema.pentaciencias@gmail.com

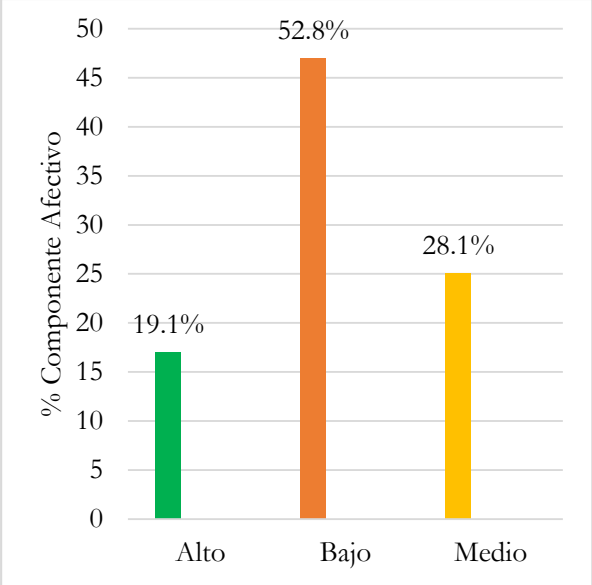

Figura 8. Histograma – Niveles del tipo de compromiso organizacional – Afectivo

Análisis e interpretación: Los resultados correspondientes al compromiso organizacional afectivo evidencian que el nivel bajo representa la categoría con mayor frecuencia, alcanzando el 52,8 % (n=47) de los participantes. En segundo lugar, se ubica el nivel medio con el 28,1 % (n=25), mientras que el nivel alto registra el 19,1 % (n=17). Conforme al modelo de Meyer y Allen, el compromiso afectivo se relaciona con el grado de identificación emocional y vinculación psicológica que el colaborador establece con la organización. Bajo esta premisa, los resultados muestran que más de la mitad de los participantes obtuvo puntuaciones clasificadas dentro del nivel bajo, constituyéndose en la tendencia predominante dentro de esta dimensión.

Asimismo, el porcentaje correspondiente al nivel alto resulta considerablemente inferior, registrándose una diferencia de 33,7 puntos porcentuales respecto a la categoría predominante. De igual manera, la suma de los niveles bajo y medio alcanza el 80,9 % (n=72) de la muestra total, lo que evidencia una concentración mayoritaria de participantes fuera de los niveles altos de compromiso afectivo. En consecuencia, la distribución observada permite identificar que las puntuaciones obtenidas en esta dimensión se orientan principalmente hacia niveles bajos e intermedios de vinculación afectiva con la organización, de acuerdo con los criterios de interpretación establecidos por la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen.

Discusión

Los resultados obtenidos en la presente investigación permitieron estimar los niveles de los tipos de compromiso organizacional en miembros de una organización política ecuatoriana, evidenciándose como hallazgo principal una mayor presencia de niveles bajos en las dimensiones afectiva y normativa, mientras que el compromiso de continuidad se concentró predominantemente en un nivel medio. En términos generales, estos resultados sugieren que la permanencia de los participantes dentro de la organización se encuentra más vinculada a elementos asociados con la continuidad de su participación que a una identificación emocional sólida o a un sentido de obligación moral hacia la institución.

Esta obra está bajo una licencia *Creative Commons* de tipo (CC-BY-NC-SA).

Grupo Editorial "ALEMA-Pentaciencias" E-mail: alema.pentaciencias@gmail.com

Estos hallazgos resultan particularmente relevantes debido a que las organizaciones políticas dependen, en gran medida, de la participación activa, el involucramiento y la adhesión de sus miembros para garantizar la sostenibilidad de sus procesos organizacionales y democráticos. De manera específica, la dimensión afectiva presentó la situación más desfavorable, registrándose un predominio del nivel bajo con el 52,8 % (n=47) de los participantes; este resultado evidencia que una proporción importante de los miembros evaluados manifiesta una limitada identificación emocional con la organización política. Dicho hallazgo converge con lo reportado por Leal Paredes (2023), quien encontró que factores organizacionales adversos se relacionan con menores niveles de compromiso en organizaciones ecuatorianas.

Asimismo, coincide con los planteamientos de Cruzado et al. (2026), quienes señalan que una proporción significativa de trabajadores latinoamericanos presenta niveles reducidos de involucramiento organizacional, reflejando dificultades para consolidar vínculos sólidos entre las personas y las instituciones. No obstante, los resultados difieren de los reportados por Chiang Vega et al. (2024), quienes identificaron niveles más elevados de compromiso organizacional en trabajadores de instituciones públicas y privadas, concluyendo que una mayor satisfacción laboral favorece la consolidación de vínculos positivos con la organización. Del mismo modo, los hallazgos encontrados contrastan con los obtenidos por Arreola Bravo y Canizales Rodríguez (2023), quienes evidenciaron que la identidad organizacional mantiene una relación positiva con el compromiso de los colaboradores, aspecto que no parece reflejarse con la misma intensidad en la población analizada. Por otra parte, la dimensión normativa registró un predominio del nivel bajo con el 39,3 % (n=35), seguido del nivel medio con el 33,7 % (n=30). Estos resultados indican que gran parte de los participantes no presenta una percepción elevada de obligación moral o deber institucional hacia la organización política.

Desde esta perspectiva, los hallazgos son convergentes con los reportados por Monsalve-Castro et al. (2021), quienes sostienen que niveles reducidos de compromiso normativo suelen observarse en contextos organizacionales donde los miembros presentan una menor interiorización de las normas y valores institucionales; de igual forma, coinciden con los resultados de Peña-Robles et al. (2021), quienes identificaron variaciones importantes en la dimensión normativa asociadas a las condiciones organizacionales percibidas por los participantes. Sin embargo, estos resultados difieren de lo expuesto por Quispe et al. (2024), quienes encontraron niveles superiores de compromiso normativo en instituciones de educación superior, evidenciando una mayor adhesión a los valores y principios organizacionales.

Asimismo, los resultados contrastan con lo informado por Martínez et al. (2025), quienes reportaron un predominio de niveles moderados y altos en las dimensiones del compromiso organizacional dentro de contextos universitarios, estas diferencias podrían atribuirse a las particularidades contextuales de las organizaciones políticas, cuyo funcionamiento depende significativamente de procesos de identificación ideológica, participación voluntaria y dinámicas organizacionales distintas a las observadas en otros sectores. En contraste con las dimensiones anteriores, el compromiso de continuidad presentó resultados relativamente más favorables, observándose una concentración predominante en el nivel medio con el 49,4 % (n=44), seguido del nivel alto con el 30,3 % (n=27). Este hallazgo sugiere que una proporción importante de participantes mantiene una disposición moderada a permanecer en la organización, asociada a la valoración de los costos que implicaría abandonar su pertenencia institucional.

Los resultados convergen con lo planteado por Vásquez et al. (2021), quienes reportaron una predominancia de niveles medios de compromiso organizacional en entidades ecuatorianas, así como con los hallazgos de

Esta obra está bajo una licencia *Creative Commons* de tipo (CC-BY-NC-SA).

Grupo Editorial "ALEMA-Pentaciencias" E-mail: alema.pentaciencias@gmail.com

Macías-Fernández y Romero-Fernández (2025), donde se evidenciaron niveles moderados de compromiso en organizaciones públicas. No obstante, estos hallazgos difieren parcialmente de los obtenidos por Martel-Fretell et al. (2026) y Rojas et al. (2026), quienes encontraron niveles más elevados de compromiso organizacional en organizaciones públicas, reflejando una vinculación institucional más sólida. Estas discrepancias ponen de manifiesto la necesidad de continuar profundizando en el estudio del compromiso organizacional dentro de organizaciones políticas, dado que constituyen contextos organizacionales con características particulares que aún presentan una limitada evidencia empírica dentro de la literatura científica.

Referente a las limitaciones metodológicas, la presente investigación presenta determinadas limitaciones metodológicas que deben ser consideradas al momento de interpretar los hallazgos. En primer lugar, el estudio se desarrolló bajo un diseño no experimental y de corte transversal, razón por la cual los resultados reflejan únicamente el comportamiento observado en un momento específico, sin permitir identificar cambios o variaciones temporales en los niveles de compromiso organizacional. Asimismo, el alcance descriptivo imposibilita establecer relaciones de causalidad entre las variables analizadas. En segundo lugar, la selección de los participantes se realizó mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia, lo que limita la capacidad de generalización de los hallazgos hacia otras organizaciones políticas ecuatorianas. Adicionalmente, la investigación se desarrolló en una única organización política perteneciente al cantón Saquisilí, provincia de Cotopaxi, por lo que los resultados deben interpretarse dentro del contexto específico estudiado. Finalmente, la información fue obtenida mediante una escala de autoinforme, situación que podría estar influenciada por la percepción subjetiva de los participantes al momento de responder el instrumento.

De igual manera, como proyecciones investigativas, se identifican diversas oportunidades para el desarrollo de futuras investigaciones, en primer lugar, resulta pertinente replicar el estudio en organizaciones políticas de diferentes provincias y contextos territoriales del Ecuador, con la finalidad de contrastar los niveles de compromiso organizacional observados y ampliar la evidencia empírica disponible. Asimismo, sería relevante incorporar diseños longitudinales que permitan analizar la evolución del compromiso organizacional a través del tiempo y de los diferentes procesos políticos e institucionales.

De igual manera, futuras investigaciones podrían adoptar alcances correlacionales o explicativos para examinar la relación existente entre el compromiso organizacional y variables como liderazgo, clima organizacional, satisfacción laboral, bienestar psicológico, identidad política o participación organizacional. Finalmente, considerando la limitada producción científica existente sobre compromiso organizacional en organizaciones políticas ecuatorianas, este estudio constituye un antecedente empírico que puede contribuir al desarrollo de nuevas líneas de investigación orientadas a comprender los factores que favorecen la permanencia, identificación y vinculación de los miembros con este tipo de instituciones.

Conclusiones

Los resultados evidenciaron que las dimensiones afectiva y normativa presentaron una predominancia de niveles bajos, mientras que el compromiso de continuidad se concentró principalmente en un nivel medio, configurando un perfil de compromiso caracterizado por una mayor tendencia a la permanencia institucional asociada a factores de continuidad que a vínculos emocionales o percepciones de obligación moral hacia la organización. Asimismo, se identificó que el compromiso afectivo constituyó la dimensión con menor fortaleza dentro de la muestra analizada, reflejando una limitada identificación emocional de los participantes

Esta obra está bajo una licencia *Creative Commons* de tipo (CC-BY-NC-SA).

Grupo Editorial "ALEMA-Pentaciencias" E-mail: alema.pentaciencias@gmail.com

con la organización. De manera similar, la dimensión normativa registró una mayor concentración de niveles bajos e intermedios, lo que evidencia una reducida presencia de sentimientos asociados al deber o responsabilidad moral de permanecer en la institución.

En contraste, el compromiso de continuidad presentó una distribución más favorable, observándose una mayor concentración de participantes en niveles medios y altos. Por otra parte, la caracterización sociodemográfica permitió establecer que la población estudiada estuvo conformada principalmente por participantes jóvenes, predominantemente procedentes del sector urbano y con niveles de formación académica superior, elementos que contribuyen a contextualizar los hallazgos obtenidos dentro de la realidad específica de la organización analizada. Es decir, los resultados permiten concluir que el compromiso organizacional en los miembros de la organización política estudiada no se manifiesta de manera homogénea entre sus dimensiones, observándose una predominancia de niveles bajos en los componentes afectivo y normativo, junto con una tendencia moderada en la dimensión de continuidad.

Referencias

Alcázar Cruz, P. (2020). Estilo de Liderazgo y Compromiso Organizacional: Impacto del liderazgo transformacional. *Economía coyuntural*, *5*(4), 89-122. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2415-06222020000400006&script=sci_arttext&tlng=es

Alegre, L. R. R. (2024). Compromiso organizacional y su incidencia en la motivación laboral en la empresa Professionals On Line SAC, Lima 2023. *Alpha Centauri*, *5*(3), 16-23. https://doi.org/10.47422/ac.v5i3.175

Araoz, E. G. E., & Ramos, N. A. G. (2021). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la Amazonía peruana. *Educação & formação*, *6*(1). https://doi.org/10.25053/redufor.v6i1.3854

Arias Gonzáles, J. L., & Covinos Gallardo, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación. *Enfoques Consulting EIRL*, *1*(1), 66-78. https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf

Armes, E. L. L. (2021). Responsabilidad social y el compromiso organizacional de empleados públicos del Perú. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, *26*(95), 656-668. https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.95.14

Arreola Bravo, F. M., & Canizales Rodríguez, J. M. (2023). Identidad y compromiso organizacional en empleados de la empresa familiar mediana de Mazatlán, Sinaloa. *Ciencia ergo sum*, *30*(1). https://doi.org/10.30878/ces.v30n1a2

Arreola Bravo, F. M., Pérez Melo, A. Y., & Canizales Rodríguez, J. M. (2023). Percepción de justicia y su efecto moderador en la identidad y compromiso organizacional en la empresa familiar: desarrollo de supuestos teóricos. *Ciencias administrativas*, (21), 6-6. https://doi.org/https://doi.org/10.24215/23143738e114

Barboza, R. (2024). El Salario emocional en el compromiso laboral: Una revisión sistemática de la literatura científica en los últimos 5 años 2018–2022: Revisión sistemática. *EVSOS*, *3*(2), 21-45. https://doi.org/10.57175/evsos.v3i2.145

Bellido-Cabrera, J., Valiente-Saldaña, Y. M., Alvites-Gasco, A. M., & Diaz-Gómez, C. (2025). Reconocimiento laboral y compromiso organizacional en una empresa agroindustrial. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, *10*(19), 202-216. https://doi.org/10.35381/r.k.v10i19.4397

Esta obra está bajo una licencia *Creative Commons* de tipo (CC-BY-NC-SA).

Grupo Editorial "ALEMA-Pentaciencias" E-mail: alema.pentaciencias@gmail.com

Cáceres-Lozano, L. F., Acevedo-Cárdenas, J. A., Barrios-Martínez, V. A., Romero-Salinas, L. A., Pérez-Peña, A. G., & Contreras-Pacheco, F. (2023). Bienestar laboral y su correlación con el compromiso organizacional. *Revista investigación en salud Universidad de Boyacá*, *10*(1. Enero-Junio), 94-111. https://doi.org/10.24267/23897325.742

Calderón-Díaz, C. A. (2022). Compromiso organizacional de mandos medios en la Salud Pública Institucional. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, *7*(13), 42-52. https://doi.org/10.35381/r.k.v7i13.1619

Calizaya-López, J., Carita-Choquecahua, A., Paredes Linares, G. M. G., Bellido-Medina, R., & Concha-Diaz, L. (2025). Factores sociodemográficos y su impacto en el bienestar y compromiso organizacional de colaboradores municipales. *Revista Minerva*, *6*(17), 177-186. https://doi.org/10.47460/minerva.v6i17.214

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. http://dx.doi.org/10.4067/s0718-50062023000400011

Carrazco, N. L. C., & Pineda, I. I. J. (2026). El bienestar laboral y su impacto en la retención y compromiso del talento humano en la ciudad de Machala. *Revista Veritas de Difusão Científica*, *7*(1), 7983-8007. https://doi.org/10.61616/rvdc.v7i1.1514

Chacara, M. F. L., Caceres, N. C., Espinoza, M. B. C., & Leon, F. V. (2023). Cultura organizacional y compromiso laboral en los trabajadores de gobiernos locales en el Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, *7*(2), 2581-2603. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.5513

Chavez Ordinola, L. T., Lozano Levano, C., & Cajavilca Lagos, W. O. (2025). Gestión del recurso humano en el sector público: una revisión sistemática. *Revista InveCom*, *5*(1). https://doi.org/10.5281/zenodo.12734758

Chiang Vega, M. M., Escalona Tapia, K., & Rivera Cerda, M. J. (2024). Compromiso organizacional y satisfacción laboral, análisis de clases latentes en trabajadores de administración pública y privada. *Ciencias administrativas*, (23), 5-5. https://doi.org/https://doi.org/10.24215/23143738e132

Chiang Vega, M. M., Valdebenito Garcés, N. A., Rivera Cerda, M. J., & Hidalgo-Ortiz, J. P. (2024). Cómo afectan el clima organizacional y el compromiso laboral a los factores de tensión laboral: estudio en funcionarios públicos. *Multidisciplinary business review*, *17*(2), 78-93. http://dx.doi.org/10.35692/07183992.17.2.7.

Chiang-Vega, M. M., Ramírez-Morales, M., Rivera-Cerda, M. J., & Hidalgo-Ortiz, J. P. (2025). Compromiso organizacional y satisfacción laboral en funcionarios públicos, análisis 2020 y 2022 comparando provincia urbana y rural, Chile. *Revista gestión de las personas y tecnología*, *18*(52), 22-44. http://dx.doi.org/10.35588/ry8qqs42

Coronado-Guzmán, G., Valdivia-Velasco, M., Aguilera-Dávila, A., & Alvarado-Carrillo, A. (2020). Compromiso organizacional: antecedentes y consecuencias. *Conciencia tecnológica*, (60). https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/94465715006.pdf

Correa Vergara, F. I., Gonzales Picón, D. S., & Cordova Bustinza, V. (2025). Clima organizacional en la relación motivación-compromiso organizacional en el sector eléctrico: estudio de buenas prácticas. *Revista Impulso*, *5*(9), 221-236. https://doi.org/10.59659/impulso.v.5i9.73

Esta obra está bajo una licencia *Creative Commons* de tipo (CC-BY-NC-SA).

Grupo Editorial "ALEMA-Pentaciencias" E-mail: alema.pentaciencias@gmail.com

Cruzado, L. B. L., Rojas, K. D. N., Menacho, J. F. L., Girón, J. M. P., Lirio, F. J. R., & Tapia, L. M. L. (2026). El compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores. *Revista InveCom*, *6*(3). https://doi.org/10.5281/zenodo.18226167

Enciso, E. P. M., Chuquipiondo, R. D., Soria, A. R., Borda, R. C., & Curi, O. E. P. (2026). Gestión del talento humano integrada a la inteligencia artificial y aplicada al compromiso organizacional en una universidad pública. *Impulso, Revista de Administración*, *6*(14), 293-305. http://doi.org/10.59659/impulso.v.6i14.286

Espinoza, L. A. L. (2023). Compromiso laboral y conflicto trabajo-familia en empresas medianas del Perú. *Business Innova Sciences*, *4*(2), 85-103. https://doi.org/10.5281/zenodo.10557236

Espinoza, M. C., García Rabines, D. R., Prieto Molinari, D. E., & Zegarra López, Á. C. (2022). *Compendio de investigaciones de estudiantes: metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa*. Universidad de Lima, Facultad de Psicología. https://hdl.handle.net/20.500.12724/18341

Esquivel, D. Y. C., Ramírez, M. R. H. B., Grados, J. T. E., Grados, M. N. E., & Montenegro, F. C. S. (2022). Síndrome de Burnout y compromiso organizacional en un hospital público–Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, *6*(6), 8256-8271. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3995

Estrada, E., & Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*, *2*(1), 132-146. https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008

Flores, M. C. J. R., Placido, M. R. J. F., Valdemar, M. B. V. J., & Jerson, P. Q. E. (2022). Endomarketing para desarrollar compromiso organizacional del personal administrativo del organismo de formalización de la propiedad informal, Chimbote–2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, *6*(1), 1039-1052. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1560

Flores, M. D., Franco, M. E. V. E., Ricalde, D. C., Garduño, A. A. L., & Apáez, M. R. (2013). *Metodología de la investigación*. Editorial Trillas, SA de CV.

Galindo, N. G. N., Puente, L. A. R., & Ramírez, C. L. S. (2024). Factores asociados al compromiso laboral en enfermería; revisión sistemática. *CISA*, *6*(1), 6-47. https://doi.org/10.58299/cisa.v6i1.65

García Lirios, C., Bermudez Ruiz, G., & Sanchez Sanchez, A. (2023). Modelo factorial exploratorio del compromiso laboral en la era COVID-19. *Revista Nacional de Administración*, *14*(1). http://dx.doi.org/10.22458/rna.v14i1.4397

García-Moncada, G. D. P., Chávez-Ojeda, M. Z., Herrera-Espinoza, K. C., & Yparraguirre-Villanueva, A. R. (2023). Bienestar laboral y compromiso docente. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, *8*(16), 55-70. https://doi.org/10.35381/r.k.v8i16.2518

Gómez-González, A., & Gallardo-Echenique, E. (2023). Impacto de la satisfacción con la comunicación interna en el engagement laboral: Análisis correlacional. *Comunicación y sociedad*, *20*. https://doi.org/10.32870/cys.v2023.8407

Gonzáles, G. R. M., & Chunga, V. M. (2025). Relación entre beneficios sociales y compromiso laboral en trabajadores administrativos del sector privado en Lima. *Talento-Revista de Administración*, *7*(14), 17-28. https://doi.org/10.62349/talento.v7i14.2

Guerrero, R. J. A. (2022). Factores de atracción y retención del talento humano y su influencia en el compromiso organizacional. *Económicas Cuc*, *43*(1), 139-152. https://doi.org/10.17981/econcuc.43.1.2022.Org.1

Esta obra está bajo una licencia *Creative Commons* de tipo (CC-BY-NC-SA).

Grupo Editorial "ALEMA-Pentaciencias" E-mail: alema.pentaciencias@gmail.com

Hernández Bonilla, B. E., Sandoval Trujillo, S. J., & Ramírez Cortés, V. (2025). Impulsando la Sostenibilidad Empresarial mediante el Compromiso Organizacional en las MIPYMES del Estado de México. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, *15*(30). https://doi.org/10.23913/ride.v16i31.2487

Hernández-Sampieri, R. Collado, C. F., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. 6 ediciones. McGRAW-HILL

Huamán-Gil, L. A. (2024). Impacto del liderazgo estratégico en el compromiso organizacional. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, *9*(18), 4-18. https://doi.org/10.35381/r.k.v9i18.3961

Jaramillo-Galarza, K., Freire, V., Larrea, M. &Taruchaín, L.F. (2022). Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Instituciones de Educación Superior del Ecuador. Veritas & Research, 4(1), 46-55. https://revistas.pucesa.edu.ec/ojs/index.php/VR/article/view/102/110

Leal Paredes, M. S. (2023). Inteligencia emocional y compromiso laboral en las MiPymes de Ecuador. *Ciencias administrativas*, (21), 8-8. https://doi.org/https://doi.org/10.24215/23143738e116

Leudo, A. L. R., & Rosaleny, V. R. (2021). Sobre la relación entre felicidad, satisfacción laboral y compromiso organizacional docente en una institución educativa de Medellín. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos (Colombia)*, *17*(2), 117-142. https://doi.org/10.17151/rlee.2021.17.2.7

López-Guzmán, V. S., & Delgado-Bardales, J. M. (2024). Revisión bibliográfica sobre el salario emocional y compromiso laboral en las organizaciones de salud. *Revista científica en ciencias sociales*, *6*, 21. https://doi.org/10.53732/rccsociales/e601118

Macetas Porras, M. N., & Carhuancho-Mendoza, I. M. (2024). Estrategias de comunicación y compromiso organizacional: Impulsores del desempeño laboral. Revista Espacios, 45(5), 106-119. https://doi.org/10.48082/espacios-a24v45n05p08

Macías-Fernandez, M. M., & Romero-Fernández, A. J. (2025). Compromiso organizacional en trabajadores de la dirección del seguro social en la provincia Los Ríos. *Noesis*, *7*(ESP2), 1071-1087. https://doi.org/10.35381/noesisin.v7i2.635

Mamani Guzman, C., Chumpitaz Caycho, H. E., Espinoza Gamboa, E. N., Espinoza Cruz, M. A., & Narvaez Aranibar, T. (2025). Relación entre identidad profesional, compromiso organizacional y desempeño del docente peruano. *Revista Impulso*, *5*(10), 32-45. https://doi.org/10.59659/impulso.v.5i10.99

Martel-Fretell, B. H., Agustin-Hurtado, A. J., Polino-Puente, E. J., Orizano, D. H., Beraún, W. G. L., & Toledo-Martínez, J. D. (2026). Gestión administrativa y compromiso organizacional en empleados públicos. *Prohominum. Revista de Ciencias Sociales y Humanas*, *8*(2), 164-173. https://doi.org/10.47606/acven/ph0481

Martínez, E. I. M., Mazón, E. Z., & López, P. E. J. (2025). Dimensiones del compromiso organizacional en docentes de la Universidad Estatal de Sonora, México. *Revista Enfoques*, *9*(34), 78-102. https://doi.org/10.33996/revistaenfoques.v9i34.199

Martínez, J. D. J. G., Sandoval, A. G. P., & Domínguez, A. A. J. (2026). Factores que determinan el compromiso organizacional en colaboradores del sector hotelero de Villahermosa, Tabasco. *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*. https://doi.org/10.46377/dilemas.v13i2.4853

Esta obra está bajo una licencia *Creative Commons* de tipo (CC-BY-NC-SA).

Grupo Editorial "ALEMA-Pentaciencias" E-mail: alema.pentaciencias@gmail.com

Martínez-Blanco, Y. E., & Turpo-Chaparro, J. E. (2026). Compromiso organizacional en el profesorado universitario: mapeo bibliométrico y revisión temática complementaria. *Prohominum*, *8*(1), 8-26. https://doi.org/10.47606/ACVEN/PH0423

Medina, A. B. S., Franco, G. L., & Soto, N. Y. T. (2022). Efecto del soporte organizacional percibido y el compromiso organizacional en el conflicto balance vida-trabajo en la Industria manufacturera de exportación en Hermosillo Sonora. *Revista de Psicología de la Universidad Autónoma del Estado de México*, *11*(23), 115-144. https://doi.org/10.36677/rpsicologia.v11i23.18053

Monsalve-Castro, C., Riaño, F. N., & Luzardo-Briceño, M. (2021). Prácticas de alto rendimiento y su incidencia en el compromiso organizacional. Un estudio en colaboradores de una caja de compensación familiar en Colombia. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (90), 235-254. https://doi.org/10.21158/01208160.n90.2021.2976

Montes, Y. W. V., & Zavala, J. R. S. (2022). Influencia del compromiso organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de una unidad clínico forense de Lima, 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, *6*(5), 3826-3867. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3361

Muñoz-Palomar, D. M., Roque-Martínez, K. P. P., Aguilar-Ramírez, M. G., Cajero-Dimas, A., Delgado-Pardo, J. G., Compeán-Padilla, V., & Vázquez-de la Cruz, P. J. (2022). Satisfacción laboral en relación a compromiso organizacional en suplentes de enfermería de un hospital general. *Ene*, *16*(2).

Nava-Soto, M. I., García-Uribe, E. F., & Ramos-Rubio, P. (2022). Modelo predictivo de predisposición y compromiso organizacional. *Investigación administrativa*, *51*(130). https://doi.org/10.35426/iav51n130.02org/10.52080/rvgluz.27.95.14

Neves, T., Graveto, J., Rodrigues, V., Marôco, J., & Parreira, P. (2018). Compromiso organizacional, cualidades psicométricas e invarianza del cuestionario de Meyer y Allen para enfermeros portugueses. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 26, e3021. https://doi.org/10.1590/1518-8345.2407.3021

Orozco-Solis, M. G., Bravo-Andrade, H. R., Ruvalcaba-Romero, N. A., Ángel-González, M., Vázquez-Juárez, 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. https://doi.org/10.14718/acp.2022.25.1.4

Panduro, S. P., & Flores, E. (2022). Gestión de recursos humanos en el sector público de América latina, 2017-2021: revisión sistemática. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, *6*(2), 3965-4000. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i2.2141

Peña, A. F. O., Vergara, J. R. M., Ponguillo, K. A. B., & Franco, N. Y. L. (2026). Factores claves que impulsan el compromiso laboral en las empresas privadas de Guayaquil. *Polo del Conocimiento*, *11*(5), 2426-2442. https://doi.org/10.23857/pc.v11i5.11761

Peña-Robles, L., Martínez-Melendres, B., & Méndez-Magaña, A. C. (2021). Compromiso organizacional y actitud laboral del personal de salud durante la pandemia por COVID-19 (SARS-CoV-2). *Salud Jalisco*, *8*(Esp), 14-19.

Prado, A. F. S., Rivas, E. A. N., Reyes, F. J. V., Piñella, F. D. M. Z., & Gutiérrez, J. E. M. (2025). Incidencia de la calidad de vida laboral en el compromiso organizacional de los docentes. *Revista Tribunal*, *5*(13), 62-72. https://doi.org/10.59659/revistatribunal.v5i13.255

Esta obra está bajo una licencia *Creative Commons* de tipo (CC-BY-NC-SA).

Grupo Editorial "ALEMA-Pentaciencias" E-mail: alema.pentaciencias@gmail.com

Quispe Torres, R. M., & Contreras Rivera, R. J. (2026). Desafíos y perspectivas de la gestión estratégica del talento humano en organizaciones públicas: una revisión sistemática. *Revista InveCom*, *6*(1). https://doi.org/10.5281/zenodo.15670820

Quispe, D., Carcausto, W., & Carazas, W. (2024). Cultura y compromiso organizacional en educación superior. *Revista Chakiñan de Ciencias Sociales y Humanidades*, (23), 242-262. https://doi.org/10.37135/chk.002.23.11

Rangel-Lyne, L., Ochoa-Hernández, M. L., & Azuela-Flores, J. I. (2026). Responsabilidad Social Universitaria y compromiso organizacional. El efecto mediador de la felicidad laboral en profesores del sector público. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 121-140. https://doi.org/10.22201/iisue.20072872e.2026.48.1867

Reig-Botella, A., Ramos-Villagrasa, P. J., Fernández-del Río, E., & Clemente, M. (2024). ¡ No reprimas tu entusiasmo! El papel del compromiso laboral en la predicción del desempeño. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, *40*(1), 51-60. https://dx.doi.org/10.5093/rpto2024a5

Rengifo, E. L., Ramirez, J. S., del Águila, F. D., & Sánchez, C. I. P. (2022). Compromiso organizacional y su relación con la productividad de los docentes de educación superior. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, *6*(2), 1-28. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i2.1862

Reyes Rendón, J. I., Vargas Martínez, E. E., & Hernández Sánchez, A. R. (2025). Responsabilidad Social Empresarial y Compromiso Organizacional en Empleados de Hoteles Todo Incluido. *Investigación administrativa*, *54*(135). https://doi.org/10.35426/iav54n135.02

Reynaga, F. E., Pedraza, N. A., Álvarez, M., & Barajas, J. I. (2026). Asociación del liderazgo, compromiso y justicia organizacional con la satisfacción y estrés laboral desde la percepción docente en educación superior. *Formación universitaria*, *19*(2), 47-56. http://dx.doi.org/10.4067/s0718-50062026000200047

Rincón, A. C. P., & Mafud, J. L. C. (2025). Liderazgo Transformacional y Compromiso Organizacional: Estrategia para Pymes Familiares. *Economía y Negocios*, *16*(2), 31-46. https://doi.org/10.29019/vsf9tk04

Rischmoller, J. C. V. (2022). Compromiso organizacional de grupos etarios y su influencia en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, *6*(3), 3600-3631. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2487

Rodríguez, C. A., Corral, D. C., Reyes, J. G. M., & Montoya, N. P. (2025). Balance Trabajo-Familia, Productividad Percibida y Compromiso Organizacional entre Mujeres que Trabajan Remota, Presencial e Híbrido. *Estudios y Perspectivas Revista Científica y Académica*, *5*(3), 3554-3581. https://doi.org/10.61384/r.c.a..v5i3.1415

Rojas, K. D. N., Yoshida, J. A. R., Cruzado, L. B. L., Rueda, N. D. G., Sánchez, M. S. A., & Quiñones, M. E. C. (2026). Gestión administrativa y compromiso organizacional en una empresa pública de servicio eléctrico de Áncash. *Revista InveCom/ISSN en línea: 2739-0063*, *6*(3), 1-11. https://doi.org/10.5281/zenodo.17393252

Román, B. N. (2026). Responsabilidad Social Corporativa, Satisfacción Laboral, Compromiso Organizacional en una Multinacional. *Investigación Administrativa*, *55*(137), 1-21. https://doi.org/10.35426/IAv55n137.02

Esta obra está bajo una licencia *Creative Commons* de tipo (CC-BY-NC-SA).

Grupo Editorial "ALEMA-Pentaciencias" E-mail: alema.pentaciencias@gmail.com

Rosario-Hernandez, E. (2002). Desarrollo y validación de la Escala de Compromiso Organizacional (ECO). *Revista Puertorriqueña de Psicología*, *13*(1), 185-198. https://www.repsasppr.net/index.php/reps/article/view/477

SALTOS-IRIGOYEN, B. F., & SALTOS-RIVAS, W. R. (2025). Impacto de la motivación laboral en el cumplimiento de objetivos institucionales en el sector público. *Revista Espacios*, *46*(5), 374-386. https://doi.org/10.48082/espacios-a25v46n05p33

Santiago-Torner, C. (2023). Liderazgo ético y compromiso organizacional. El rol inesperado de la motivación intrínseca. *Revista Universidad y Empresa*, *25*(45). https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.13169

Soto, M. I. N., Rubio, P. R., & Uribe, E. F. G. (2021). Modelo de dos dimensiones del compromiso organizacional: Aproximación teórica al modelo de Cohen. *RECAI Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática*, *10*(29), 23-43. https://www.redalyc.org/journal/6379/637968300003/637968300003.pdf

Taruchain-PozoL., & Revelo-OñaR. (2023). Gestión de la atracción y retención del talento humano en el siglo XXI: Una revisión bibliográfica sistemática de la literatura latinoamericana. 593 Digital Publisher CEIT, 8(3-1), 749-756. https://doi.org/10.33386/593dp.2023.3-1.1920

Treviño Reyes, R., & López Pérez, 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). https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2022.3173

Treviño-Reyes, R., & López-Pérez, J. F. (2022). Factores críticos en la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el agotamiento laboral (burnout) en docentes de México. *Información tecnológica*, *33*(2), 259-268. http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642022000200259

Vanegas Rico, M. C., Bustos Aguayo, J. M., Barrientos Durán, C., & Pérez Durán, J. (2023). Compromiso laboral y condiciones individuales en teletrabajo durante la pandemia por Covid-19 en México. *Entreciencias: diálogos en la sociedad del conocimiento*, *11*(25). https://doi.org/10.22201/enesl.20078064e.2023.25.82966

Vargas-Huaman, J. I., Alva-Palacios-Gómez, L. E., & Tasayco-Jala, A. A. (2022). Compromiso organizacional y satisfacción laboral en la intención de rotación de docentes universitarios en universidades privadas de Lima, 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, *6*(4), 3649-3670. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2877

Vásquez, J. G., López, R. R., Ayay, N. T. T., & Alvarado, G. D. P. P. (2021). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, *5*(1), 1157-1170. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.318

Esta obra está bajo una licencia *Creative Commons* de tipo (CC-BY-NC-SA).

Grupo Editorial "ALEMA-Pentaciencias" E-mail: alema.pentaciencias@gmail.com