



UNIVERSIDAD INDOAMÉRICA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS
CARRERA DE PSICOLOGÍA

TEMA:

COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DE UNA EMPRESA

Trabajo de Integración Curricular previo a la obtención del título de Licenciada en Psicología.

Autora

Nidia Yolanda Alvarez Pazmiño

Tutor

Ps. Cl. Ismael Alexander Salvador Reyes Mg.

AMBATO– ECUADOR
2026

**AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA,
REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA
DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR**

Yo, Nidia Yolanda Alvarez Pazmiño declaro ser autor del Trabajo de Integración Curricular con el nombre "COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DE UNA EMPRESA", como requisito para optar al grado de Licenciada en Psicología y autorizo al Sistema de Bibliotecas de la Universidad Tecnológica Indoamérica, para que con fines netamente académicos divulgue esta obra a través del Repositorio Digital Institucional (RDI-UTI).


Los usuarios del RDI-UTI podrán consultar el contenido de este trabajo en las redes de información del país y del exterior, con las cuales la Universidad tenga convenios. La Universidad Tecnológica Indoamérica no se hace responsable por el plagio o copia del contenido parcial o total de este trabajo.

Del mismo modo, acepto que los Derechos de Autor, Morales y Patrimoniales, sobre esta obra, serán compartidos entre mi persona y la Universidad Tecnológica Indoamérica, y que no tramitaré la publicación de esta obra en ningún otro medio, sin autorización expresa de la misma. En caso de que exista el potencial de generación de beneficios económicos o patentes, producto de este trabajo, acepto que se deberán firmar convenios específicos adicionales, donde se acuerden los términos de adjudicación de dichos beneficios.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Ambato, a los 02 días del mes de febrero de 2026, firmo conforme:

Autor: Alvarez Pazmiño Nidia Yolanda

Firma:



Número de Cédula: 1721162228

Dirección: Quito-Caldero

Correo Electrónico: nalvarez3@indoamerica.edu.ec

Teléfono: 0959226684

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Titulación “COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DE UNA EMPRESA” presentado por Nidia Yolanda Alvarez Pazmiño, para optar por el Título de Licenciada en Psicología.

CERTIFICO

Que dicho Trabajo de Integración Curricular ha sido revisado en todas sus partes y considero que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte los Lectores que se designe.

Ambato, 02 de febrero de 2026



Ps. Cl. Ismael Alexander Salvador Reyes Mg.

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Quien suscribe, declaro que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente Trabajo de Integración Curricular, como requerimiento previo para la obtención del Título de Licenciada en Psicología, son absolutamente originales, auténticos y personales y de exclusiva responsabilidad legal y académica del autor

Ambato, 02 de febrero de 2026


.....
Alvarez Pazmiño Nidia Yolanda
1721162228

APROBACIÓN DE LECTORES

El Trabajo de Integración Curricular ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión y empastado, sobre el Tema: COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DE UNA EMPRESA, previo a la obtención del Título de Licenciada de Psicología, reúne los requisitos de fondo y forma para que el estudiante pueda presentarse a la sustentación del Trabajo de Integración Curricular.

Ambato, 02 de febrero del 2026

Ps. Ind. Luis Fernando Taruchaín Pozo. Mg.

Nombres y apellidos completos

LECTOR

Ps. Ind. José Miguel Acuña Mayorga. Mg.

Nombres y apellidos completos

LECTOR

DEDICATORIA.

Dedico este trabajo de titulación a mi hijo Eithan, quien se ha convertido en mi mayor motivo de esfuerzo y superación. Su presencia en mi vida me da la fuerza necesaria para no rendirme, incluso en los momentos difíciles, y me recordó cada día la importancia de luchar por un mejor futuro. Todo este logro es también para él, con la esperanza de que algún día sea inspiración para creer en sí mismo y en sus sueños.

Nidia Yolanda Alvarez Pazmiño

AGRADECIMIENTO.

Agradezco a Dios por brindarme la fortaleza, la salud y la constancia necesarias para culminar esta etapa de mi formación profesional. A mis padres, y hermanos gracias por el apoyo emocional, la confianza y el ánimo permanente a lo largo de este proceso. A mi novio, por su paciencia, comprensión y acompañamiento constante, por motivarme a seguir adelante cuando el cansancio se hacía presente y por creer en mí en todo momento. Finalmente, expreso mi agradecimiento a mis docentes y a la institución académica por los conocimientos impartidos y la orientación brindada a lo largo de este proceso de formación académica, pero en especial mi agradecimiento es para el Ps. Ind Paul Bladimir Acosta Paredez Mg, Psi. José Miguel Acuña Mayorga, Msc, y a la Psic. Cli. Andrea Nicole Faz Tapia, Mgtr., por su valioso acompañamiento y guía como tutores, los cuales fueron esenciales para la culminación de este trabajo de titulación.

Nidia Alvarez Pazmiño

INDICE DE CONTENIDOS

PORTADA	i
AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL TUTOR.....	ii
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	iii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD.....	iv
APROBACIÓN DE LECTORES.....	v
DEDICATORIA.	vi
AGRADECIMIENTO.	vii
INDICE DE CONTENIDOS.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS.....	x
RESUMEN EJECUTIVO	xi
ABSTRACT.....	xii
1. INTRODUCCIÓN.....	15
2. MARCO METODOLÓGICO.....	20
3. RESULTADOS.....	25
4. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	30
5. REFERENCIAS	33
6. ANEXOS.....	37

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Población y muestra	23
Tabla 2. Características sociodemográficas	26
Tabla 3. Dimensión afectiva en relación a la antigüedad	26
Tabla 4. Distribución de las dimensiones del compromiso organizacional	27
Tabla 5. Dimensión afectiva en relación a la antigüedad	28
Tabla 6. Compromiso afectivo según antigüedad	28
Tabla 7. Niveles de compromiso organizacional.....	29

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Dimensión Afectiva	27
Figura 2. Dimensión Normativa.....	27
Figura 3. Dimensión de continuidad.....	27
Figura 4. Nivel del compromiso afectivo según antigüedad.....	29
Figura 5. Niveles de compromiso Organizacional.....	29

**UNIVERSIDAD INDOAMÉRICA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS
CARRERA PSICOLOGÍA**

TEMA: COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DE UNA EMPRESA

AUTORA: Nidia Yolanda Alvarez Pazmiño
TUTOR: Ps. Cl. Ismael Alexander Salvador Reyes Mg.

RESUMEN EJECUTIVO

La investigación se enmarca dentro del campo de la psicología organizacional y aborda el compromiso organizacional como un elemento fundamental en la relación que se establece entre los trabajadores y la organización. El propósito general del estudio fue identificar los niveles de compromiso organizacional presentes en el personal. Metodológicamente, se desarrolló desde el paradigma positivista, con un enfoque cuantitativo, un diseño no experimental de tipo transversal y un alcance descriptivo. La población estuvo conformada por 60 colaboradores pertenecientes a las áreas administrativa y operativa, seleccionados mediante un muestreo por conveniencia. Para la obtención de la información se utilizó un cuestionario sociodemográfico y la escala de compromiso organizacional propuesta por Meyer y Allen; el procesamiento y análisis de los datos se realizó mediante estadística descriptiva con el apoyo del software JASP. Los resultados evidenciaron que predomina un nivel medio de compromiso organizacional, lo que refleja una relación laboral relativamente estable, caracterizada por una implicación emocional moderada, un sentido de responsabilidad hacia la institución y una permanencia asociada principalmente a factores de tipo práctico. En conclusión, los hallazgos sugieren que, si bien existe una base aceptable de compromiso entre los trabajadores, es necesario implementar estrategias organizacionales orientadas a fortalecer la identificación y el sentido de pertenencia, considerando las dinámicas del contexto laboral ecuatoriano actual.

DESCRIPTORES: Ambiente laboral, Bienestar, Productividad, Relaciones laborales, Trabajadores.

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
FACULTY OF SOCIAL AND HUMAN SCIENCES

Psychology

AUTHOR: ALVAREZ PAZMIÑO NIDIA YOLANDA

TUTOR: Ps. Ci. Ismael Alexander Salvador Reyes Mg.

THEME

ORGANIZATIONAL COMMITMENT AMONG EMPLOYEES IN A COMPANY

ABSTRACT

This research falls within the field of organizational psychology, addressing organizational commitment as a fundamental element in the relationship between employees and their organization. The objective of the study was to identify the levels of organizational commitment present among staff. This study was developed under the positivist paradigm, with a quantitative approach, a non-experimental cross-sectional design, and descriptive scope. The population consisted of 60 employees from administrative and operational areas, selected through convenience sampling. Data collection involved a sociodemographic questionnaire and the organizational commitment scale proposed by Meyer and Allen. Data processing and analysis were conducted using descriptive statistics with the support of JASP software. Results showed a predominance of moderate organizational commitment, reflecting a relatively stable work relationship characterized by moderate emotional involvement, a sense of responsibility toward the institution, and retention mainly associated with practical factors. In conclusion, the findings suggest that although there is an acceptable base of commitment among employees, it is necessary to implement organizational strategies aimed at strengthening identification and a sense of belonging, considering the dynamics of the current Ecuadorian work context.

KEYWORDS: employees, labor relations, productivity, well-being, work environment.



COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DE UNA EMPRESA *ORGANIZATIONAL COMMITMENT AMONG A COMPANY'S STAFF*

*Autor: Alvarez Pazmiño Nidia
Yolanda*
nalvarez3@uti.edu.ec

*Tutor: Ps. Cl. Ismael Alexander
Salvador Reyes Mg.*
ismaelsalvador@uti.edu.ec

*Lector: Psi. José Miguel Acuña
Mayorga, Msc*
joseacuna@uti.edu.ec

*Lector: Psi. Taruchain Pozo Luis
Fernando*
fernandotaruchain@uti.edu.ec

Trabajo de Titulación
para la obtención del
título de Licenciada en
Psicología de la
Universidad
Tecnológica
Indoamérica.

Modalidad:
Investigación Cuantitativa.

RESUMEN

La investigación se enmarca dentro del campo de la psicología organizacional y aborda el compromiso organizacional como un elemento fundamental en la relación que se establece entre los trabajadores y la organización. El propósito general del estudio fue identificar los niveles de compromiso organizacional presentes en el personal. Metodológicamente, se desarrolló desde el paradigma positivista, con un enfoque cuantitativo, un diseño no experimental de tipo transversal y un alcance descriptivo. La población estuvo conformada por 60 colaboradores pertenecientes a las áreas administrativa y operativa, seleccionados mediante un muestreo por conveniencia. Para la obtención de la información se utilizó un cuestionario sociodemográfico y la escala de compromiso organizacional propuesta por Meyer y Allen; el procesamiento y análisis de los datos se realizó mediante estadística descriptiva con el apoyo del software JASP. Los resultados evidenciaron que predomina un nivel medio de compromiso organizacional, lo que refleja una relación laboral relativamente estable, caracterizada por una

ABSTRACT

The research falls within the field of organizational psychology and addresses organizational commitment as a fundamental element in the relationship between employees and the organization. The overall purpose of the study was to identify the levels of organizational commitment present among staff. Methodologically, it was developed from the positivist paradigm, with a quantitative approach, a non-experimental cross-sectional design, and a descriptive scope. The population consisted of 60 employees from the administrative and operational areas, selected through convenience sampling. A sociodemographic questionnaire and the organizational commitment scale proposed by Meyer and Allen were used to obtain the information; data processing and analysis were performed using descriptive statistics with the support of JASP software. The results showed that a medium level of organizational commitment predominates, reflecting a relatively stable working relationship characterized by

Ambato, Ecuador.
Febrero de 2026.

implicación emocional moderada, un sentido de responsabilidad hacia la institución y una permanencia asociada principalmente a factores de tipo práctico. En conclusión, los hallazgos sugieren que, si bien existe una base aceptable de compromiso entre los trabajadores, es necesario implementar estrategias organizacionales orientadas a fortalecer la identificación y el sentido de pertenencia, considerando las dinámicas del contexto laboral ecuatoriano actual.

moderate emotional involvement, a sense of responsibility toward the institution, and permanence associated mainly with practical factors.

Palabras Clave: ambiente laboral, bienestar, productividad, relaciones laborales, trabajadores.

Keywords: work environment, well-being, productivity, labor relations, workers.

1. INTRODUCCIÓN.

El presente trabajo se desarrolla en el campo de la psicología organizacional, enfocándose específicamente en el estudio del compromiso organizacional, una variable esencial para comprender el vínculo emocional, cognitivo y conductual que los trabajadores establecen con la organización. En el escenario empresarial contemporáneo, caracterizado por una elevada competitividad, transformaciones tecnológicas permanentes y exigencias laborales en constante evolución, el compromiso del personal se torna un factor estratégico para garantizar la sostenibilidad, la productividad y el bienestar institucional (Acosta, 2021). Este interés no solo responde a la necesidad de mantener equipos motivados, sino también al reconocimiento de que las organizaciones dependen, en gran medida, del involucramiento genuino de sus colaboradores para alcanzar sus objetivos.

La psicología organizacional se concibe como una disciplina que estudia el comportamiento humano dentro de los entornos laborales con el propósito de promover la eficiencia y, al mismo tiempo, el bienestar de quienes forman parte de la organización. Su campo de acción abarca la comprensión de las interacciones entre individuos, la adaptación de las personas a las dinámicas internas de la empresa y la influencia de los factores emocionales, motivacionales y sociales en el desempeño. Para Zimmerman & Prado (2018) es importante destacar que esta área no se limita a la optimización del rendimiento laboral, sino que se interesa por los procesos psicológicos que determinan la motivación, la satisfacción, el sentido de pertenencia y la integración dentro del entorno de trabajo.

En este sentido, contribuye de manera significativa al fortalecimiento de la cultura

organizacional, al desarrollo de líderes éticos, y al establecimiento de ambientes saludables donde se articulen los objetivos institucionales con las metas personales de los trabajadores.

En relación con ello, Oliveira & Honorio (2020) mencionan que el compromiso organizacional constituye un vínculo psicológico y emocional que une al trabajador con la organización. Este compromiso se expresa a través de la identificación con los valores institucionales, la disposición a colaborar en el logro de los objetivos colectivos y la intención de permanecer dentro de la empresa. Desde la perspectiva teórica, el modelo tridimensional de Meyer y Allen ha sido ampliamente reconocido por explicar este fenómeno mediante tres componentes: el compromiso afectivo, que deriva del apego emocional y la identificación con la organización; el compromiso de continuidad, basado en la percepción de costos o pérdidas asociadas a abandonar la empresa; y el compromiso normativo, sustentado en un sentido moral de obligación hacia la institución. Según Leal (2023), el desarrollo de estos componentes depende tanto de factores internos como la formación, el liderazgo, la satisfacción laboral y el clima organizacional como de características personales, entre ellas la edad, la antigüedad y el nivel educativo, que, aunque influyen en el grado de compromiso, no pueden ser modificadas directamente por la organización.

Los efectos del compromiso organizacional abarcan diversas dimensiones del comportamiento y desempeño laboral. Para Mitonga (2022), los empleados comprometidos suelen implicarse activamente en sus responsabilidades, demostrar actitudes de colaboración, mantener una orientación permanente al aprendizaje y fortalecer su

profesionalismo. Además, tienden a presentar mayor estabilidad emocional y afrontan el estrés con más eficacia, contribuyendo a un ambiente de trabajo equilibrado y saludable. Este tipo de compromiso no solo favorece la productividad, sino que también incrementa la retención del talento, consolidando equipos más cohesionados y eficientes. No obstante, se reconoce que un compromiso excesivo puede generar resistencia al cambio o aumentar la presión emocional, afectando la creatividad y la innovación. En términos generales, el compromiso afectivo se considera el más beneficioso, ya que promueve una conexión auténtica entre el trabajador y la organización, impulsa la lealtad, fortalece el sentido de pertenencia y aporta ventajas competitivas sostenibles para la empresa (Coronado-Guzmán et al., 2020).

En la misma línea (Sezen-Gültekin et al., 2021). Menciona que El análisis del compromiso organizacional es crucial para la implementación de estrategias y programas que consoliden una cultura organizacional sólida, fomenten el bienestar integral de los colaboradores y promuevan un sentido de pertenencia genuino, factores que repercuten positivamente en el desempeño colectivo. Esta investigación, aporta evidencia empírica actualizada, especialmente relevante para las organizaciones ecuatorianas, que operan en un contexto caracterizado por constantes cambios tecnológicos, competitivos y sociales.

Al generar información confiable sobre los niveles y determinantes del compromiso laboral, el estudio sienta las bases para la planificación de intervenciones efectivas que optimicen la gestión de los recursos humanos y fortalezcan la sostenibilidad organizacional a largo plazo. En síntesis, esta investigación no solo contribuye al conocimiento académico en

psicología organizacional, sino que también proporciona herramientas prácticas para mejorar la gestión del talento y la eficiencia institucional, reafirmando la importancia estratégica del compromiso laboral como motor del desarrollo organizacional.

Desde la perspectiva epistemológica, este estudio se basa en el enfoque cognitivo-conductual, que entiende el compromiso organizacional como un proceso psicológico que integra pensamientos, emociones y comportamientos. En este marco, los trabajadores elaboran interpretaciones sobre su relación con la organización (dimensión cognitiva), desarrollan sentimientos de identificación, pertenencia o responsabilidad hacia ella (dimensión emocional) y manifiestan estas percepciones a través de conductas observables, como la permanencia, la disposición al esfuerzo o la colaboración con colegas y supervisores Heras Rosas & Herrera, (2021).

Este enfoque sostiene que el comportamiento laboral no ocurre de manera aislada, sino que emerge de la interacción constante entre las cogniciones del trabajador y las condiciones del entorno. Factores como el estilo de liderazgo, el clima laboral, la comunicación interna y las políticas de gestión del talento influyen directamente en cómo los empleados interpretan su experiencia, regulan sus emociones y responden a las demandas de su trabajo.

La psicología organizacional reconoce al compromiso laboral como un constructo esencial que refleja la conexión emocional, cognitiva y conductual del trabajador con la organización Salanova & Llorens, (2021). Este vínculo resulta determinante, ya que no solo afecta la permanencia del trabajador, sino

también su desempeño, su satisfacción laboral y la calidad del clima organizacional.

De esta manera, el compromiso organizacional se concibe como un resultado dinámico, influido tanto por las percepciones individuales como por los estímulos provenientes del entorno laboral (Heras Rosas & Herrera, 2021). La perspectiva cognitivo-conductual permite comprender cómo los significados que los empleados construyen sobre su entorno determinan la solidez del vínculo con la organización, y explica por qué ciertos contextos laborales fomentan un mayor compromiso, mientras que otros generan distanciamiento o baja identificación. Según Heras Rosas y Herrera (2021), las condiciones del entorno laboral influyen directamente en la forma en que las personas piensan, sienten y actúan dentro de la organización, en concordancia con los postulados cognitivo-conductuales aplicados al ámbito laboral.

A nivel mundial, el compromiso organizacional se ha consolidado como un factor determinante para el desempeño laboral y la competitividad, especialmente en países altamente industrializados donde predominan mercados exigentes, elevados estándares de productividad y rápidas transformaciones tecnológicas. En este contexto, las organizaciones han incrementado el interés por comprender las variables que fortalecen la relación entre el trabajador y su empresa. Durante los últimos años, diversas investigaciones han resaltado el papel del compromiso como un fuerte predictor del desempeño, la satisfacción, la retención del talento y la calidad del clima laboral.

En Estados Unidos, por ejemplo, Harter (2025) señala que el compromiso organizacional continúa representando un desafío global. En 2024, el país registró su nivel más bajo de compromiso en más de una década: solo el 31 % de los trabajadores afirmó sentirse comprometido con su empleo, una cifra similar a la de 2014. Asimismo, el 17 % reportó estar activamente desvinculado. Según Gallup (2025), esta disminución de dos puntos respecto a 2023 representa aproximadamente 3,2 millones menos de empleados comprometidos, considerando que cada punto porcentual equivale a 1,6 millones de trabajadores. Los mayores descensos se reflejan en aspectos clave del compromiso, como la claridad de expectativas (46 %, diez puntos menos que en 2020), el apoyo recibido (39 %, frente al 47 % en 2020) y las oportunidades de crecimiento profesional (30 %, frente al 36 % en 2020). Los menores de 35 años especialmente la Generación Z junto con sectores como finanzas, transporte, tecnología y servicios profesionales, fueron los más afectados. Este estudio, parte de las encuestas anuales de Gallup desde el 2000, evidencia una tendencia descendente desde el máximo histórico del 36 % alcanzado en 2020, lo que supone una pérdida acumulada de cerca de 8 millones de trabajadores comprometidos. La disminución generalizada advierte sobre riesgos para la productividad y la retención del personal, resaltando la necesidad de roles bien definidos, apoyo efectivo y oportunidades de desarrollo, elementos que Gallup relaciona directamente con la calidad del liderazgo.

En Japón, la situación también es crítica. Según el informe de Gallup (2025), el país presenta uno de los niveles de compromiso más bajos del mundo, con apenas un 5 % de trabajadores comprometidos, muy por debajo

del promedio global del 23 %. Desde 2009, la cifra solo ha oscilado entre el 4 % y el 8 %. Además, un 73 % se considera no comprometido, con tasas más altas entre mujeres (78 %) que entre hombres (69 %). Aunque el 76 % afirma disfrutar de su trabajo, este porcentaje se ubica en el tercio inferior de los países estudiados. Solo el 25 % cree que es un buen momento para encontrar empleo, lo que refleja poca confianza en el mercado laboral. Asimismo, el 42 % reporta altos niveles de estrés diario, atribuidos a jornadas largas y alta presión laboral. En conjunto, estas cifras evidencian la necesidad de promover bienestar, equilibrio y mayor apoyo organizacional.

En Europa, Galván (2025) reporta que España presenta un bajo nivel de compromiso: únicamente el 10 % de los trabajadores afirma sentirse comprometido, cifra inferior al promedio europeo del 13 %. El estudio también revela que el 20 % experimenta enfado y el 36 % estrés diario, lo que sitúa al país en el puesto 22 de Europa en niveles de estrés, aunque aún por debajo del promedio continental. Además, solo el 26 % considera que es un buen momento para cambiar de empleo, reflejando una baja confianza en el mercado laboral. Según Pablo Diego Rosell, este escenario se relaciona con estilos de gestión jerárquicos y la escasa profesionalización de las pequeñas y medianas empresas.

En Latinoamérica, la literatura destaca la influencia del clima laboral, el liderazgo y el reconocimiento en los niveles de compromiso organizacional. Munar (2024) muestra que Chile presenta los índices más bajos de compromiso en la región, con únicamente un 39 % de trabajadores comprometidos frente al

promedio latinoamericano del 50 %, donde destacan Ecuador y Brasil. El estudio, aplicado a más de 3.000 empleados, identificó que los factores más críticos en Chile son la insuficiencia de beneficios, un clima laboral desfavorable y la ausencia de un propósito organizacional claro. Solo el 19 % considera adecuados los beneficios y un 80 % reconoce no utilizarlos, lo que afecta la satisfacción y fidelización. Además, el 46 % de los trabajadores experimenta estrés laboral, superando el promedio regional del 38 %. Se evidenció también que quienes sí usan los beneficios presentan menores niveles de estrés (35 %) que quienes no lo hacen (49 %). Para los expertos, fortalecer el bienestar mental, la comunicación organizacional y el propósito corporativo es fundamental para mejorar el compromiso.

En Perú, Lizárraga et al. (2022) estudiaron la relación entre cultura organizacional y compromiso en analistas de tecnología, encontrando una correlación positiva alta ($r = 0,66$). Los resultados muestran mayores niveles de compromiso en hombres (61 %) y trabajadores menores de 40 años (77 %). El compromiso afectivo fue el predominante, seguido del normativo, mientras que el de continuidad fue bajo, reflejando que los empleados permanecen principalmente por identificación emocional más que por obligación contractual.

En Argentina, Naaloo (2025) reporta que el porcentaje de empleados comprometidos aumentó a 29 % en el último año, un avance respecto al 25 % previo y al 24 % reportado en 2022. No obstante, aún más de dos tercios de los trabajadores no logran desarrollar un compromiso sólido con la misión organizacional.

Finalmente, en Ecuador, los niveles de compromiso varían según el sector productivo y las condiciones de trabajo. Gallo & Padilla Palomo (2024), en un estudio con 65 trabajadores de una empresa florícola de Quito, encontraron que el 36,21 % percibe una buena calidad de vida laboral y el 37,93 % la considera aceptable. En cuanto al compromiso, el 48,15 % lo experimenta ocasionalmente y el 32,20 % casi nunca.

En la revisión de la literatura sobre compromiso organizacional se evidencia que persisten vacíos importantes, particularmente de contexto y de participación. El vacío contextual surge porque la mayoría de estudios se han desarrollado en grandes empresas o en sectores industriales y tecnológicos altamente estructurados, lo que deja sin explorar cómo se manifiesta el compromiso en pequeñas y medianas organizaciones dedicadas a la producción y a las ventas, donde los recursos, los procesos y la cultura laboral suelen configurarse de manera más informal. Esto dificulta determinar si los factores tradicionalmente asociados al compromiso como el liderazgo claro, la comunicación interna establecida o los programas formales de desarrollo profesional tienen el mismo efecto en empresas con estructuras más simples y limitaciones operativas.

A su vez, se identifica un vacío participativo, ya que la mayor parte de las investigaciones privilegia la opinión de personal administrativo, profesional o de mandos medios, dejando en segundo plano a los trabajadores operativos que participan directamente en procesos como producción, empaque o atención al cliente. Esta ausencia limita la comprensión real de cómo

construyen su vínculo con la organización y si las dimensiones afectivas, normativa y de continuidad se expresan de manera similar a lo documentado en otros contextos. Además, factores como la rotación frecuente, la dinámica del trabajo manual y la interacción constante entre compañeros pueden modificar la manera en que estos colaboradores experimentan su permanencia y pertenencia en la empresa.

Lo que nos lleva a plantearnos las siguientes preguntas de investigación

¿Cuáles son las características sociodemográficas del personal que labora en la empresa?

¿Cuáles son los niveles de las distintas dimensiones del compromiso organizacional presentes en el personal de la empresa?

¿Cuál es la dimensión predominante del compromiso organizacional según la antigüedad laboral del personal de la empresa?

Objetivo general:

Describir los niveles de compromiso organizacional en el personal de una empresa.

Objetivos específicos:

1. Describir las variables sociodemográficas en el personal de la empresa
2. Describir los niveles de las dimensiones del compromiso organizacional en el personal de una empresa.

3. Estimar la dimensión predominante del compromiso organizacional según la antigüedad laboral en una empresa.

2. MARCO METODOLÓGICO.

De acuerdo con Mejía y Rivas (2022), el paradigma positivista parte del supuesto de que la realidad es objetiva, externa y medible a través de métodos rigurosos. Por esta razón, se privilegia el uso de técnicas cuantitativas que permitan establecer relaciones causales entre variables, asegurar la replicabilidad del estudio y obtener resultados verificables y libres de sesgos.

En el contexto de esta investigación, la elección del paradigma positivista resulta pertinente porque el objetivo central es describir los niveles de compromiso organizacional en el personal de una empresa. Para lograrlo, es necesario trabajar con información cuantificable que permita, además, cumplir con los objetivos específicos: identificar las variables sociodemográficas, estimar las dimensiones del compromiso organizacional y estimar la dimensión afectiva en función de la antigüedad laboral. Estos procesos requieren mediciones objetivas y métodos estadísticos, lo cual coincide plenamente con lo planteado por el positivismo (Kivunja, 2020). Así, el enfoque no solo orienta la recolección de los datos, sino también la forma en que se analizan y comparan los resultados.

Asimismo, al partir de la idea de que el compromiso organizacional es un fenómeno real, observable y susceptible de ser medido, la investigación se sustenta en la ontología positivista. Esta perspectiva sostiene que los

fenómenos existen independientemente del observador y pueden describirse mediante indicadores numéricos (Chowdhury, 2023). De allí que resulte adecuado utilizar instrumentos estandarizados como la escala de Meyer y Allen para medir las dimensiones afectiva, de continuidad y normativa.

En la dimensión metodológica, el positivismo también ofrece un marco sólido, ya que este enfoque se caracteriza por emplear procedimientos replicables, análisis estadísticos y diseños estructurados. Tales características permiten establecer una extimacion entre la dimensión afectiva del compromiso organizacional y la antigüedad laboral, lo cual coincide con lo señalado por Miranda Beltrán & Ortiz Bernal, (2020) Estos autores destacan que los métodos cuantitativos facilitan la claridad en la interpretación y la posibilidad de contrastar los datos de manera sistemática.

En cuanto al aspecto ético, el positivismo exige objetividad y un manejo responsable de la información. Esto es especialmente relevante en investigaciones que incluyen datos laborales del personal, donde se debe garantizar la confidencialidad y el tratamiento ético de los datos, tal como recomiendan también Miranda Beltrán & Ortiz Bernal, (2020)

Por todo lo anterior, el paradigma positivista se ajusta de manera coherente al propósito del estudio, ya que asegura resultados válidos, confiables y verificables. Además, Dávila (2022) sostiene que las investigaciones positivistas se caracterizan por el uso de instrumentos validados y confiables, orientados a describir, medir y contrastar fenómenos mediante análisis estadísticos.

Desde esta perspectiva, la ciencia se apoya en regularidades que pueden comprobarse a través de la experiencia y la observación, lo que demanda procedimientos objetivos capaces de confirmar hipótesis con precisión.

En concordancia con estos planteamientos, la presente investigación se inscribe en el paradigma positivista porque analiza el compromiso organizacional mediante instrumentos estandarizados y técnicas cuantitativas. Esto permite obtener resultados objetivos, replicables y sustentados en evidencia empírica, garantizando el rigor metodológico necesario para interpretar los datos y formular conclusiones fundamentadas.

La presente investigación se desarrolla desde el enfoque cuantitativo, el cual, según Pérez Castaños & García Santamaría, (2023), se caracteriza por analizar los fenómenos a partir de datos numéricos que permiten medirlos con precisión. Este enfoque parte de la idea de que los fenómenos sociales presentan regularidades cuantificables, por lo que requiere trabajar con muestras representativas que faciliten generalizaciones confiables. Además, los autores explican que su fundamento se encuentra en el método hipotético-deductivo, mediante el cual las hipótesis se formulan, se operacionalizan en variables medibles y posteriormente se contrastan a través de procedimientos estadísticos.

En la misma línea, Zúñiga, Cedeño & Palacios, (2023) añaden que el enfoque cuantitativo permite identificar patrones, comparar grupos y establecer relaciones entre variables mediante análisis estadísticos. Esta característica resulta especialmente útil cuando se busca describir tendencias o medir niveles

específicos dentro de un fenómeno social, ya que garantiza resultados verificables y generalizables. De esta forma, el análisis no solo permite observar la realidad, sino también comprender su comportamiento a partir de datos precisos.

A su vez, Mollo (2023) señala que este enfoque se orienta a responder preguntas relacionadas con el “cómo”, “cuánto” o “hasta qué punto”, organizando su estructura en función de la relación entre variables independientes y dependientes. Siguiendo el método científico, incorpora etapas como la formulación de hipótesis, la recolección estructurada de información y el análisis estadístico, lo que aporta claridad y orden al proceso investigativo.

En relación con el compromiso organizacional, este enfoque resulta pertinente porque dicho constructo puede medirse mediante indicadores numéricos como niveles de identificación, permanencia o participación del trabajador. Esto permite evaluar su magnitud, comparar grupos dentro de la empresa y analizar qué factores lo fortalecen o lo debilitan. En consecuencia, el enfoque cuantitativo ofrece una base sólida para comprender el comportamiento del compromiso organizacional, ya que facilita la obtención de datos precisos, comparables y útiles para la toma de decisiones.

En cuanto al diseño no experimental, Hernández-Sampieri et al., (2021) explica que se caracteriza por observar y analizar los fenómenos tal como ocurren en su realidad cotidiana, sin manipular de manera deliberada las variables ni generar condiciones controladas, debido a que estas ya se han manifestado previamente y no pueden

alterarse. Esto implica que el investigador actúa únicamente como observador, buscando comprender situaciones existentes y no inducidas, a diferencia de los estudios experimentales en los que se provocan cambios para evaluar sus efectos. En la misma línea, Huairé (2019) señala que el diseño no experimental de corte transversal se centra en recopilar información en un único momento temporal, permitiendo obtener una “fotografía” del fenómeno tal como se manifiesta en su contexto natural, lo que facilita comparar características o percepciones entre grupos sin realizar un seguimiento prolongado. Asimismo, Hernández et al. (2014) destacan que este tipo de diseño permite “examinar la incidencia y los valores en que se manifiesta una o varias variables en un momento dado”, aportando una visión descriptiva y puntual del fenómeno estudiado.

En el caso de esta investigación, este enfoque metodológico es especialmente pertinente, ya que permite evaluar el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores en un único momento, garantizando que cada participante sea evaluado una sola vez, sin intervenir en sus actividades laborales ni modificar las dinámicas de la empresa, lo que asegura una valoración objetiva y fiel a su contexto natural.

Siendo el alcance de investigación descriptivo, según Galarza (2020), quien destaca que la investigación descriptiva tiene como propósito detallar de manera precisa cómo se manifiesta un fenómeno en un grupo específico, partiendo de que sus características esenciales ya son conocidas. Por esta razón, dentro del enfoque cuantitativa se emplean medidas de tendencia central y dispersión que permiten analizar y presentar los datos con

objetividad. En esta misma línea, Guevara Alban et al. (2020) sostienen que la investigación descriptiva se orienta a identificar y caracterizar con precisión los rasgos del fenómeno o población de estudio, lo que facilita comprender cómo se presenta en el momento actual. Este proceso implica una organización y análisis sistemático de la información con el fin de reconocer patrones, estructuras o comportamientos que resulten comparables con otros estudios o contextos, aportando así una visión clara, ordenada y fundamentada del fenómeno analizado. De acuerdo con Valle & Taiman (2022), este tipo de investigación permite describir de forma detallada la realidad observada mediante la identificación de características, comportamientos y condiciones presentes en la población, información que contribuye a generar una representación fiel y estructurada del estado actual del objeto de estudio.

Para el desarrollo de la presente investigación se tomó como referencia a los colaboradores de la empresa Gustapan S.C.C., cuya población total está conformada por 120 trabajadores. Se consideraron únicamente las áreas Administrativa y Operativa, por ser las que tienen una participación directa en los procesos que se busca analizar.

A partir de esta población, se seleccionó una muestra de 60 colaboradores, utilizando un muestreo por conveniencia. Según Stewart (2025), Este tipo de muestreo, de carácter no probabilístico, se basa en la accesibilidad y disponibilidad de los participantes, permitiendo incorporar a los trabajadores que podían participar de manera inmediata y voluntaria. Su uso resulta adecuado cuando se requiere obtener información de forma ágil sin afectar la dinámica operativa de la empresa.

Dentro de esta muestra, 10 colaboradores corresponden al área administrativa y 50 al área operativa, lo que mantiene una proporción coherente con la estructura real de la organización y facilita una representación equilibrada de ambas áreas.

Para Ortega, (2024). El muestreo por conveniencia es un tipo de muestreo no probabilístico en el que los participantes se seleccionan porque son fáciles de acceder y están disponibles para el investigador. En esta técnica, no se busca que la muestra represente a toda la población, sino que se elige a quienes pueden participar sin dificultad. Esto resulta útil cuando la población es muy amplia o compleja de abordar por completo, ya que permite obtener información de manera rápida y económica.

En igual similitud para Chacón et al., (2022). El muestreo por conveniencia es considerado ya que selecciona a los participantes únicamente por criterios prácticos como accesibilidad, disponibilidad o cercanía. En esta técnica, las personas o elementos incluidos suelen ser aquellos que se encuentran al alcance inmediato del investigador, lo que facilita su aplicación y reduce costos y tiempo de recolección de datos.

Tabla 1.

Población y muestra

Concepto	Descripción/cantidad
Población total de la empresa	120 colaboradores
Áreas incluidas	Administración y Operativa
Muestra Seleccionada	60 colaboradores
Área Administrativa	10 colaboradores
Área Operativa	50 colaboradores

Nota: Investigación de campo

Para organizar de mejor manera la participación de los trabajadores en el estudio, se establecieron ciertos criterios que permitieron seleccionar a las personas que cumplieran con las condiciones necesarias para aportar información útil.

Criterios de inclusión

1. Trabajadores de las áreas Administrativa y Operativa.
2. Colaboradores con contrato activo durante el momento de la aplicación del instrumento.
3. Personas que aceptaron participar de forma voluntaria.
4. Trabajadores más de un año de pertenecer a la empresa.

Criterios de exclusión

1. Personal que no pertenece a las áreas seleccionadas.
2. Trabajadores que estaban ausentes por vacaciones, permisos o licencias.
3. Colaboradores con menos de un año de antigüedad.
4. Cuestionarios incompletos, ya que no permiten un análisis adecuado.

Para la recolección de información se utilizó un cuestionario sociodemográfico compuesto por siete preguntas, diseñado para conocer las características principales de los participantes. Entre los datos recopilados se incluyeron género, edad, estado civil, área de trabajo, antigüedad laboral, jornada laboral, instrucción educativa

Se prestó especial atención a la antigüedad laboral, dado que este aspecto es fundamental para entender la composición de la muestra y la experiencia de los trabajadores en la

empresa. El propósito de este instrumento fue obtener información detallada sobre el perfil sociodemográfico de los colaboradores, lo que resultó clave para describir y caracterizar de manera

Para medir el compromiso organizacional dentro de una empresa, diversos autores coinciden en que se trata de un constructo de naturaleza multidimensional. En esta línea, Coronado-Guzmán et al. (2020) destacan la utilidad de la encuesta tridimensional propuesta por Meyer y Allen (1991), creada por John Meyer y Nancy Allen. Este instrumento identifica tres dimensiones: la afectiva, que expresa el apego emocional del individuo hacia la organización; la de continuidad, vinculada con los costos percibidos al abandonar la empresa; y la normativa, relacionada con el sentido de obligación moral o responsabilidad de permanecer en ella.

Por su parte Ávila & Pascual (2020) explican que la escala está compuesta por 18 ítems para evaluar estas tres dimensiones del compromiso organizacional. Cada ítem se valora mediante una escala tipo Likert de siete puntos, donde 1 corresponde a “total desacuerdo” y 7 a “total acuerdo”. A excepción de los ítems del OCQ, que se presentan primero, el resto se distribuye de manera aleatoria para evitar sesgos en las respuestas.

De acuerdo con Pedrera et al. (2021), el modelo tridimensional de Meyer y Allen otorga un papel central a la dimensión afectiva, entendida como el vínculo emocional que el colaborador construye con la institución. Esta forma de compromiso se refleja en el deseo genuino de seguir

perteneciendo a la organización y en comportamientos cotidianos asociados a la empatía, la responsabilidad y la identificación con sus valores, incluso en situaciones de dificultad. Los autores también resaltan que la escala empleada presenta adecuados niveles de confiabilidad y validez, lo que garantiza resultados precisos sobre las actitudes y comportamientos de los trabajadores.

La escala de compromiso organizacional ha sido evaluada ampliamente en investigaciones internacionales, lo que ha permitido determinar sus propiedades psicométricas con un alto nivel de precisión. De acuerdo con Montoya (2014), el instrumento ha sido aplicado en 155 muestras independientes, que en conjunto incluyen a 50.146 empleados, a partir de lo cual se realizó un análisis promedio de su funcionamiento. Los resultados evidencian que la escala presenta una confiabilidad global de .90, lo que demuestra una adecuada estabilidad en la medición del constructo.

En cuanto a sus dimensiones, Montoya (2014) reporta que el compromiso afectivo alcanza una confiabilidad de .82, el compromiso de continuidad obtiene .76 y el compromiso normativo presenta un coeficiente de .73, valores que se consideran aceptables dentro de los criterios psicométricos. Asimismo, en el estudio citado, la autora señala que se obtuvo un alfa de Cronbach de .925 para el instrumento total, lo cual confirma una alta fiabilidad y consistencia interna, respaldando su pertinencia para evaluar el compromiso organizacional en diferentes contextos laborales.

El procesamiento de la información se llevó a cabo utilizando el software estadístico Jasp. A

través de esta herramienta se aplicaron diversos estadísticos descriptivos como frecuencias, porcentajes, media, mediana, y desviación estándar que permitieron observar de manera clara los comportamientos, variaciones y tendencias relacionadas con los niveles de compromiso organizacional. Este tipo de análisis responde a las recomendaciones metodológicas planteadas por Hernández-Sampieri et al. (2021), quienes destacan la utilidad de los estadísticos descriptivos para organizar y comprender los datos obtenidos en una investigación.

En este estudio se respetaron de forma estricta las disposiciones éticas y legales relacionadas con la protección de datos personales, la confidencialidad y el consentimiento informado. Para ello, se elaboró un documento de consentimiento claro y comprensible, en el cual se explicó que la participación era voluntaria, que no implicaba riesgos físicos ni emocionales y que la información proporcionada sería tratada de manera reservada. De acuerdo con (Asamblea Nacional del Ecuador, Presidencia de la República del Ecuador & Registro Oficial, 2021). En base a la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales del Ecuador, los datos deben manejarse bajo “debido sigilo y secreto”, no pueden emplearse para fines distintos a los autorizados y requieren un consentimiento “libre, específico, informado e inequívoco” antes de ser procesados.

En coherencia con estas disposiciones, a los participantes se les informó sobre los objetivos del estudio, el uso que tendría la información, quiénes podrían acceder a ella y las medidas de seguridad implementadas, como el almacenamiento protegido y la anonimización de los datos. Además, se siguieron las normas éticas de la American Psychological Association (2017), que

establecen la responsabilidad de resguardar la confidencialidad (4.01), informar desde el inicio los límites y usos de los datos (4.02), permitir la divulgación solo con consentimiento o por obligaciones legales (4.05), evitar revelar información identificable sin autorización expresa (4.06) y proteger la identidad de los participantes en cualquier espacio académico o de difusión (4.07).

El cumplimiento de estas normas garantiza que el estudio se haya realizado con pleno respeto a la normativa ecuatoriana y a los lineamientos éticos internacionales en psicología, resguardando la autonomía, privacidad y bienestar de todas las personas involucradas.

3. RESULTADOS.

3.2. Identificar las variables sociodemográficas en el personal de la empresa

Para describir las características sociodemográficas y laborales de los participantes se utilizaron variables categóricas que permitieron clasificar a la población según género, edad, estado civil, área de trabajo, antigüedad laboral, jornada laboral e instrucción educativa. La información obtenida fue analizada mediante estadísticos descriptivos, específicamente frecuencias y porcentajes, con la finalidad de caracterizar la muestra y establecer su distribución según cada una de las dimensiones sociodemográficas consideradas.

Tabla 2.
Características sociodemográficas

Variable	Categoría	Frecuencia f	%
Género	Femenino	6	10.0
	Masculino	54	90.0
Edad	20 a 25 años	12	20.0
	26 a 37 años	32	53.3
	Más de 40 años	16	26.7
Estado civil	Casado	24	40.0
	Divorciado	3	5.0
	Soltero	20	33.3
Área de trabajo	Unión libre	13	21.7
	Administrativo	10	16.7
Antigüedad laboral	Productivo	50	83.3
	1 a 3 años	24	40.0
	4 a 6 años	12	20.0
Jornada laboral	Más de 6 años	24	40.0
	Medio tiempo	1	1.7
Instrucción educativa	Tiempo completo	15	25.0
	Turnos rotativos	44	73.3
	Educación básica	6	10.0
	Secundaria	46	76.7
	Superior	8	13.3

Nota. f = frecuencia; % = porcentaje.

Los hallazgos relacionados con las características sociodemográficas y laborales de la población estudiada evidencian que el 90.0 % (n = 54) de los trabajadores corresponde al sexo masculino y el 10.0 % (n = 6) al sexo femenino, lo que refleja una marcada predominancia masculina. En cuanto a la edad, el 53.3 % (n = 32) se encuentra en el rango de 26 a 37 años, seguido del 26.7 % (n = 16) con más de 40 años y el 20.0 % (n = 12) entre 20 y 25 años, lo que indica que la mayoría del personal se ubica en una etapa laboral

activa. Respecto al estado civil, predomina la condición de casado con un 40.0 % (n = 24), seguido de soltero (33.3 %, n = 20) y unión libre (21.7 %, n = 13), lo que sugiere la presencia de responsabilidades familiares. En relación con el área de trabajo, el 83.3 % (n = 50) labora en el área productiva y el 16.7 % (n = 10) en el área administrativa, evidenciando el carácter operativo de la organización. La antigüedad laboral muestra una distribución equilibrada entre trabajadores con 1 a 3 años y más de 6 años de permanencia (40.0 %, n = 24 en ambos casos), mientras que el 20.0 % (n = 12) presenta entre 4 y 6 años, lo que permite analizar el compromiso organizacional en función de distintos niveles de experiencia institucional. En cuanto a la jornada laboral, predominan los turnos rotativos (73.3 %, n = 44), seguidos de la jornada a tiempo completo (25.0 %, n = 15). Finalmente, respecto al nivel de instrucción educativa, la mayoría de los participantes cuenta con educación secundaria (76.7 %, n = 46), seguida de educación superior (13.3 %, n = 8) y educación básica (10.0 %, n = 6), lo que evidencia un nivel educativo predominantemente medio en la población estudiada.

3.2. Estimar los niveles de las dimensiones del compromiso organizacional en el personal de una empresa

Tabla 3.
Dimensión afectiva en relación a la antigüedad

	Valido	Mediana	Media	Desviación típica
Afectivo	60	2.000	2.050	0.387
Normativo	60	2.000	2.083	0.387
Continuidad	60	2.000	2.183	0.504

Nota: M=mediana; DE=desviación estándar n=60

Los resultados de los **estadísticos descriptivos** evidencian que, en las tres dimensiones del compromiso organizacional, la **mediana** se ubica en el **valor 2**, lo que indica una tendencia general hacia un **nivel medio de compromiso**. En el **compromiso afectivo**, se obtuvo una **media de 2.05** con una **desviación estándar de 0.39**, lo que refleja una percepción relativamente homogénea y una variabilidad baja entre los participantes. De manera similar, el **compromiso normativo** presentó una **media de 2.08** y una **desviación estándar de 0.38**, evidenciando consistencia en las respuestas y un sentido de obligación moderado hacia la empresa. Por su parte, el **compromiso de continuidad** alcanzó la **media más alta (M = 2.18)** y una **desviación estándar de 0.50**, lo que sugiere una mayor dispersión en las percepciones de los trabajadores respecto a los costos asociados a la permanencia en la empresa. En conjunto, estos resultados confirman el predominio de un **nivel medio de compromiso organizacional**, con una variabilidad baja a moderada entre las dimensiones analizadas.

Tabla 4.

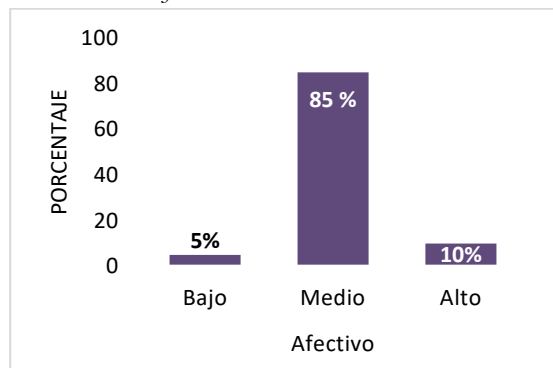
Distribución de las dimensiones del compromiso organizacional

Dimensión	Nivel	Frecuencia (f)	%
Afectivo	1	3	5.0
	2	51	85.0
	3	6	10.0
Normativo	1	2	3.3
	2	51	85.0
	3	7	11.7
Continuidad	1	3	5.0
	2	43	71.7
	3	14	23.3

Nota. n = 60. No se registraron valores ausentes. Los niveles corresponden a: 1 = bajo, 2 = medio, 3 = alto.

Figura 1.

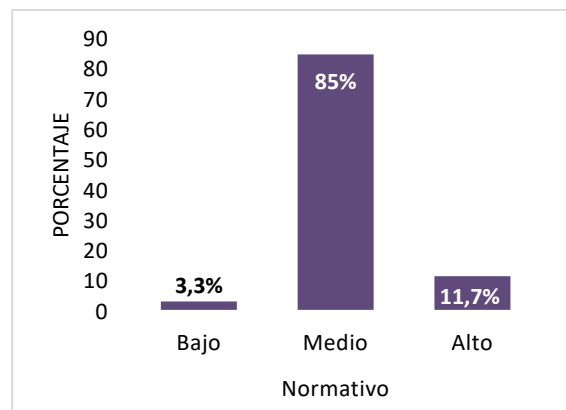
Dimensión Afectiva



Nota: Porcentaje de los niveles de la dimensión afectiva.

Figura 2.

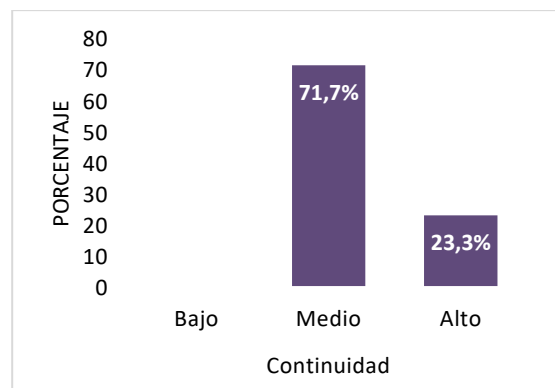
Dimensión Normativa



Nota: Porcentaje de los niveles de la dimensión normativa

Figura 3.

Dimensión de continuidad



Nota: Porcentaje de los niveles de la dimensión de continuidad

Los hallazgos relacionados con las dimensiones del compromiso organizacional

evidencian que, en el compromiso afectivo, el 85.0 % (n = 51) de los participantes obtuvo un nivel medio, lo que sugiere una vinculación emocional moderada con la empresa, mientras que el 10.0 % (n = 6) alcanzó un nivel alto, reflejando una identificación positiva con la empresa; por el contrario, el 5.0 % (n = 3) presentó un nivel bajo. En cuanto al compromiso normativo, se observa que el 85.0 % (n = 51) se ubicó en un nivel medio, lo que indica un sentido de obligación moral moderado hacia la empresa, seguido del 11.7 % (n = 7) con nivel alto, y un 3.3 % (n = 2) con nivel bajo. Respecto al compromiso de continuidad, la mayoría de los trabajadores (71.7 %, n = 43) presentó un nivel medio, lo que sugiere una permanencia basada en consideraciones prácticas, mientras que el 23.3 % (n = 14) alcanzó un nivel alto, evidenciando una mayor percepción de costos asociados a la salida de la empresa; finalmente, el 5.0 % (n = 3) se ubicó en un nivel bajo. En conjunto, los resultados indican que predomina un nivel medio de compromiso organizacional en sus tres dimensiones, reflejando una relación funcional y estable entre los trabajadores y la empresa.

3.3. Estimar la dimensión afectiva del compromiso organizacional con la antigüedad laboral.

En la Tabla 6 se presentan las medias y desviaciones estándar del compromiso afectivo según los grupos de antigüedad laboral.

Tabla 5.

Dimensión afectiva en relación a la antigüedad

	Valido	Mediana	Media	Desviación típica
Afectivo 1 a 3 años	24	2.000	2.000	0.295
Afectivo 4 a 6 años	12	2.000	2.000	0.000
Afectivo Mas de 6 años	24	2.000	2.125	0.537

Nota: M=mediana; DE=desviación estándar=60

Los resultados de los estadísticos descriptivos del compromiso afectivo según la antigüedad laboral evidencian que la mediana se mantiene en el valor 2 en los tres grupos analizados, lo que indica un nivel medio de compromiso afectivo independientemente del tiempo de permanencia en la organización. En los trabajadores con 1 a 3 años de antigüedad (n = 24), la media fue de 2.00 con una desviación estándar de 0.30, lo que refleja homogeneidad en las percepciones. De igual manera, en el grupo de 4 a 6 años (n = 12), se obtuvo una media de 2.00 sin variabilidad (DE = 0.00), indicando respuestas uniformes. Por su parte, los trabajadores con más de 6 años de antigüedad (n = 24) presentaron una media ligeramente superior (M = 2.13) y una mayor dispersión (DE = 0.54), lo que sugiere una tendencia moderadamente más alta en el compromiso afectivo y una mayor diversidad de percepciones en este grupo. En conjunto, los resultados indican que el compromiso afectivo se mantiene en un nivel medio, con una ligera variación positiva a favor del personal con mayor antigüedad laboral.

Tabla 6.

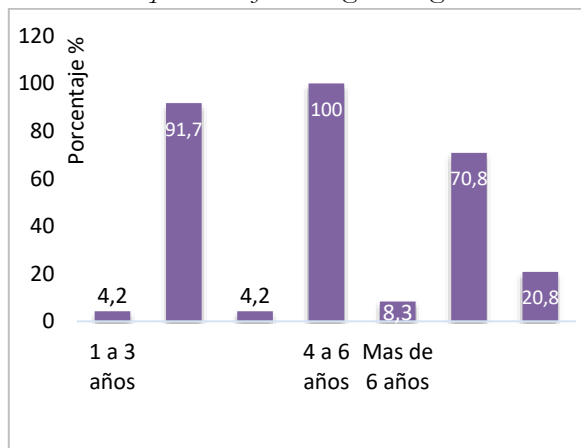
Compromiso afectivo según antigüedad

Antigüedad	Afectivo	Frecuencia (f)	%
1 a 3 años	1	1	4,2
	2	22	91,7
	3	1	4,2
	Total	24	100
4 a 6 años	2	12	100
	Total	12	100
	1	2	8,3
Mas de 6 años	2	17	70,8
	3	5	20,8
	Total	24	100

Nota. $n = 60$. No se registraron valores ausentes. Los niveles corresponden a: 1 = bajo, 2 = medio, 3 = alto.

Figura 4.

Nivel del compromiso afectivo según antigüedad



Nota: Porcentaje del compromiso afectivo según antigüedad

Los resultados del compromiso afectivo según la antigüedad laboral muestran que los trabajadores con 1 a 3 años de permanencia en la organización presentan mayoritariamente un nivel medio de compromiso afectivo (91.7 %, $n = 22$), mientras que los niveles bajo y alto se registran en proporciones mínimas (4.2 %, $n = 1$ en ambos casos). En el grupo de trabajadores con 4 a 6 años de antigüedad, el 100.0 % ($n = 12$) se ubica en un nivel medio, lo que evidencia una percepción homogénea del compromiso afectivo. Por su parte, los trabajadores con más de 6 años de antigüedad muestran una mayor variabilidad, ya que el 70.8 % ($n = 17$) presenta un nivel medio, seguido del 20.8 % ($n = 5$) con nivel alto y el 8.3 % ($n = 2$) con nivel bajo, lo que sugiere que, a mayor antigüedad, se incrementa la diversidad en los niveles de compromiso afectivo. En conjunto, los resultados indican que predomina un nivel medio de

compromiso afectivo en todos los grupos de antigüedad, con una tendencia a niveles más altos en trabajadores con mayor tiempo de permanencia en la organización.

3.4. Describir los niveles de compromiso organizacional en el personal de una empresa

Tabla 7.

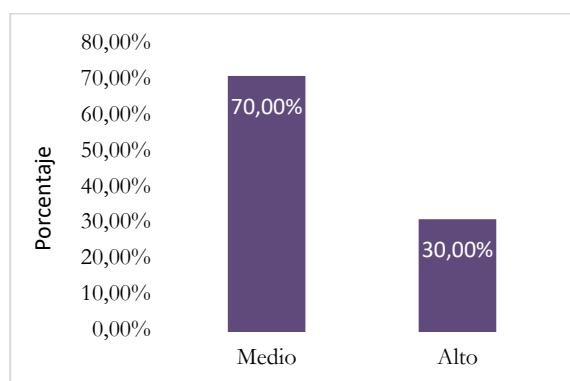
Niveles de compromiso organizacional

Compromiso organizacional	Frecuencia	Porcentaje
Medio	42	70.0
Alto	18	30.0
Total	60	100.0

Nota. $f =$ frecuencia; % = porcentaje.

Figura 5.

Niveles de compromiso Organizacional



Nota: Porcentaje del compromiso organizacional.

Los resultados correspondientes al nivel de compromiso organizacional evidencian que la mayoría de los trabajadores presenta un nivel medio de compromiso (70.0 %, $n = 42$), lo que sugiere una relación funcional y estable con la

organización, caracterizada por el cumplimiento adecuado de sus responsabilidades laborales. Por otro lado, el 30.0 % (n = 18) de los participantes alcanzó un nivel alto de compromiso organizacional, reflejando una mayor identificación con los valores institucionales y una disposición positiva hacia la permanencia en la empresa. Cabe destacar que no se registraron casos de nivel bajo ni datos ausentes, lo que indica que, en general, la población estudiada mantiene niveles favorables de compromiso organizacional.

4. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.

Los resultados obtenidos en la presente investigación permiten analizar y comprender los niveles de compromiso organizacional del personal de la empresa estudiada, en coherencia con los objetivos planteados y el marco teórico que sustenta el estudio. De manera general, los hallazgos evidencian que el compromiso organizacional se expresa de forma diferenciada en sus dimensiones afectiva, normativa y de continuidad, lo que muestra una clara convergencia con el modelo tridimensional propuesto por Meyer y Allen, ampliamente validado por la literatura contemporánea en el campo de la psicología organizacional.

En relación con las variables sociodemográficas, se observó que características como la antigüedad laboral influyen de manera relevante en la expresión del compromiso. Esto con lo expuesto por Leal (2023) titulado *“Inteligencia Emocional y Compromiso Laboral en las MiPymes de Ecuador”* y Lizárraga et al. (2022) titulado, *“Relación entre cultura organizacional y compromiso organizacional en analistas de tecnología de una empresa peruana de*

servicios tecnológicos” realizado en Perú. quienes sostienen que, si bien las variables personales no determinan de forma absoluta el compromiso, sí modulan la forma en que los trabajadores construyen su vínculo con la organización. En este sentido, la antigüedad laboral aparece como un factor que favorece la consolidación del compromiso, especialmente en su dimensión afectiva, al permitir una mayor identificación con la cultura, los valores y las dinámicas internas de la empresa.

Respecto a los niveles de compromiso organizacional, los resultados muestran una predominancia del compromiso afectivo en la mayor parte del personal, particularmente entre aquellos trabajadores con mayor tiempo de permanencia en la empresa. Este hallazgo presenta una clara convergencia con estudios desarrollados en contextos latinoamericanos, donde el apego emocional, el sentido de pertenencia y la calidad de las relaciones interpersonales tienen un papel determinante en la decisión de permanecer en una organización (Coronado-Guzmán et al., 2020; Munar, 2024) titulado, *“Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias” en México.*

La presencia de un compromiso afectivo medio a alto sugiere que los trabajadores no solo permanecen por necesidad o por obligación moral, sino principalmente porque existe una identificación emocional con la empresa.

Desde la perspectiva cognitivo-conductual que orienta esta investigación, estos resultados pueden interpretarse como el producto de las percepciones que los trabajadores elaboran sobre su entorno laboral, las cuales influyen directamente en sus emociones y

comportamientos. Tal como señalan Heras Rosas & Herrera (2021) en su estudio titulado, “*El compromiso organizacional en empresas y su relación con el contrato psicológico realizado en España*”. cuando los colaboradores perciben un ambiente relativamente estable, relaciones laborales funcionales y un trato respetuoso, tienden a desarrollar pensamientos positivos hacia la organización, lo que se traduce en actitudes de compromiso y conductas de permanencia. En este sentido, el compromiso afectivo identificado refleja una valoración cognitiva favorable del contexto laboral, acompañada de emociones de pertenencia y lealtad.

Por otro lado, la dimensión normativa presentó niveles moderados, lo que indica que una parte del personal experimenta un sentido de responsabilidad o deber moral hacia la empresa. Este resultado muestra convergencia con lo planteado por Oliveira & Honório (2020), titulado, “*Prácticas de Recursos Humanos y compromiso Organizacional conectado los constructores en una organización Pública en Brasil*” quienes sostienen que el compromiso normativo suele desarrollarse a partir de normas internas, valores compartidos y experiencias de apoyo organizacional. No obstante, la divergencia observada en la menor predominancia de esta dimensión sugiere que el vínculo laboral no se sustenta principalmente en la obligación, sino en factores de carácter emocional y relacional. En cuanto al compromiso de continuidad, los niveles relativamente más bajos sugieren que la permanencia en la empresa no está fuertemente determinada por el temor a perder beneficios o por la percepción de altos costos asociados a la salida. Este hallazgo coincide con investigaciones previas que señalan que, cuando el compromiso de continuidad es bajo, los trabajadores permanecen más por elección que por

imposición, lo cual resulta favorable para el clima laboral y el desempeño organizacional (Salanova & Llorens, 2021) titulado, “*confiamos en ti. Un modelo multinivel y multireferencial basado en la confianza organizacional para explicar el desempeño Chile*”. Sin embargo, esta situación también representa una divergencia frente a modelos organizacionales tradicionales, ya que implica un reto para la empresa en términos de retención del talento, la cual dependerá en gran medida de su capacidad para mantener condiciones laborales que fortalezcan el compromiso afectivo.

Al contrastar los resultados con estudios internacionales, se observa una divergencia respecto a contextos como Estados Unidos, Japón o algunos países europeos, donde se reportan bajos niveles de compromiso y altos índices de desvinculación laboral (Gallup, 2025 titulado “*Estado del trabajo global 2025*”; Harter, 2025), titulado, “*El compromiso de los empleados en EE. UU. cae a su nivel más bajo en 10 años*” la empresa analizada presenta un nivel de compromiso relativamente favorable. Esta diferencia puede explicarse por el contexto organizacional específico, caracterizado por estructuras más pequeñas, relaciones laborales más cercanas y un contacto directo entre trabajadores y directivos, elementos que, según la literatura, favorecen el desarrollo del compromiso afectivo en pequeñas y medianas empresas.

Sin embargo, los hallazgos también deben interpretarse considerando las limitaciones del estudio. Al tratarse de una investigación de alcance descriptivo y realizada en una sola empresa, los resultados no pueden generalizarse a otros contextos organizacionales. Asimismo, el uso de un enfoque cuantitativo, si bien permitió medir objetivamente el compromiso, limita la

exploración profunda de las experiencias subjetivas de los trabajadores, lo que abre la posibilidad de futuras investigaciones con metodologías mixtas o cualitativas.

A partir del análisis de los resultados, se concluye que el personal de la empresa presenta niveles diferenciados de compromiso organizacional, siendo la dimensión afectiva la predominante, especialmente en función de la antigüedad laboral. Este hallazgo confirma que el vínculo emocional y la identificación con la organización constituyen factores clave en la permanencia y el involucramiento de los trabajadores.

Asimismo, se manifiesta que las variables sociodemográficas, particularmente la antigüedad, influyen en la forma en que se manifiestan las distintas dimensiones del compromiso, lo que refuerza la importancia de considerar estas características en la gestión del talento humano. La presencia de un compromiso normativo moderado y un compromiso de continuidad bajo sugiere que los trabajadores no permanecen en la empresa únicamente por obligación o necesidad, sino principalmente por una elección basada en la identificación y el sentido de pertenencia.

Desde una perspectiva aplicada, los resultados de esta investigación aportan información relevante para el diseño de estrategias organizacionales orientadas a fortalecer el compromiso laboral. En particular, se recomienda potenciar acciones que refuercen el compromiso afectivo, tales como el reconocimiento del desempeño, el fortalecimiento de la comunicación interna, la promoción de un liderazgo cercano y el fomento de un clima laboral saludable. Estas estrategias no solo contribuirían a la retención

del personal, sino también a la mejora del desempeño y del bienestar psicológico de los trabajadores.

Por último, este estudio contribuye al campo de la psicología organizacional al aportar evidencia empírica contextualizada en una empresa ecuatoriana, atendiendo vacíos identificados en la literatura, especialmente en organizaciones de menor tamaño y con alta participación de personal operativo. No obstante, se recomienda que futuras investigaciones amplíen la muestra, incorporen otras variables organizacionales y utilicen enfoques metodológicos complementarios, con el fin de profundizar en la comprensión del compromiso organizacional y sus implicaciones para la sostenibilidad y el desarrollo empresarial.

5. REFERENCIAS

1. Acosta Carrillo, M. (2021). La psicología organizacional como perspectiva para la mejora del desempeño de los trabajadores: El uso de la empatía en las actividades diarias de las empresas. *Dilemas contemporáneos: Educación, política y valores*, 8(SPE1). <https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/2569/2607>
2. American Psychological Association. (2017). *Principios éticos de los psicólogos y código de conducta* (incluye las enmiendas de 2010 y 2016). <https://www.apa.org/ethics/code>
3. Asamblea Nacional del Ecuador, Presidencia de la República del Ecuador, & Registro Oficial. (2021). *Ley Orgánica de Protección de Datos Personales*. Registro Oficial Suplemento No. 459. https://www.finanzaspopulares.gob.ec/wp-content/uploads/2021/07/ley_organica_de_proteccion_de_datos_personales.pdf
4. Ávila Vila, S., & Pascual Faura, M. (2020). Marco filosófico del compromiso organizacional: Discusión del modelo de Allen y Meyer y propuesta de un nuevo modelo de estudio. *Revista de Estudios Empresariales*, (1), 201–226. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7564176>
5. Chowdhury, M. F. (2023). *A guide for positivist research paradigm: From philosophy to methodology*. ResearchGate. <https://www.researchgate.net/publication/389903751>
6. Coronado-Guzmán, G., Valdivia-Velasco, M., Aguilera-Dávila, A., & Alvarado-Carrillo, A. (2020). Compromiso organizacional: Antecedentes y consecuencias. *Conciencia Tecnológica*, (60), 1–24. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=94465715006>
7. Dávila, A. (2022). El investigador y el paradigma de investigación. *Revista Investigación, Transcomplejidad y Ciencia*, 3(2). <https://revistasuba.com/index.php/INVESTIGACIONTRANSCOMPLEJIDADYCI/article/view/210/139>
8. Gallup. (2022). *State of the global workplace: 2025 report*. https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace-2022-report.aspx?utm_source
9. Galván, P. (2023, 13 de junio). España, el cuarto país europeo con menor compromiso laboral. *RRHH Digital*. <https://www.rrhhdigital.com/secciones/actualidad/158462>
10. Galarza, C. A. R. (2020). Los alcances de una investigación. *CienciAmérica*, 9(3), 1–6. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7746475>
11. Guevara Albán, G. P., Verdesoto Argüello, A. E., & Castro Molina, N. E. (2020). Metodologías de investigación educativa: Descriptivas, experimentales, participativas y de investigación-acción. *Recimundo*. <https://recimundo.com/index.php/es/article/view/860>
12. Harter, J. (2025, January 13). U.S. employee engagement sinks to 10-year low. *Gallup*. <https://www.gallup.com/workplace/654911/employee-engagement-sinks-year-low.aspx>

13. Heras Rosas, C., & Herrera, J. (2021). El compromiso organizacional en la empresa y su relación con el contrato psicológico7(1), Article 29<https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2020.609211/full>
14. Herrera-Castrillo, C. J. (2024). Paradigma positivista. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 12(24), 29–32. <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/article/view/12660>
15. Hernández-Sampieri, R., Collado, C., & Lucio, P. (2021). *Metodología de la investigación* (7.^a ed.). McGraw-Hill. http://online.aliat.edu.mx/adistancia/InvCuantitativa/LecturasS4/Hernandez_Sampieri_Cap.7_disenos_no_experimentales.pdf
16. Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.^a ed.). McGraw-Hill. https://www.euroinnova.com/blog/ciencias-e-ingenieria/disenos-no-experimental-segun-autores?utm_source
17. Huairé Inacio, E. J. (2019). *Método de investigación*. Acta Académica. <https://www.academica.org/edson.jorge.huairé.inacio/78.pdf>
18. Kivunja, C. (2020). The positivism paradigm of research. *Academic Medicine*, 95(5), 690. <https://journals.lww.com/academicmedicine>
19. Leal Paredes, M. S. (2023). *Inteligencia emocional y compromiso laboral en las MiPymes de Ecuador*. *Ciencias Administrativas*, (21), e116. <https://doi.org/10.24215/23143738e116>
20. Lizárraga, M. E. del C., Ojeda Mercado, G., & Molina Quiñones, H. (2022). Relación entre cultura organizacional y compromiso organizacional. *Know and Share Psychology*, 3(4), 7–22. <https://ojs.ual.es/ojs/index.php/KASP/article/view/8610/7299>
21. Lozano-Reyes, L., & Pedraza-Nájar, C. (2023). Clima organizacional, liderazgo y compromiso laboral. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 42(2), 55–68. https://www.researchgate.net/publication/373355495_CLIMA_ORGANIZACIONAL_Y_DESEMPEÑO_LABORAL_EN_LAS_EMPRESAS_PUBLICAS_DE_LATINOAMERICA
22. Matas Aji, T., & Khajar, S. (2022). Perceived organizational support, work-life balance, and employee commitment. *International Academic Journal of Business*, 14(2), 45–60. https://jurnal.unissula.ac.id/index.php/IAPJ/article/view/47534?utm_source
23. Mera Gallo, E. M., & Padilla Palomo, C. A. (2024). *Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Neva-Ecuador S.A.* [Tesis de grado, Universidad Técnica de Cotopaxi]. Repositorio Institucional UTC. <https://repositorio.utc.edu.ec/items/4489b7b0-0467-4645-9b69-a9bc5e796a7d>
24. Mejía-Rivas, J. (2022). Los paradigmas en la investigación científica. *Revista Ciencia Agraria*, 1(3), 7–14. <https://doi.org/10.35622/j.rca.2022.03.001>
25. Miranda Beltrán, S., & Ortiz Bernal, J. A. (2020). Los paradigmas de la investigación. *Revista de la Universidad Externado de Colombia*. <https://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v11n21/2007-7467-ride-11-21-e064.pdf>

26. Mitonga-Monga, R. (2022). Job satisfaction and its relationship with organisational commitment. *Acta Commercii*.
<https://actacommercii.co.za>
27. Mollo, S. E. C. (2023). Diseños de investigación cualitativa y cuantitativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 1865–1879.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/7016/10657>
28. Montoya, E. (2014). *Compromiso organizacional y estabilidad laboral* [Tesis]. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
<https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/581494/TESIS+FINAL+Elizabeth+Montoya;jsessionid=AAB31D93817217F74D4835002CB60805?sequence=1>
29. Munar, P. (2024). Better Work: Chile lidera en Latinoamérica en menor compromiso laboral. *EMOL*. <https://ecuador.revistafactordeexito.com/posts/43582/chile-lidera-latinoamerica-con-colaboradores-menos-comprometidos-con-su-lugar-de-trabajo>
30. Naaloo Staff. (2025, June 4). ¿Cómo está el compromiso laboral en Argentina? *Naaloo*.
<https://naaloo.com/como-esta-el-compromiso-laboral-en-argentina-informe-gallup-2025/>
31. Oliveira, H. H., & Honório, L. C. (2020). *Human resources practices and organizational commitment: Connecting the constructs in a public organization*. *Revista de Administração Mackenzie*, 21(4), 1–27
<https://www.scielo.br/j/ram/a/MtCHdpD7SVSZQdrQyTHTxcH/abstract/?lang=en>
32. Ortega, C. (2024). *Muestreo no probabilístico: Definición, tipos y ejemplos*. *QuestionPro*.
<https://www.questionpro.com/blog/es/muestreo-no-probabilistico/>
33. Pedrera, G. E. T., Abendaño-Ramírez, M., Lanche, J. A. L., & Herrera, J. D. R. S. (s. f.). *Compromiso organizacional de los colaboradores de la Cruz Roja Ecuatoriana*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
<https://repositorio.puce.edu.ec/items/153ba767-0d54-410e-bd28-cc4a6d94dea2>
34. Pérez Castaños, S., & García Santamaría, S. (2023). *La investigación cuantitativa*. Universidad de Burgos. <https://riubu.ubu.es/handle/10259/8022>
35. Salanova, M., & Llorens, S. (2021). Well-being and organizational commitment. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(8), Article 4241.
https://www.mdpi.com/1660-4601/18/8/4241?utm_source
36. Sezen-Gültekin, S., Bayrakçı, M., & Limon, D. (2021). Engagement and organizational commitment. *Frontiers in Psychology*, 26(3), 101–114.
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8287209/?utm>
37. Stewart, L. (2025). *Método de muestreo por conveniencia en la investigación*. ATLAS.ti Research Hub. <https://atlasti.com/es/research-hub/muestreo-de-conveniencia>
38. Zimmerman, H. F. L., & Prado, J. F. U. (2018). *Psicología organizacional en Latinoamérica: Avances, desafíos y perspectivas*. El Manual Moderno.

https://books.google.com/books/about/Psicolog%C3%ADa_organizacional_en_Latinoam%C3%A9rica.html?id=1ad8DwAAQBAJ

39. Zúñiga, P. I. V., Cedeño, R. J. C., & Palacios, I. A. M. (2023). *Metodología de la investigación científica: Guía práctica*. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 9723–9762.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/7658/11619>
-

6. ANEXOS.

https://indoamericaedu-my.sharepoint.com/:f/g/personal/nalvarez3_indoamerica_edu_ec/IgAzoJUmVGUSRLNK3_rnOrrUAUI4uZcmhnOM41cotnPJ-5k?e=GFKAbK