Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar
Mayo-Junio, 2023, Volumen 7, Número 3.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i3.6455

Compromiso afectivo de grupos etarios y su influencia en el desempeño laboral

Julio César, Vidal Rischmoller[1]
jcvidalr@ucvvirtual.edu.pe[2]
https://orcid.org/0000-0002-6155-8118
Universidad César Vallejo
Lima-Perú

Rosa María, Criollo Delgado
rosa.criollo@upn.pe
https://orcid.org/0000-0002-6689-513X
Universidad Privada del Norte
Lima-Perú

RESUMEN

La investigación que se expone a continuación responde a la necesidad relevante de la organización contemporánea de analizar el compromiso organizacional y la manera en que este impacta en el desempeño laboral desde la perspectiva de cada uno de los grupos etarios que se generan al interior de la organización. Para tal efecto se planteó como objetivo definir la predominancia del compromiso afectivo en cada uno de los grupos etarios y determinar el mayor o menor grado en que esta dimensión del compromiso influye en el desempeño laboral. En tanto que, el diseño fue no experimental, transversal, observacional de método deductivo y de enfoque cuantitativo. Demostrando que el compromiso organizacional influye en el desempeño laboral y esta influencia se presenta en mayor o menor intensidad en los grupos etarios que se generan en la composición de los miembros de la organización y que el compromiso afectivo tiende a mostrar mayor intensidad en los grupos etarios que tienen más tiempo de permanencia en la organización lo que influye además en un mayor índice del desempeño laboral que el que muestran los grupos etarios de menor edad cronológica y de menor tiempo de permanencia en la organización.

Palabras clave: *Compromiso; Afectividad ; Desempeño ; Organización.*

[1] Autor principal
[2] Correo de correspondencia**:** rmcriollod@gmail.com

Affective commitment of age groups and its influence on job performance

ABSTRACT

The research presented below responds to the relevant need of the contemporary organization to analyze organizational commitment and the way in which it impacts job performance from the perspective of each of the age groups that are generated within the organization. For this purpose, the objective was to define the predominance of affective commitment in each of the age groups and to determine the greater or lesser degree to which this dimension of commitment influences job performance. While the design was non-experimental, cross-sectional, observational with a deductive method and a quantitative approach. Demonstrating that organizational commitment influences job performance and this influence is present in greater or lesser intensity in the age groups that are generated in the composition of the members of the organization and that affective commitment tends to show greater intensity in age groups. who have spent more time in the organization, which also influences a higher job performance index than that shown by the age groups of lower chronological age and less time spent in the organization.

Keywords: *Commitment, Affectivity, Performance, Organization.*

Artículo recibido 29 mayo 2023

Aceptado para publicación: 29 mayo 2023

INTRODUCCIÓN

El estudio del comportamiento organizacional ha concitado en los últimos años interés en el ámbito de la investigación a partir de la preocupación de las empresas en alcanzar los resultados propuestos de manera eficiente. La empresa contemporánea no es ajena a esta inquietud mucho más aun cuando el desarrollo impactante de la globalización ha generado la atención en el compromiso organizacional como elemento importante para incrementar el desempeño laboral. Desde esta perspectiva se hace relevante el análisis de la relación que existe entre estas dos variables a partir de la forma en que es concebida por los grupos etarios de la organización y la forma de cómo se genera finalmente la permanencia o desvinculación de individuos en las organizaciones.

De acuerdo con la concepción teórica de Meyer y Allen (1991), el compromiso organizacional integra tres dimensiones: compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad. Siendo la dimensión de compromiso afectivo la que desarrolla un vínculo de afecto del individuo para con la organización a partir de la relación de confianza, dependencia e identificación con los objetivos y valores propuestos entre ambos: individuo y organización. El compromiso afectivo es entendido, además, como la afectividad que se genera a partir de la relación de los individuos en todos los ámbitos de la conformación interna de la organización, basada en antecedentes como las normas de relación generadas en el clima y corporativas definidas por la cultura organizacional, que finalmente definen y norman las pautas las relaciones entre los individuos y la organización, a partir de las cuales se van a congregar las actividades y finalidades tanto de los trabajadores como de la empresa.

Desde una perspectiva pragmática el compromiso organizacional se comprende como una actitud que orienta los esfuerzos a establecer conductas para alcanzar los objetivos propuestos por la organización. Sin embargo, es importante resaltar que estos esfuerzos variaran en intensidad en la medida que el individuo desarrolle mayor o menor compromiso con la organización. El éxito de la organización se supeditará en gran proporción, a la intensidad de desarrollo del compromiso que se fomente en la empresa, (Marín y Placencia 2017).

Por otra parte, el desempeño laboral constituye esencialmente la contribución del integrante de la organización al logro de los objetivos, entendida desde la eficiencia en la realización de sus funciones y la ejecución optima de lo que hace en su puesto de trabajo, el desempeño laboral es, por tanto, y fundamentalmente la productividad laboral. Es importante precisar que el desempeño laboral impactará necesariamente en la gestión organizacional en su desarrollo y en su sostenibilidad, por lo que no es difícil concluir que la organización precisa de trabajadores comprometidos para aspirar al logro de sus objetivos (Polo et. al. 2017).

Para Espinoza (2018), la tarea principal del investigador consiste en observar y formular la interpretación a partir del fenómeno que se investiga mediante la formulación del problema de investigación. Drucker (2004) afirma que la organización tiene un carácter social mediante el cual sus integrantes utilizan recursos y ejecutan un conjunto de actividades previamente establecidas y programadas hacia el logro de los objetivos, las mismas que generan relaciones reciprocas para encaminar los esfuerzos de todos los miembros a la consecución de los objetivos. A partir de lo expuesto se genera la inquietud de analizar en que magnitud contribuyen los grupos etarios que se generan en la organización con el logro de los objetivos. Es importante definir que los grupos etarios se constituyen como los grupos de individuos que tiene un rango de edad cronológica igual o muy similar, por lo que comparten creencias, valores actitudes y aptitudes muy similares, lo que, además, define tendencias y conductas recurrentes.

Whetten y Cameron (2011) manifestaron que el desempeño laboral está constituido por las habilidades que integran la aptitud y la capacidad del individuo, las que sumadas a la motivación dan como resultado el deseo de compromiso. De allí la necesidad de analizar la manera en que los grupos etarios desarrollan sus propias preferencias y, por tanto, sus propias aptitudes y capacidades.

Objetivos

La investigación tiene como objetivo definir la predominancia del compromiso afectivo en cada uno de los grupos etarios y determinar el mayor o menor grado en que esta dimensión del compromiso influye en el desempeño laboral. Teniendo como guía la siguiente pregunta de

investigación: ¿El compromiso afectivo de los grupos etarios de la organización influye en el desempeño laboral?

Referentes conceptuales.

Un aspecto que ha concitado mayor interés en el ámbito organizacional es el compromiso que asume el trabajador con la empresa. Este fenómeno ha sido probablemente el que ha generado un considerable impacto en los gerentes y directores de empresas, al ser estos conscientes de que crear ventajas competitivas no solo se relaciona con el producto y/o la gestión del producto sino, además, con la relación bidireccional que se establece entre la organización y los miembros de esta.

Para Omar y Urteaga (2008), si bien es cierto, el compromiso facilita la adecuada identificación del individuo con los objetivos, no es menos cierto que es una entidad compleja y requiere del análisis de no solo de las diferentes variables que intervienen en él, sino también de los factores que derivan del propio contexto que define la organización dentro de los aspectos que componen su propia cultura. Arias y Ramírez (2019), proponen que la organización es compuesta esencialmente por personas con diferentes habilidades y competencias las que realizan diferentes actividades laborales orientadas al logro del objetivo propuesto. Resulta entonces, obvio determinar que el logro de esos objetivos se someterá a las voluntades y esfuerzos de cada uno de los miembros de la empresa, dependiendo exclusivamente de la organización la coordinación e implementación de recursos. De manera que, se define una relación mutua para orientar todos el trabajo y afán al logro de las aspiraciones.

Sin embargo, es importante reflexionar sobre la propuesta de Castro y Delgado (2020), cuando manifiestan que: en el ámbito estrictamente operativo, una inadecuada cultura organizacional reflejada en la ausencia de políticas o la existencia de políticas obsoletas o claramente establecidas, la ausencia de reconocimiento o equidad, así como las consecuencias derivadas de lideres poco motivadores afectan el compromiso, alterando vínculo entre los miembros y la organización. En este sentido, asume mayor relevancia la gestión de personas dentro de la organización, ya que sus metas no deberán centrarse solamente en el abastecimiento de talento o

en el seguimiento del nivel desempeño, pues en la organización actual, contemporánea, la gestión del talento tendrá otra misión importante: lograr el nivel adecuado de compromiso, realizar el seguimiento de ese nivel adecuado y para esto es preciso analizar todas las variables que interviene el en compromiso. Aquí es importante precisar que en al ámbito de compromiso existen variables ya estudiadas, sin embargo, existen otras por estudiar. Una de estas variables es la forma en que el compromiso presenta modificaciones en función al paso del tiempo, y la continuidad del trabajador en la empresa. No es difícil concluir en que el trabajador novato, recién incorporado a la organización, refleje un bajo nivel de compromiso, pero, es importante entender como varia el compromiso y como se manifiesta el nivel de variación, a partir de cada uno de los grupos etarios de la organización.

En lo investigado hasta la actualidad se coincide en que el compromiso debe tratarse desde la concepción multidimensional del constructo (Consuelo et. al. 2018). Ya que está integrado por tres dimensiones: Compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad, sin embargo, es preciso entender la estructura y funcionamiento de cada una de ellas y posteriormente la manera en que interactúan cada uno de estos componentes. Desde la perspectiva organizacional, el compromiso afectivo está integrado por la percepción emocional del trabajador hacia la organización, además de su propia satisfacción y las normas que, si bien son propuestas por la organización, son finalmente aceptadas por el trabajador.

Es importante notar que existen otros aspectos que influyen en el compromiso afectivo y que acometen en el compromiso, pero no son intervención de la organización. Drucker (2004), propone que la relación entre el individuo y la empresa se basa en coincidencia de los valores inherentes al trabajador y los que formula la empresa para sí misma y que definen sus políticas y normas. Es precisamente la coincidencia en valores lo que define la relación trabajador-empresa. Sin desmedro de los que manifestó Drucker, Castro (2020), expone que el compromiso es un constructo mucho más complejo integrado por otras variables como la apertura del individuo al cambio o la innovación, su predisposición al aprendizaje o el desarrollo de su inteligencia

emocional, sin embargo, concluyen que es el compromiso afectivo el que impacta de manera más significativa en la organización.

Coronado et. al. (2020), manifiestan que el compromiso debe entenderse desde el panorama del interés de la empresa por el trabajador y, viceversa, del trabajador por la empresa. Reconocen, además, la complejidad de las dimensiones y las variaciones que se observan en cada uno de sus componentes. Definiendo entonces que el compromiso tiene antecedentes y consecuentes que se van a determinar en función de la variación de sus componentes, los cuales no en todos los casos pueden ser controlados por la organización.

Según Suarez et. al. (2020), la creciente integración global genera para la organización muchos desafíos, pero a la vez oportunidades y es en este contexto que el compromiso se concibe a través de un nuevo enfoque que lo aproxima a la productividad en el sentido estricto de la optimización de la gestión de personas, por otra parte, Núñez (2019), manifiesta que el crecimiento de los miembros de la organización se desarrolla en el mismo tiempo y situación en el que se proyecta el futuro organizacional, siendo que en el futuro organizacional se van a congregar las dimensiones propias del desarrollo del ser humano, sean emocionales o cognitivas y además las relacionadas directamente a la fisiología del ser humano. En este sentido, el comportamiento organizacional no solo es relativo con lo que hacen las personas en la organización, en su labor o tareas encomendadas sino, además, con la gestión integral de la organización.

Respecto al desempeño laboral Chiavenato (2004), define que esta deriva de la capacidad de decidir libremente inherente al trabajador de concentrar sus esfuerzos en el logro de los objetivos. Esta intensión del trabajador se incrementa en función al desarrollo de la adecuada interacción entre el trabajador y la empresa, la que no dependerá solo de las políticas conciliadoras que proponga la organización sino de las capacidades y habilidades que desarrolle el trabajador, por lo que alinear los intereses de la organización y de los trabajadores no solo dependerá de las relaciones interpersonales y las corporativas.

En su sentido más básico, un grupo etario se define como un conjunto de individuos que se distinguen por pertenecer a un rango de edad cronológica especifico o a un momento del ciclo

vital especifico. A través del avance del tiempo las personas experimentan cambios en sus habilidades y capacidades las que se trascienden en el decremento de sus capacidades tanto físicas como sensoriales, por lo que la empresa debe tener en cuenta la exigencia de modificar las condiciones del cargo o puesto que desempeña la persona. Es importante considerar que, desde su percepción social, la empresa se enriquece con los diversos comportamientos y habilidades que tiene a su disposición y que se generan a partir de estos cambios, los que, además, generan el aumento de la eficiencia y de otros aspectos como por ejemplo la mayor capacidad para la resolución del conflicto o la eficiencia en la toma de decisiones que se presentan habitualmente en la gestión de la organización. Por lo que es preciso analizar cómo estos cambios producto de paso del tiempo en las personas tienen impacto en el desempeño laboral.

METODOLOGÍA

De acuerdo con los propuesto por Hernández et. al., (2014), el enfoque cuantitativo se apoya en las técnicas y procedimientos estadísticos para responder a la pregunta de investigación y lograr los objetivos. En tanto que, el diseño refiere a la estrategia que se va a utilizar para obtener los resultados de la indagación que se está realizando. El diseño no experimental, requiere de la observación en su ámbito natural del fenómeno que se está analizando sin alterar las variables en estudio. Por otra parte, el estudio transversal es predominantemente observacional y requiere el análisis se realice en un momento único y el método deductivo que las inferencias se realicen a partir de la conceptualización general de las variables. En coincidencia con Hernández, la investigación fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, nivel transversal y de método deductivo.

Figura 1

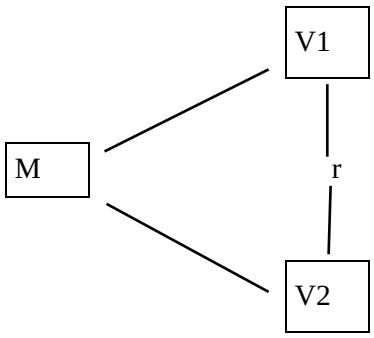
Esquema de investigación

Siendo:

M: Muestra

V1: CA

V2: DL



r: Relación entre V1 y V2

El desempeño laboral (V2), fue considerado como variable cuantitativa y se definió como la tendencia del miembro de la organización, a partir de su esfuerzo y voluntad de alcanzar los objetivos organizacionales. Constituyéndose en la fortaleza más importante que tiene la empresa. (Chiavenato, 2004) en cuanto a los grupos etarios, estos se definen a partir del rango y el momento de la edad cronológica, lo que va a generar grupos en la organización que compartan los mismos valores culturales y que, finalmente cooperan y participan con la organización en la gestión y logros de su planeamiento. (Forrest, 2010).

Para el procedimiento estadístico la población es el conjunto total de elementos que se desea estudiar y, por tanto, con características comunes, para la investigación se tomó el total doscientos (200), trabajadores de una empresa de servicios, bajo estas condiciones se definió como criterio de inclusión a los elementos que tenían esta condición, considerando como muestra el total de la población. En cuanto los instrumentos de medición se utilizó el cuestionario de compromiso organizacional Allen y Meyer, además del cuestionario de evaluación de desempeño de la propia organización. El procesamiento de la información se realizó en función a la siguiente secuencia: selección de la información la cual se sustentó en el análisis de la fuente, organización y ordenamiento de la información y la producción de consideraciones propias y construcción de puntos de vista a partir de la estructuración de los datos. Cada una de estas etapas se aplicaron dentro del desarrollo del proceso de investigación.

El método de análisis, en un primer momento se realizó de manera descriptiva a través del software respectivo, basándose en la asiduidad y la comparación de las tendencias centrales. La ejecución del procesamiento estadístico siguió: la determinación del tamaño de muestra, confiabilidad estadística de los instrumentos de medición, prueba de normalidad y finalmente prueba de hipótesis. El levantamiento de la información se realizó con pleno conocimiento y consentimiento de la empresa y con la consideración a las pautas exigidas por sus normas organizacionales, respetando los criterios fundamentales y esenciales de integridad de la relación del investigador con lo que investiga.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Para el logro del objetivo propuesto para la investigación, es decir, definir la predominancia del compromiso afectivo en cada uno de los grupos etarios y determinar el mayor o menor grado en que esta dimensión del compromiso influye en el desempeño laboral, con un 95% de nivel de confianza y 5% de margen de error, se asumieron los grupos etarios definidos a partir de los datos y la información brindada por la empresa:

Tabla 1:

Grupos etarios de la organización

Grupos etarios	Rango de edades	Total, de trabajadores
Grupo 1	21 a 35 años	52
Grupo 2	36 a 50 años	82
Grupo 3	50 a más años	66
Total, de trabajadores		200

Fuente: Base de datos del área de recursos humanos de la empresa

Como primer paso del procedimiento estadístico (ya definido en la sección de método), se realizó la prueba de confiabilidad de los instrumentos de medición, sin embargo, es preciso indicar que el instrumento de medición del compromiso es un instrumento normalizado y por lo tanto aceptado la comunidad científica. En tanto que el instrumento de medición de desempeño laboral fue sometido a la consideración de cinco expertos. La confiabilidad fue comprobada a través de

una prueba piloto para 18 muestras mediante la técnica de Alfa de Cronbach por tratarse de instrumentos de escala ordinal, obteniéndose los siguientes resultados:

Tabla 2:

Fiabilidad de la muestra para el instrumento de CO

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,875	18

Fuente: Base de datos de prueba piloto

En tanto que el resultado de la prueba de confiabilidad para el instrumento de medición del desempeño laboral obtuvo el siguiente resultado:

Fiabilidad de la muestra para el instrumento de DL

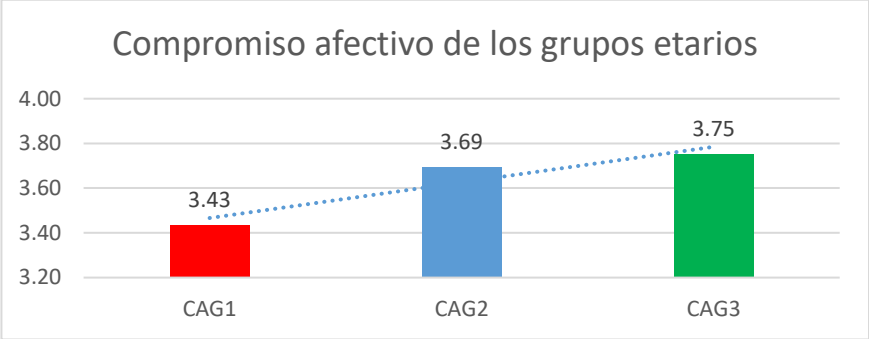
Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,953	18

Fuente: Base de datos prueba piloto

Luego de procesada la información recolectada en relación con la aplicación del instrumento de medición para la V1, se obtuvieron las siguientes medias para el compromiso afectivo de cada uno de los grupos etarios: grupo etario 1 (25 a 35 años) 3.90, grupo etario 2 (36 a 50 años) 3.69 y grupo etario 3 (50 a más años) 3.75. Observando una línea de tendencia ascendente a medida que se incrementa la edad cronológica en cada uno de los grupos, tal como se observa en la siguiente figura:

Figura 1:

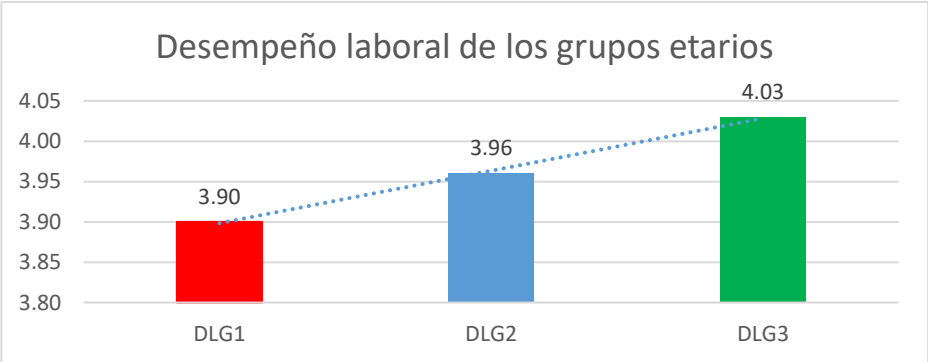
Compromiso afectivo de los grupos etarios



En cuanto a la V2, luego del uso del instrumento de medición formulado por la empresa y en los mismos grupos etarios se observó que tanto el grupo 1 como el grupo etario 3 tuvieron mayor media (3.96 y 4.03 respectivamente), en comparación con el grupo 2 que presentó una media de 3.90. El grupo 3 obtuvo un mayor desempeño laboral y a la vez un mayor compromiso afectivo.

Figura 2:

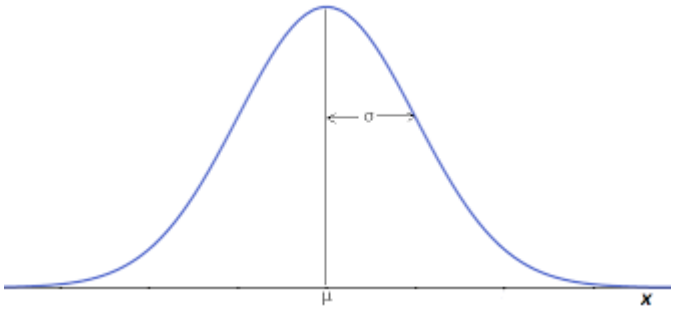
Desempeño laboral de los grupos etarios



Tanto la V1, como la V2, desde el análisis de la muestra por cada uno de los grupos etarios suponían un incremento expresado en la línea de tendencia que se observa en cada uno de los respectivos gráficos. Se procedió a la validación de este supuesto, definiendo en principio la distribución muestral, para lo que se determinó tanto la media y desviación estándar de los datos, los cuales determinaron una distribución normal de tipo N (0,1):

Figura 3:

Distribución de la muestra



N (0,1) = (0.6785, 0.9093) Para el compromiso afectivo

N (0,1) = (0.7948, 0.6060) Para el desempeño laboral.

Lo que se corroboro con la prueba de Kolmogorov Smirnov al cumplirse con las condiciones y requisitos para su aplicación (Más de 50 datos), comprobándose finalmente que la muestra se encontraba dentro de los parámetros de normalidad.

Luego de determinar que la muestra se encontraba dentro de una distribución normal se realizó la prueba de hipótesis, de acuerdo con la siguiente regla de decisión: si el p-valor < 0.05 rechazaba la hipótesis nula y aceptaba la alternativa. Formulando la siguiente H0: El compromiso afectivo de los grupos etarios no influye en el desempeño laboral de los trabajadores en una empresa de servicios y la siguiente H1: El compromiso afectivo de los grupos etarios influye en el desempeño laboral de los trabajadores en una empresa de servicios. Para realizar la prueba de hipótesis se ejecutó el procedimiento estadístico T, llegando a los siguientes resultados:

El p-valor, obtenido (0.042), fue menor a 0.05 por lo que se procedió a rechazar la hipótesis nula, aceptando la alternativa: El comportamiento afectivo de los grupos etarios influyen en el desempeño laboral de los trabajadores en una empresa de servicios. Los valores de T fueron significativos y mayores a cero, lo cual confirmó la evidencia a favor de la hipótesis alternativa. De acuerdo con el análisis de tendencia central se observó que las magnitudes de la V1 y la V2 aumentan de manera directamente proporcional.

Como conclusión de este capítulo, la investigación cumplió con el objetivo definir la predominancia de la V1 en cada uno de los grupos etarios y determinar el mayor o menor grado en que esta dimensión del compromiso organizacional influye en la V2, lo que dio finalmente respuesta a la pregunta que sirvió de guía para la investigación.

Como cuestión previa, es importante notar que la investigación cumplió con el objetivo propuesto de definir la predominancia del compromiso afectivo en cada uno de los grupos etarios y determinar el grado en que esta dimensión del compromiso influye en el desempeño laboral. Confirmando, además, la validez de la hipótesis alternativa que exponía que el compromiso afectivo de los grupos etarios influye en el desempeño laboral de los trabajadores en una empresa de servicios. En este contexto es preciso reflexionar sobre lo propuesto por Marín y Placencia (2017) cuando manifiestan que desde el pragmatismo el compromiso organizacional se define como una actitud que orienta los esfuerzos y las conductas alcanzar los objetivos propuestos por la organización. Indicado también, que los esfuerzos varían en intensidad en la medida que el individuo desarrolle mayor o menor compromiso con la organización. Siendo la intensidad de este compromiso la que definirá el éxito de la organización. Como se puede observar en el análisis de esta investigación una de las dimensiones preponderantes es el compromiso afectivo y este se desarrolla en mayor o menor grado en cada uno de los grupos etarios de la organización, de modo que siendo parte integrante del compromiso organizacional tiene influencia en el desempeño laboral.

En este aspecto la coincidencia es total con o propuesto por Consuelo y otros (2018), cuando sentencia que el compromiso afectivo debe tratarse desde la concepción multidimensional del constructo, siendo que está integrado por tres dimensiones: compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad, siendo imprescindible entender el funcionamiento de cada una de ellas y la forma en que estas dimensiones interactúan entre ellas.

Coronado y otros (2020), asumen que el compromiso organizacional define una relación bidireccional entre el trabajador y la empresa la cual exteriorizara de manera expresa el interés de la organización por el trabajador y viceversa, de este último por la organización. Si bien es cierto

reconocen la complejidad y variaciones de esta manifestación de la dimensión, reconocen, además, que existen antecedentes y consecuentes que van a el grado y magnitud de la variación de estos componentes del compromiso organizacional. Es importante destacar lo propuesto por Núñez (2019), que relaciona el crecimiento y desarrollo de los miembros de la organización con el desarrollo y planeamiento futuro de la organización. Siendo entonces el futuro organización el que reunirá las dimensiones del ser humano ya sean desde su perspectiva emocional, cognitiva y hasta fisiológica. Desde esta perspectiva, el comportamiento organizacional y por lo tanto sus dimensiones no solo se relacionan con lo que hacen las personas en la organización desde su puesto, cargo, labor o tarea encargada sino, además, con la gestión integral de la organización.

CONCLUSIONES

Como ya se ha expuesto en la sección respectiva, el compromiso organizacional que definen Allen y Meyer está integrado esencialmente por tres dimensiones: compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad. Estableciendo que es precisamente la dimensión del compromiso afectivo aquella a través de la cual el individuo desarrollo un vínculo afectivo y emocional con la organización. Este vínculo afectivo y emocional debe entonces ser entendido como la relación que se genera a partir de la afectividad que desarrolla el miembro de la organización en todos los ámbitos de la estructura interna de la organización, la cual tendrá base en las pautas, actitudes y comportamientos generados en el clima y las corporativas generadas a partir de la cultura organizacional y partir de estas, a su vez, se congregaran tanto las actividades como los objetivos de trabajadores como de la organización.

Desde las consideraciones de la conclusión, es preciso en primer lugar aseverar que el compromiso organizacional influye en el desempeño laboral y esta influencia se presenta en mayor o menor intensidad en los grupos etarios que se generan en la composición de los miembros de la organización. La manifestación de compromiso se expresa a través de sus dimensiones. En el caso específico de esta investigación a través de la intensidad con que el compromiso afectivo se manifiesta en cada uno de los grupos etarios de la organización. En detalle, el compromiso afectivo tiende a mostrar mayor intensidad en los grupos etarios que tienen más tiempo de

permanencia en la organización lo que influye además en un mayor índice del desempeño laboral que el que muestran los grupos etarios de menor edad cronológica. Por otra parte, la investigación de muestra que la V1, compromiso afectivo y el grado en que se manifiesta en cada uno de los grupos etarios si tiene influencia en la V2, desempeño laboral, siendo el paso de tiempo el que desarrollará un mayor impacto del compromiso afectivo en el desempeño laboral.

LISTA DE REFERENCIAS

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Applied Psychology, 63, 1–18.* https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506

Álvarez, G. (1992). El constructo clima organizacional: concepto, teorías, investigaciones y resultados relevantes. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 11(1, 2), 27–30.

Aráoz, E. G. E., & Ramos, N. A. G. (2021). Job satisfaction and organizational commitment in teachers of the Peruvian Amazon. *Educ. Form., 6(1), e3854*. https://doi.org/10.25053/redufor.v6i1.3854

Arias-Pineda, A. A., & Ramirez-Martinez, L. (2019). La organización-empresa: ¿un sistema vivo? Aportes de la teoría de la complejidad y la filosofía ambiental a la teoría administrativa y organizacional. *Revista Escuela De Administración De Negocios, (86), 133–150* https://doi.org/10.21158/01208160.n86.2019.2298

Arias, F., Varela Sosa, D., Loli Pineda, A., & Quintana Otiniano, M. (2003). El compromiso organizacional y su relación con algunos factores demográficos y psicológicos. *Revista de Investigación En Psicología, 6(2), 13–25.* https://doi.org/10.15381/rinvp.v6i2.5147

Arboleda Arango, Ana María. (2016). El compromiso de continuidad y el vínculo del consumidor con la organización. *Cuadernos de Administración, 29(53), 181-201.* https://doi.org/10.11144/Javeriana.cao29-53.ccvc

Bayona, C., Goñi, S., y Modorran, C. (2000). Compromiso Organizacional: Implicaciones para la gestión estratégica de los recursos humanos. *Retrieved from* https://www.researchgate.net/publication/266454597

Betanzos, N., Andrade, P., Paz Rodríguez, F. (2006). Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, vol. 22, núm. 1, 2006, pp. 25-43 Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid.* http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231317045002

Boada, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics Finance and International Business, 3(1), 75 - 103.* http://dx.doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398

Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., y Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad, 12(3), 385-390. E pub 02 de junio de 2020. Recuperado en 26 de noviembre de 2021, de* http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&tlng=es.

Bohórquez, B. (2004). Comunicación Organizacional y Desempeño Laboral en Centros de Información y Archivo de Institutos Universitarios. *Universidad Católica Andrés Bello, Caracas.*

Brashear, T., Boles, J., Bellenger, D., y Brooks, C. (2003). An Empirical Test of Trust-Building Processes and Outcomes in Sales Manager-Salesperson Relationships. *Journal of the Academy of Marketing Science, 31(2), 189–200.* https://doi.org/10.1177/0092070302250902

Cadena, P. Rendón, R. Aguilar, J. Salinas, G. De la Cruz, F. y San German, D. (2017). Métodos cuantitativos, métodos cualitativos o su combinación en la investigación: un acercamiento en las ciencias sociales. *Revista mexicana de ciencias agrícolas. Vol. 8. No 7. ISSN 2007-0934.*

Castro, K., y Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 4(2), 684-703*. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107

Candel, M. (2012). Las competencias laborales como predictores del desempeño en una empresa del sector juego. *Universidad de Murcia. Recuperado de* http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/84063/TMJCR.pdf

Chiavenato I. (2000) *Administración: Teoría, proceso y práctica*. Mc Millán

Chiavenato, I. (2004). *Administración de recursos humanos*. Mc Graw-Hill Interamericana.

Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos el capital humano de las organizaciones*. Mc Graw Hill Interamericana.

Coronado, G, Valdivia, M., Aguilera, A., y Alvarado, A. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. Conciencia Tecnológica, *(60). ISSN: 1405-5597. Disponible en:* https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=94465715006

Cuesta A. (2019). *Manual para la evaluación del desempeño laboral.* Macro ediciones.

Claure, M., y Böhrt, M. (2004). Tres dimensiones del compromiso organizacional: identificación, membresía y lealtad. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBSP, 2(1), 77-83. Recuperado en 06 de enero de 2022, de* http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S207721612004000100008&lng=es&tlng=es.

Davis, K. y Newstrom, J. (2003). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. Mc. Graw Hill.

Drucker, P. (1999). *La sociedad Post-Capitalista.* Grupo Editorial Norma.

Drucker, P. (2004). *Management talks, responsibilities, and practices.* Routledge Taylor, and Francis group.

Eliyana, A. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics.*

https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001

Espinoza F., y Eudaldo, E. (2018). El problema de la investigación. *14(64), 22-32. E pub 08 de junio de 2019. Recuperado en 03 de enero de 2022, de*

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442018000400022&lng=es&tlng=es

Esteban, N. (2018*).* Tipos de investigación. *Universidad Santo Domingo de Guzmán 28 (4) Recuperado en 31 de octubre de 2021 de*

http://repositorio.usdg.edu.pe/handle/USDG/34

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

Gabini, S. (2020). Articulación trabajo-familia y satisfacción laboral: El rol del compromiso afectivo. *Liberabit, 26(1), e352.*

https://dx.doi.org/10.24265/liberabit.2020.v26n1.06

Heinemann, k. (2003). *Introducción a la metodología de investigación empírica.* Editorial Paidotribo.

Heredia, C. (2005). Los grupos de edad en la investigación científica. *Revista Estomatológica Herediana, 15(1),93-94. [fecha de Consulta 31 de octubre de 2021]. ISSN: 1019-4355. Disponible en:*

https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=421539343018

Hernández R. , Fernández C. y Baptista M. (2014). *Metodología de la investigación.* McGraw-Hill. ISBN: 978-1-4562-2396-0

Hurtado J. (2012) *El proyecto de investigación: Comprensión holística de la metodología y la investigación.* ISBN978-95844-3440-17

Kaatz, D. y Kahn, R. (1970*). Psicología social de la organización*. Editorial Atlas.

Kanfer, R., Frese, M., & Johnson, R. (2017). Motivation related to work: A century of progress. *Journal of Applied Psychology, 102(3), 338–355.* https://doi.org/10.1037/apl0000133

López, R., Avello, R., Palmero, D., Sánchez, S., y Quintana, M. (2019). Validación de instrumentos como garantía de la credibilidad en las investigaciones científicas. *Revista Cubana de Medicina Militar, 48*(2(Sup)), 441-450. Recuperado de http://www.revmedmilitar.sld.cu/index.php/mil/article/view/390/331

Lluncor, M., Cacho, A., Zegarra, W., y Olano, D. (2021). El desempeño laboral en organizaciones públicas y privadas. *Revista Científica Pakamuros, 9(1), 12-20.* https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v9i1.159

Madero, M., y Olivas-Luján, R. (2016). Análisis de los factores del comportamiento organizacional en jóvenes que están iniciando su carrera laboral. Estudios Gerenciales, *32(138),51-59. [fecha de Consulta 26 de noviembre de 2021]. ISSN: 0123-5923. Disponible en:* https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21244782005

Marín, L., y Delgado, M. (2020). Desempeño Laboral en la Gestión Municipal 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 4(2), 1139-1159.* https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.145

Marin Samanez, Helen Stephani, & Placencia Medina, Maritza Dorila. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico (Lima)* , *17* (4), 42-52. https://dx.doi.org/https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08

May, G., Erika, G., Barroso, T., y Hernández, L. (2020). Validación de un instrumento para medir estados afectivos y compromiso organizacional en profesores universitarios. *Nova Scientia*, *12*(24) E pub 02 de julio de 2020. https://doi.org/10.21640/ns.v12i24.2248

Meyer, J., y Allen, N., y Smith, C. (1993*). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization*. Journal of Applied Psychology, 78, 538-551.

Meyer, J., Stanley, D., Herscovitch, L., y Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20–52. https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842

Molina, L., Briones Í., y Arteaga, H. (2016). El comportamiento organizacional y su importancia para la administración de empresas. *Dominio de las Ciencias*, *2*(4), 498-510 http://dx.doi.org/10.23857/dc.v2i4.275

Montoya, E. (2014). Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un Contact Center. *Lima, Universidad de Ciencias Aplicadas* http://hdl.handle.net/10757/581494

Núñez, C. y Brochero, M. (2019). El talento humano como eje fundamental del desarrollo organizacional en las empresas *disponible en:* http://hdl.handle.net/20.500.12494/13326

Omar, A., & Urteaga, A. F. (2008). Valores personales y compromiso organizacional. *Enseñanza e investigación en Psicología*, *13*(2), 353-372.

Pashanasi, B., Gárate, J., y Palomino, G. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior. *Una revisión Latinoamericana de literatura.* 12(3), 163-174. https://dx.doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537

Pedraza, E., Amaya, G., y Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales (Ve), XVI (3),493-505. [fecha de Consulta 26 de noviembre de 2021]. ISSN: 1315-9518. Disponible* en: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28016320010

Podsakoff, P., MacKenzie, S., Lee, J., y Podsakoff, N. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology, 88(5), 879–903.* https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879

Polo, J., Fernández, M., Bargsted, M., Ferguson, L., Rojas, M. (2017). The relationship between organizational commitment and life satisfaction: The mediation of employee engagement.

Universia Business Review, (54),110-127. [fecha de Consulta 4 de enero de 2022]. ISSN: 1698-5117. Disponible en: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=43351179004

Rivero, Y. (2019). Evaluación del desempeño: tendencias actuales. *Revista Archivo Médico de Camagüey*, *23*(2), 159-164. Recuperado en 26 de enero de 2022, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-02552019000200159&lng=es&tlng=es.

Robbins, S., Judge, T. (2013), *Comportment organizational*, Pearson Prentice Hall

Rodríguez, E. (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio. Revista Educación en Valores. *Universidad de Carabobo. Enero - junio 2016 Vol. 1 N ° 25. Recuperado de* http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacionenvalores/v1n2.pdf

Sorenson, S. (2013): Engaging Employees After the Honeymoon Period. http://businessjournal.gallup.com/content/163463/engagingemployees-honeymoonperiod.aspx?utm_source=google&utm_medium=rss&utm_campaign=syndication

Suárez M., Tinajero, R., y Jácome, M. (2020). Comportamiento organizacional y su papel en la gestión de negocios. *Revista Publicando, 7(24), 1-8. Recuperado a partir de* https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/2072

Villacís, Á., Márquez, H., Zurita, N., Miranda, G., y Escamilla, A. El protocolo de investigación VII. Validez y confiabilidad de las mediciones. Rev. Alger Mex. 2018;65(4):414-421

Werther, W., Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos el capital humano de las empresas*. McGraw-Hill interamericana.

Whetten, D. A., & Cameron, K. S. (2011). Desarrollo de habilidades directivas (8va.). Pearson Education.