





Compromiso organizacional, satisfacción laboral, y su repercusión en el desempeño del personal

Organizational commitment, job satisfaction, and their impact on employee performance

Carlos Mamani-Guzmán
Universidad César Vallejo, Lima, Perú
cmamanig302@ucvvirtual.edu.pe
 <https://orcid.org/0000-0002-7033-049X>

Tania Yolanda Palacios-Sarmiento
Universidad Internacional del Ecuador, Guayaquil, Ecuador
tapalaciossa@uide.edu.ec
 <https://orcid.org/0000-0001-5111-6319>

María Belén Priori-Flores
Tecnológico Superior Life College International, Guayaquil, Ecuador
bpriori@capacites.edu.ec
 <https://orcid.org/0000-0002-8000-7127>

Anisleydi Tellez-Pérez
Tecnológico Universitario Espíritu Santo, Guayaquil, Ecuador
atellez@tes.edu.ec
 <https://orcid.org/0000-0001-85810-4270>

Recepción: 18/10/2022 | Aceptación: 27/12/2022 | Publicación: 10/01/2023

Cómo citar (APA, séptima edición):

Mamani-Guzmán, C., Palacios-Sarmiento, T. Y., Priori-Flores, M. B., y Tellez-Pérez, A. (2023). Compromiso organizacional, satisfacción laboral, y su repercusión en el desempeño del personal. *INNOVA Research Journal*, 8(1), 153-172. <https://doi.org/10.33890/innova.v8.n1.2023.2219>

Resumen

El objetivo del presente artículo fue determinar el impacto del compromiso organizacional (CO) y satisfacción laboral (SL) en el desempeño laboral (DL) de los trabajadores, a través de la revisión

bibliográfica, analizando, comprendiendo e interpretando la información obtenida de distintos artículos de investigación, realizadas en diversos sectores laborales, ocupacionales y profesionales. El estudio se alineó al paradigma interpretativo-hermenéutico, donde se describió, analizó, comprendió e interpretó las interrelaciones de los constructos (CO, SL y DL). La investigación tiende al enfoque mixto (cuantitativo y cualitativo), pues, se realizó la descripción, comprensión e interpretación de la revisión bibliográfica sobre las variables en estudio, mediante el uso de la bibliometría. Respecto a la metodología, se utilizó el método de la investigación documental. Para la búsqueda y selección de la literatura científica se utilizó el Scopus como gestor bibliográfico y la bibliometría para el estudio de las publicaciones científicas y cuya unidad de análisis es el artículo científico. Los resultados, basados en una muestra de 92 artículos, durante los últimos 19 años, que la cantidad de estudios divulgados y de citas se ha incrementado de manera progresiva. Adicionalmente, los resultados revelan el impacto positivo de las variables CO y SL sobre el DL, del mismo modo, la mediación de los componentes del compromiso y satisfacción de los empleados para la mejora continua del desempeño de estos en el trabajo; esto implica logro de reputación positiva, prestigio e imagen organizacional o empresarial, en síntesis, el comportamiento organizacional con desarrollo sostenible.

Palabras claves: compromiso organizacional; satisfacción laboral; desempeño del personal; empresa; bibliometría.

Abstract

The objective of this article was to determine the impact of organizational commitment (CO) and job satisfaction (SL) on the job performance (DL) of workers, through a bibliographic review, analyzing, understanding and interpreting the information obtained from different articles. research, carried out in various labor, occupational and professional sectors. The study was aligned to the interpretive-hermeneutic paradigm, where the interrelationships of the constructs (CO, SL and DL) were described, analyzed, understood and interpreted. The research tends to a mixed approach (quantitative and qualitative), since the description, understanding and interpretation of the bibliographic review on the variables under study was carried out, through the use of bibliometrics. Regarding the methodology, the documentary research method was used. For the search and selection of scientific literature, Scopus was used as a bibliographic manager and bibliometrics for the study of scientific publications and whose unit of analysis is the scientific article. The results, based on a sample of 92 articles, during the last 19 years, that the number of published studies and citations has increased progressively. Additionally, the results reveal the positive impact of the CO and SL variables on the DL, in the same way, the mediation of the components of the commitment and satisfaction of the employees for the continuous improvement of their performance at work; This implies achievement of a positive reputation, prestige and organizational or business image, in short, organizational behavior with sustainable development.

Keywords: organizational commitment; job satisfaction; staff performance; firm; bibliometrics.

Introducción

Hasta la actualidad, el tema del desempeño de los trabajadores de manera individual, grupal u organizacional de diversas instituciones u organizaciones empresariales en el mundo no está resuelto, puesto que, el desenvolvimiento de los servidores por diversos factores no se condicen con los indicadores y criterios de su ejercicio laboral; por ende, dicha acción de los empleados tiene implicancia en el funcionamiento, la operatividad, el comportamiento y reputación

organizacional, en el prestigio e imagen corporativo, desarrollo institucional con sostenibilidad gubernativa, económica, social, ambiental, entre otros. Por tanto, hay la imperiosa necesidad que toda organización debe implantar estrategias pertinentes y plausibles para el progreso del rendimiento del personal, consecuentemente, se logre una entidad con desarrollo sostenible en el tiempo. Por ello, con acuerdo a la literatura rastreada se propone la inserción de los constructos de CO y SL, como elementos interdependientes que pueden moderar el rendimiento del personal de una determinada organización.

Henri Fayol es ennoblecido como el patriarca de la teoría clásica y moderna de la administración, por su pensamiento y doctrina administrativa que pervive en la conducción de las corporaciones sean público o privado, con ánimo comercial o sin brío monetario. En la actualidad de manera explícita o implícita en la gestión de las entidades se expresan los elementos básicos de la administración y los catorce principios de la administración (Espinoza, 2009). Para el presente estudio se pueden adoptar y adaptar los que tienen incidencia en la interacción recíproca y la convivencia humana en armonía: sumisión del interés individual al interés común, permanencia del personal, espíritu de grupo, entre otros.

Por otra parte, el enfoque humanista postula que, la productividad lograda en una corporación no obedece principalmente a condiciones materiales y técnicas de producción, sino, al entorno social laboral (Mayo et al., 1933, citado en Blanch et al., 2003). Lo expresado, sugiere que, en una institución la parte humana del individuo es lo más esencial, ya que éste se siente realizado como un ente biopsicosocial en un entorno de relación interpersonal con sus pares o superiores en una determinada entidad organizacional.

El humanismo sostiene que la persona humana no es un ente que puede purificarse del todo, a través de la formación académica, sino también, continúa siendo un pilar esencial el elemento ético, puesto que, arroga universalmente derechos no alienables a los seres humanos sin ninguna distinción (por raza, género, procedencia, condición social o económica, etcétera) (Barrutia, 2021).

La repercusión de las relaciones humanas en la capacidad de gestión de las organizaciones es más reveladora, puesto que, influyen en el fortalecimiento y crecimiento de las instituciones. En esa perspectiva el cliente o el usuario requiere conocimiento y conductos adecuados de comunicación con la organización; es fundamental la potencialización del capital humano, el trabajo colaborativo, el liderazgo del directivo y otros, para la toma de medidas adecuadas en un contexto crucial que amerita retirarse, redefinir o seguir invirtiendo o colaborando en el crecimiento de una entidad con espíritu lucrativo o sin ello (Pulido et al., 2019).

La cultura organizacional es trascendental para las entidades innovadoras, exige un ánimo que inserte la creatividad, atreverse al riesgo y la posibilidad de promover desde una mirada orgánica, las cuales, se vigoricen en un contexto de ambiente adecuado que propicie al individuo a crear (nuevas: ideas, acciones, iniciativas y planteamientos) para el logro de mejoras en el rendimiento, comportamiento y resultados institucionales (Felizzola y Anzola, 2017).

Antecedentes

Vizcaíno (2020), hizo una indagación en un organismo de salud estatal, donde se visualiza la correspondencia de CO y SL de los trabajadores. En el cual, se expresa la interrelación entre el compromiso afectivo y la SL, la complacencia y el compromiso es mayor de los varones respecto a las damas y la permanencia en la entidad no afecta en la SL, pero si en CO.

Mariscal y Mora (2019), evalúan la correlación entre los constructos SL y el DL, demostrando que la SL genera un impacto revelador en DL de cada trabajador en una determinada organización. El empleado busca la satisfacción de sus necesidades al interior de las corporaciones del cual es parte; al conseguir su propósito, su motivación se traduce en un agente propulsor para la toma de decisiones con responsabilidad y conciencia ética para su desenvolvimiento laboral. La SL está en función a los contextos de: trabajo, bienestar, remuneración y desarrollo profesional, entre otros.

En ese sentido, Pedraza (2020), ejecutó una investigación en instituciones de educación superior respecto al CO y SL y su implicación en el desempeño organizacional, cuyo resultado es que si se generan espacios de trabajo que vigorizan la SL y CO para que, gestionando positivamente dichos constructos imperceptibles, originan desempeños (individuales, grupales y organizacionales) superiores, generando valor agregado en los procesos, resultados y servicios educativos que se ofrece a estudiantes y comunidad.

Culibrk et al. (2018), ejecutaron un estudio experimental propuesto a determinar la correlación entre las características del trabajo, el CO y SL, la intervención laboral y las estrategias organizacionales en la economía de transición de Serbia, Europa de Sud Este. Los resultados de dicha investigación indican que, la participación laboral intercede tenuemente el corolario de la SL en el CO, ya que, la implicancia de la SL es directa con el CO; la SL se percibe aquejada por las características de la tarea que realiza el colaborador, sin embargo, a muchas investigaciones realizadas en sociedades de economías altas no afectan sustancialmente la SL de los servidores.

Flores y Sullca (2020), evaluaron la dependencia entre SL y CO de profesores universitarios de régimen público en el Perú, obteniendo como resultado una correlación entre SL y CO, los colaboradores con SL tienen mayor CO con la institución, la SL no tiene dependencia con el compromiso de permanencia ni con la lealtad; pero, sí con el compromiso afectivo. Igualmente, se aprecia que una buena cantidad de docentes no expresan el compromiso de continuidad, fundamentalmente, por la baja remuneración con respecto al costo de vida y por no haber oportunidades para el crecimiento profesional, entre otros.

En la misma línea, Estrada y Gallegos (2021), realizaron una exploración para establecer la dependencia entre la SL y el CO en los docentes de educación básica regular en la Amazonía peruana, donde se obtuvo como conclusión relevante la relación significativa entre SL y CO. También se percibe que los colaboradores se muestran satisfechos laboralmente y se empoderan del compromiso con la organización cuando existen condiciones laborales propicias para su desempeño.

Orellana (2021), en su estudio realizó el análisis de interrelación entre el CO y SL en el personal de salud, logrando establecer que los servidores tienen bajo o muy bajo CO, lo cual, puede incidir en la atención ofrecida al paciente; en forma análoga tienen los empleados lo que se refiere

a SL, lo que repercute en el rendimiento del trabajador, y consecuentemente, afecta a los resultados de la organización. Hizo intervención con (el vínculo emocional, constancia y la obligación moral) al CO, logrando progreso en la SL del personal de salud.

El objetivo que pretendió el presente artículo fue determinar el impacto del CO y SL en el rendimiento de los trabajadores; analizando, comprendiendo e interpretando la interrelación de los componentes del CO, SL y DL en estudios previos.

En el presente estudio el problema central es el cumplimiento ineficiente e ineficaz de los trabajadores, quienes no muestran su desempeño con acuerdo a los indicadores de su ejercicio laboral, de manera peculiar los empleados del sector público. Dicha conducta, como corolario genera impacto negativo en el comportamiento y funcionamiento organizacional y empresarial. Su relevancia reside en analizar e interpretar mediante el estudio bibliométrico la evolución y el impacto de las variables en el desarrollo organizacional, empresarial y otros.

Revisión de la literatura

Satisfacción laboral (SL)

Considerada como una percepción del trabajador respecto a su situación de trabajo en una organización, lo cual, se expresa en las distintas formas de actuar del sujeto (Sánchez y García, 2017). En la misma línea se concibe como la actitud general que un personal tiene hacia su centro de trabajo (Robbins y Coulter, 2010).

En el ámbito de salud, un estudio tuvo como propósito analizar la SL de los enfermeros de sedes de atención primaria. La indagación aplicó un diseño descriptivo cuantitativo. En la investigación hubo participación de 226 enfermeras que laboraban en 15 sedes de atención primaria de salud. Se utilizó el muestreo aleatorio simple proporcional. Los instrumentos de SL de las enfermeras examinaron los factores de contexto y los de contenido. La SL de las enfermeras respecto al factor de contexto se ubicó en un buen nivel por el trabajo responsable de las enfermeras (55,2%), el progreso en el trabajo se realizó (63,4%), logros alcanzados por las enfermeras (54,5%), reconocimiento por su desempeño (58,6%), apreciación de la relevancia de su actividad laboral (65,5%). La satisfacción en el trabajo estuvo amparada por los indicadores tales como: remuneración, relaciones interpersonales, condiciones de trabajo, entre otros. Por otra parte, la SL de las enfermeras relativo a factor de contenido todavía debe mejorarse. Esto, se ve garantizado por la SL de las enfermeras en los indicadores de responsabilidad, logros, reconocimiento del desempeño que no ha alcanzado el 60%. Por consiguiente, la SL del personal de enfermería en atención primaria es positiva, sin embargo, todavía requiere potencializar el factor de contenido (Soesanto et al., 2022).

La satisfacción del personal en el trabajo y el comportamiento organizacional se consideran decisivos en un contexto de una organización. La relación de la satisfacción y el comportamiento organizacional impulsa la eficacia del desempeño laboral, resultando positivo la dependencia entre los dos constructos, que como corolario genera un buen nivel de rendimiento laboral y la productividad de los empleados. Del mismo modo, la SL y el comportamiento organizacional

vigoriza el CO y la efectividad entre los trabajadores para un mejor DL en las organizaciones (Shrestha y Bhattarai, 2022).

El efecto del liderazgo y la gestión de los conflictos sobre la SL del personal tiene relevancia en las ocupaciones y profesiones. El liderazgo y la gestión de conflictos tiene repercusión significativa en la SL. Esto, se muestra con una infinidad de ejemplos en la interacción de estas variables en el desenvolvimiento de los trabajadores de distintos grupos ocupacionales y profesionales. Resalta la gran valía del liderazgo que se asocia con una variedad de componentes y puede variar con acuerdo a la edad, el nivel de instrucción, las condiciones laborales, las diferencias culturales, las aspiraciones y las perspectivas de los trabajadores. Por tanto, el personal motivado y satisfecho son la clave para la consecución de logros de una determinada entidad y los gestores deben considerar los elementos conexos con el DL, la motivación y la SL (Anastasiou, 2020).

La SL de un individuo depende del liderazgo que imprime el directivo de una determina organización, y consecuentemente, el sujeto puede mejorar de manera sustantiva su DL. Si un líder logra incrementar la confianza de sus liderados en el ejercicio de sus responsabilidades, aporta al DO. Asimismo, del liderazgo, la SL es un elemento sustancial que tiene su efecto en el DL de los individuos. Por ello, las corporaciones deben incrementar la SL de sus colaboradores, aumentar su CO y brindarles estabilidad laboral y bienestar social (Ratna et al., 2020).

Compromiso organizacional (CO)

Se concibe como el nexo espiritual y emocional de correlación entre el colaborador y la entidad, expresado en la medida en que el empleado se identifica con los intenciones y valores de la corporación y su anhelo de continuidad en dicha institución (Peng et al., 2014, citado en Herrera, 2018). También se define como el impulso relativo de identidad y de contribución de un trabajador en la corporación (Steers, 1977, citado en Aldana et al, 2018). En ese mismo sentido el constructo se puede conceptualizar como el estado emocional de un personal hacia la compañía, que implica su permanencia o no en la empresa (Meyer et al., 1990, citado en Aldana et al, 2017). Otra definición que percibe al compromiso organizativo como el nivel de identificación de un trabajador con una entidad laboral específica en función de sus metas y aspiraciones, con el objetivo de seguir perteneciendo o no a la organización (Robbins y Coulter, 2010).

El impacto del compromiso de los trabajadores en la gestión del capital humano (GRH), sigue siendo de interés de los profesionales e investigadores de todo el universo. No obstante, la gran mayoría del proceso indagatorio se concentra en el compromiso afectivo (CA), asimismo al compromiso normativo (CN) y al compromiso de continuidad (CC). Estos elementos suelen ser tratados independientemente en las indagaciones tradicionales enfocados en las variables y con frecuencia se determina interdependencias con otras variables, incluyendo las experiencias de GRH. En este estudio se adoptó un enfoque basado en la persona, con matiz cada vez popular, para la identificación de los perfiles de compromiso, es decir, diversas configuraciones de AC, NC y CC. Se utilizó muestras de 564 empleados del comercio minorista y 480 de la universidad en Brasil. Se examinó la relación entre los perfiles y las percepciones de las experiencias de GRH, también la satisfacción laboral (SL) y la intencionalidad de rotación. Se identificó perfiles de compromiso débiles, basados en la permuta y en los valores en las dos muestras, con analogía en

estudios precedentes en otros países. La apreciación de las prácticas de GRH, principalmente, las referidas a la permanencia, anunciaron la correspondencia a los perfiles fundados en valores y en menor grado a los de intercambio. Los perfiles fundados en valores tienen mayor relación con la SL y menor objetivo de rotación. Pero los perfiles basados en valores relucen un elevado CA, igualmente se puede generar un vigoroso CC y/o CN. Por consiguiente, los resultados obtenidos sirven para combinar las conclusiones concernientes al CC y la CN en el estudio enfocada en las variables (Pinho et al., 2022).

El estudio de la SL lograría coadyuvar a la mejora continua del bienestar subjetivo de la humanidad. No obstante, el segmento de la SL ha generado un enorme interés académico, la indagación todavía no determinó su vínculo con la vocación profesional y la autoeficacia laboral. La indagación, con fundamento en la teoría cognitiva social de la profesión, tiene la intencionalidad de determinar de cómo afecta la vocación profesional (VP) en la SL de los docentes de formación ideológica y política, partiendo del rol mediador de la autoeficacia laboral. Aplicando el modelo de ecuaciones estructurales para la encuesta a 536 docentes de ideología y política en China, se encontró que la vocación profesional repercute significativamente en la SL, y la autoeficacia ocupacional es un intermediario relevante entre VP y la SL. Los resultados aludidos pueden ser un hito para la mejora continua de la formación docente y las innovaciones de gestión educacional para el incremento de los niveles de SL de los docentes (Shang et al., 2022).

La relación persona-organización (PO) se concibe como la afinidad entre un trabajador y la entidad empleadora que se genera cuando las características de los dos organismos están perfectamente ajustadas. En la relación se expresa los niveles más altos de CO, SL, permanencia en el trabajo, conductas de ciudadanía organizada y DL positivo. En los últimos tiempos, se produjo incremento significativo y acelerado del número de artículos divulgados en revistas en los que la compatibilidad de PO es una de las vitales peculiaridades de la indagación. En el estudio se utilizó el método bibliométrico para brindar una mirada general investigativo respecto a la compatibilidad de la PO y el análisis de las tendencias presentes. Posterior a la selección, se hallaron 887 artículos en la base de datos Scopus, referidos a la compatibilidad de la PO. Desde la perspectiva descriptiva, la indagación identifica los principales artículos, revistas, autores, países y redes de cooperación. Desde el ángulo analítico, el estudio determina y discute los temas de estudio relevantes y emergentes. Entre ellos se incorpora un incremento de las investigaciones que examinan la afinidad de la PO y su repercusión en el CO de los trabajadores durante su vínculo laboral (Subramanian et al., 2022).

La prestación de servicios sociales con eficacia está en función del aspecto motivacional del personal para realizar con efectividad su trabajo. La estimulación es directamente proporcional con la SL del personal. Entre los factores de la baja SL de los trabajadores son: baja remuneración, tensión emocional, espinosas condiciones de trabajo, entre otros. No obstante, el que tiene mayor impacto es el temor a perder el empleo, el personal valora y está satisfecho no con el trabajo en la dirección de su desempeño, sino, con la situación concreta del ámbito laboral (Gad et al., 2022).

Los factores que inciden en el CO de los trabajadores son: el estilo de liderazgo en primer orden, seguido de SL y el DL. También la SL y el DL tienen dependencia del estilo de liderazgo. Se puede aseverar que el liderazgo de manera indirecta determina al CO mediante el DL. Por

consiguiente, que el DL tiene la función de mediar la relación entre liderazgo y el CO (NGUYEN et al., 2020).

Desempeño laboral (DL)

Definido como la conducta valorada en función de los indicadores y criterios establecidos en su ejercicio laboral (Chiavenato, 2011, citado en Bautista et al., 2020). El autor alude como la eficacia que expresa el empleado al cumplir su labor en una compañía.

En un estudio realizado en China, se investigó el rol de la mediación de la resiliencia de los docentes entre las exigencias y los recursos laborales y su bienestar y rendimiento laboral (RL) a una muestra de 407 docentes. Se aplicó el análisis factorial combinatorio y el SEM para el tratamiento de los datos. Los resultados revelaron que la dimensión profesional y emocional de la resiliencia de los docentes se notaba afectada por el control sobre las tareas y comportamientos laborales y el apoyo escolar, y pronosticaban el bienestar de los docentes. La dimensión motivacional y la social de la resiliencia del docente impulsaron el RL de este, afectado por la sobrecarga de trabajos (de manera negativa) y la exigencia de roles (en forma positiva) juntamente con el apoyo escolar. Este patrón es el primigenio intento de simbolizar la importancia de la teoría de las exigencias laborales y los recursos, por lo cual, la resiliencia de los docentes puede disminuir las exigencias laborales negativas y fortalecer los recursos laborales positivos para impulsar su bienestar y rendimiento en un contexto social y educacional determinado. Se formularon propuestas para gestionar la resiliencia de los docentes frente a los desafíos y los reversos con la finalidad de prepararse no solamente a sobrevivir, recobrar y progresar, sino también, instituir una línea de resiliencia escolar para los tiempos tumultuosos (Chen y Chi-Kin Lee, 2022).

Se abordó el tema de cómo las prácticas de responsabilidad social (RS) de las instituciones repercuten en el DL de su personal. Indagaciones independientes han revelado que el DL está afectado por la perspectiva que poseen los trabajadores respecto a la entidad para la cual laboran y la apreciación que tienen de la tarea que realizan para la entidad. Adicionalmente, respecto del vínculo entre la RS y el DL han revelado que las percepciones de los trabajadores relativos a su entidad intermedian en el vínculo. No obstante, lo que no se ha considerado hasta el momento, es, si sus percepciones del trabajo igualmente median en el nexo y cómo lo hacen. En este estudio se plantea un modelo de mediación secuencial, según el cual, la RS mejora el DL al coadyuvar a un contexto laboral de apoyo y confianza, que simultáneamente promueve el sentido laboral y el compromiso. Se recogió datos de encuestas y se puso a prueba el modelo de mediación secuencial a una diversidad de modelos electivos, los cuales, cuestionan un hipotético concreto del modelo propuesto. El modelo propuesto brinda excelente equilibrio entre exactitud y la frugalidad con la que puntualiza la información obtenida (Scholten et al., 2022).

Los supuestos respecto al equilibrio entre la vida y el trabajo analizan el mecanismo de la interrelación entre la vida y el trabajo, aunque no se llegó a una conclusión universalmente admitida. Esta indagación analiza el impacto del tiempo de ocio en el DL, usando información obtenida en un estudio de campo en la industria manufacturera china. Los resultados indican que la dependencia entre la participación en el ocio y el DL individual expresa una correspondencia no lineal en forma de U invertida. En el trabajo se identificó un espacio de oportunidad que fomenta el mejor DL individual con un segmento de tiempo de ocio de 4.7 h al día. Se demostró que el ocio

tiene efecto en DL mediante la salud física y la felicidad. Esta indagación evoluciona en la bibliografía respecto a la economía del ocio y provee información respecto al equilibrio entre la vida laboral y personal y la provisión de tiempo de ocio diariamente (Wang et al., 2022).

La SL tiene implicancia en el DL del personal de una determina organización. Los factores que determinan la SL en términos generales son: las condiciones físicas del trabajo, las relaciones interpersonales, la comunicación eficaz, entre otros; las insuficiencias de estas se visualizarán en el DL. La emergencia sanitaria por el COVID-19 en 2020 ha modificado no solamente las condiciones de vida del individuo, sino, igualmente las condiciones de trabajo en las distintas instituciones. El teletrabajo afecta considerablemente a la SL del empleado, en consecuencia, puede reducir o incrementar la SL del trabajador; lo negativo puede ser el aislamiento social, que imposibilita la interacción directa entre las personas en el ámbito laboral (Zöllner y Sulíková, 2021).

Los factores que tienen incidencia en los resultados de las pequeñas y medianas empresas, entre tantos es la GRH, especialmente centrados en las repercusiones de las actitudes individuales del personal en una organización empresarial, considerando el comportamiento del trabajador con relación a la entidad, puesto de trabajo, rendimiento financiero, entre otros. Por otra parte, la SL tiene un impacto en los resultados financieros de la organización, por ende, la actitud individual del personal influye significativamente a la SL y el CO (Khan et al., 2020).

Interrelación entre las tres variables

De la búsqueda y selección de la literatura respecto a interrelación de los constructos CO, SL y DL, a través de los estudios realizados por distintos investigadores, arribando a resultados y conclusiones relevantes.

Las entidades permanentes y las temporales, como los programas, constituyen dos extremos de una organización. Se ha comprobado que la temporalidad organizacional puede tener impacto en los resultados del comportamiento organizacional y de los trabajadores. Se hizo el estudio de una muestra de 341 integrantes de organizaciones temporales, se investigó la SL y el CO en una entidad permanente y el ajuste persona-puesto en una organización temporal como antecedentes del desempeño de los trabajadores. Se examinó cómo el grado de temporalidad organizacional modera estas relaciones. Los hallazgos revelan que la SL y el CO tienen impacto negativo en el desempeño de los trabajadores en un contexto laboral de coexistencia de una organización permanente y una organización temporal (Goetz y Wald, 2022).

En un proceso indagatorio el objetivo fue determinar el corolario de la mediación del CO en el vínculo entre el DL y la SL de los empleados (contadores). El recojo de información se hizo utilizando un cuestionario estructurado aplicando a contadores de la India. Para el análisis de datos se usó el modelo de ecuaciones estructurales de mínimos cuadrados. Los hallazgos muestran que el CO modera la relación entre DL y SL. La edad ni el género del empleado tiene repercusión significativa entre el SL y DL (Varma y Malhotra, 2022).

Al examinar el impacto del compromiso organizacional afectivo (COA), SL y el compromiso (C) de los trabajadores en la felicidad laboral y el desempeño (DL) de los

administrados en una corporación manufacturera en Indonesia. La indagación tuvo como muestra a empleados con un mínimo de permanencia de dos años en la empresa. El estudio es de enfoque cuantitativo, usando el modelo Structural Equation Model (SEM). Como resultado se obtuvo que SL, el C de los servidores y el COA, juegan un rol importante en la mejora del DL de la felicidad de los colaboradores en el ámbito laboral. La indagación usó un total de 275 interrogatorios que se aplicaron a los informantes. En la selección de la muestra se utilizó el método del muestreo intencional. Los hallazgos, sugieren la mejora continua en la gestión de recursos humanos, por ende, la mejora del comportamiento organizacional (Kustiawan et al., 2022).

En el análisis de la dependencia del DL con los componentes del CO y SL entre enfermeros. Asimismo, indagar la implicancia de la mediación de SL en la interdependencia entre los componentes del CO y DL entre enfermeros del Hospital Universiti Sins Malaysia. La muestra de 192 miembros, usando el método de muestreo aleatorio estratificado y sistemático. La información se recogió mediante un cuestionario constituido por tres escalas: escala de compromiso de Allen y Meyer, la escala de satisfacción de Van Wod y la escala de desempeño de Williams y Anderson. Los resultados del estudio revelaron que todos los componentes del CO tienen correspondencia positiva y significativamente con la SL y el DL. También, se determinó que existe una dependencia positiva entre SL y DL. Adicionalmente los hallazgos del análisis revelan que la SL media en parte la interdependencia entre todos los componentes del CO y DL. Como conclusión, se obtuvo que la mejora del CO y SL Tiene repercusión positiva en el desempeño del personal de enfermería (Otoum et al., 2021).

En el análisis del impacto de la SL de los servidores en el CO y el rendimiento empresarial (RE) en el ámbito bancario del norte de la India. Se usó el enfoque cuantitativo, a través de un cuestionario estructurado a una muestra de 440 empleados bancarios. La demostración de la hipótesis mediante SEM. El resultado que se obtuvo es que, todas las facetas de la SL de los colaboradores tienen impacto en el CO de éstos y en el RE. El estudio brinda información respecto a la repercusión de la SL en el CO y el RE en el espacio, particularmente, de la banca comercial india. Los resultados obtenidos proponen que la SL de los trabajadores coadyuva sustancialmente al CO y al RE de estos. Por consiguiente, las instituciones requieren que su personal esté contento y satisfecho con lo que realizan (Ahmad y Raja, 2021).

Al profundizar en la problemática de la gestión de los recursos humanos (GRH) en las instituciones de salud en el mundo. En la revisión de la literatura, se descubre diversos temas frecuentes que requieren atención: el estrés, burnout y rotación de personal. Teniendo como base esto, se desarrolló un modelo de CO que pretende el logro de desempeño y la mejora de la calidad de la salud, obteniéndose como resultado principal fue de establecer las políticas de gestión apropiadas mediante el CO y SL. Como conclusión se arribó a la imperiosa necesidad de implementar un modelo de gestión de RH para directivos de hospitales con fundamento en las relaciones con los “pacientes” y no con los “clientes” mediante el sostenimiento de un entorno positivo y participación dinámica de los empleados. Es imperante desarrollar experiencias innovadoras para erradicar situaciones de ambigüedad y estrés laboral en el sistema de salud. Finalmente, se insta a la ejecución de proyectos de formación de líderes transformacionales para fomentar el bienestar y el CO de los servidores (Rodríguez et al., 2021).

Un artículo que tiene la intención de determinar los elementos sustanciales en el compromiso (C), la satisfacción (S) y el rendimiento laboral (RL) de los de los universitarios. En el indagatorio los informantes fueron 179 encuestados de tres entidades universitarias ubicadas en Batam, Indonesia. Se utilizó como instrumento de encuesta, una escala de Likert de 5 puntos para el recojo de la información. En términos generales la encuesta alcanzó un nivel de fiabilidad muy alto para el CO, la SL y RL. La información obtenida se procesó a través de un análisis factorial exploratorio (AFE) para el análisis de la estructura de los factores de C, S y RL. Según el AFE, los tres componentes significativos fueron el C, la S y el R. Por consiguiente, los resultados podrían solucionar de manera significativa el planteamiento de la problemática, también mostrar la perspectiva y el potencial de estudios ulteriores. El resultado de este artículo podría servir de guía para que los docentes puedan relucir en sus carreras, así como para contribuir a las instituciones a desplegar desempeños eficaces (Hazriyanto, 2019).

El job crafting (JC) percibido como una determinada forma de conducta proactiva, por el cual, los empleados varían dinámicamente las características reales o percibidas de su centro laboral para acomodarse positivamente a las exigencias que se les asignan y a los recursos disponibles. Considerando que la enfermería como una profesión estresante, el JC percibido como un mediador entre el CO y el DL del personal de enfermería. Por consiguiente, el objetivo central del estudio fue aportar experiencias empíricas sobre JC en enfermería, incorporando las tres nociones más resaltantes de la variable. El estudio abarca tres indagaciones empíricas individuales de enfermeras registradas o experiencias en hospitales públicos y privados españoles (con muestras 699, 498 y 308). Los resultados corroboran la demostración de la hipótesis de que el CO de las enfermeras influye en la DL de estas. El hallazgo pondera que el compromiso del personal de enfermería puede desempeñarse proactivamente en su centro laboral. Resumiendo, la investigación respalda la perspectiva de que el CO tiene impacto en el DL, y JC tuvo el rol de mediador en la interdependencia de las dos variables en referencia (Topa y Aranda-Carmena, 2022).

Un estudio socio demográfico y los desafíos del trabajo remoto asociados a la SL y DL. A través de un diseño de encuesta transversal y un muestreo por conveniencia, se recogió información de 482 empleados de Indonesia mediante un cuestionario vía web. Se usó un análisis bivariante para examinar las diferencias entre la SL y el DL asociados a varios aspectos sociodemográficos. Se hizo una regresión lineal jerárquica para determinar las bondades de los factores sociodemográficos y los desafíos del trabajo remoto a la SL y DL. Todos los desafíos del trabajo remoto, con la anomalía del aislamiento social, tuvieron interdependencia significativa con la satisfacción y desempeño laboral. No obstante, no se encontró diferencias relevantes en la SL y DL en la gran parte de los factores sociodemográficos. El modelo propone que, después controlar los desafíos sociodemográficos y del trabajo remoto, la duración del empleo y la SL fueron los determinantes más reveladores del DL. La indagación brinda informaciones relevantes a las organizaciones que desean incrementar la SL de los trabajadores y la optimización de los beneficios obtenidos respecto de los retos del trabajo remoto, superando algunas experiencias poco propicias del trabajo remoto en el pasado (Sutarto et al., 2022).

En un contexto de la pandemia de COVID-19, es relevante describir la repercusión de las variables como el género, la edad y estado civil en la SL y DL de los trabajadores y correlación con la epidemia. Los niveles de influencia entre los distintos grupos de SL en el DL. El personal

tiene una baja SL y SL medio. No se muestra diferencias en función de género en la SL y DL de los trabajadores. Los casados se sienten más satisfechos y con mayor desempeño que los solteros y viceversa. Las personas con SL expresan mayor DL que el de menor SL. Como corolario individuos con buen DL tienen mayor SL con respecto al tiene DL medio. La relación positiva entre trabajadores, administrados y administradores tienen un relevante impacto en el DL del grupo con buen DL. Entre tanto, la remuneración tiene efecto en el desempeño del grupo de menor satisfacción y en la SL del grupo de desempeño medio. (Thu et al., 2022).

Un análisis del nexo entre las dimensiones del capital humano (CH), SL Y CO respecto al desempeño organizacional (DO). Resulta que, la SL tiene efecto positivo sobre el DO; mientras que, el CO y el CH no influye sobre el CO. Dichos hallazgos contribuyen a la gestión institucional y el CH, con el propósito de impulsar espacios para la mejora del comportamiento e innovación organizacional; por ende, el prestigio, la imagen y la buena reputación institucional (Melo et al., 2021).

Una mirada central de la comunidad científica y los gestores de los RRHH está asociar el alto grado de CO con el alto grado de DL. Los estudios muestran que el CO del personal, puede ser que no sea bajo, inclusive en un escenario de trabajo muy exigente. Igualmente, se determinó que el CO tienen impacto positivo en la SL y, paralelamente, repercute de forma negativa a la rotación de personal (Reissová y Papay, 2021).

El DL de un personal de una organización tiene dependencia con el liderazgo transformacional (LT) del directivo de la organización correspondiente. También se afirma que el LT tiene impacto positivo sobre la SL y el CO. No obstante, el LT no tiene implicancia favorable sobre el DL cuando hay CO, lo mismo, nunca puede afectar directamente en el DL (Eliyana et al., 2019).

El compromiso laboral (CL), SL, CO tiene impacto sobre el DL de los trabajadores de una entidad. Por tanto, el CL afecta forma directa al DL del personal, la SL tiene una consecuencia directa sobre el DL de los trabajadores, el CO tiene impacto directo con el DL del personal, el CL implica directamente sobre el CO, la SL tiene incidencia sobre el CO, el CL influye directamente a la SL. Lo descrito, sugiere que, el desarrollo del rendimiento del personal se puede lograr de manera directa, si tiene impacto positivo del CL, CO y la SL (Qodariah et al., 2019).

El análisis de las de las dimensiones SL y el CO desde una perspectiva más amplia para tratar el DL. El rol compromiso normativo (CN), compromiso afectivo (CA) y compromiso continuo (CC) en el vaticinio de la SL del personal, que simultáneamente conlleva al DL. Los estudios revelan que el CN es el más influyente, mientras tanto el CC es el que influye menos en la SL. Adicionalmente, los resultados de investigaciones determinaron una interdependencia positiva y significativa entre la SL y el DL (Qureshi et al., 2019).

El efecto del CO en el DL de los empleados mediante el rol mediador de la SL. Lo resultados de estudios ilustra que, el CO tiene implicancia positiva en el DL y SL, la SL afecta positivamente en el DL cuando se controla el CO. El impulso del vínculo entre el CO y DL se reduce considerablemente cuando se agrega la SL, lo que indica la función mediadora de la SL.

Por consiguiente, el misterio del triunfo reside en mejorar la SL, mediante alternativas que mejoren el CO, incrementando así el DL (Loan, 2020).

Por consiguiente, de la revisión de literatura de la interrelación conceptual de las tres variables en el proceso del desarrollo organizacional, revelados en las investigaciones, en los apartados precedentes se puede resumir que en la mayoría de los procesos indagatorios se aplicó el enfoque cuantitativo y los instrumentos de recojo de información apropiadas y en el procesamiento de los datos utilizaron herramientas matemáticas para la comprobación de la hipótesis. En promedio, se puede inferir que las investigaciones sugieren que, en el proceso de la gestión de recursos humanos en toda institución, es relevante la mediación de la satisfacción de los trabajadores en el compromiso y el desempeño organizacional. Lo cual implica, el impacto positivo del CO y SL sobre el DL del empleado de una determinada entidad: de régimen público o privado; con o sin espíritu lucrativo; de servicio o productivo; pequeña, mediana o grande empresarialmente, entre otros.

Metodología

La revisión bibliográfica siendo la etapa inicial del proceso investigativo permite al investigador aproximarse al conocimiento de un tema o problema, puesto que, contribuye a reconocer qué se conoce y qué se desconoce de una cuestión o problemática de interés. (Guirao, 2015).

En esa línea, Lameda et al. (2015), aseveran respecto a una investigación que ejecutaron, indicando que, este tipo de investigaciones de naturaleza documental tiene como finalidad de publicar un artículo científico. La metodología que se usaron fue el recojo de información, organización, análisis, reflexión, interpretación y resumen de literatura nueva.

La bibliometría se centra en el estudio de las divulgaciones científicas. Los estudios bibliométricos suponen que el gran porcentaje de innovaciones científicas y resultados de procesos indagatorios son divulgados en revistas académicas, donde son plausibles de ser estudiados y mencionados por otros investigadores. Un estudio bibliométrico es una forma de comunicación seria, su unidad elemental de análisis es el artículo científico. Generalmente, los artículos científicos contienen referencias bibliográficas que sostienen sus indagaciones; poner una referencia es lo mismo que colocar una cita a una indagación y otorgar un reconocimiento correspondiente. La cantidad de citas es la base para determinar la reputación y prestigio de las divulgaciones, se debe a la cantidad de citas que posee. La cita bibliográfica es el vínculo serio entre dos artículos (Romaní et al., 2011).

De acuerdo con el párrafo precedente, Zambrano et al., (2021, p. 5), muestran que, “los indicadores bibliométricos y la cartografía científica son técnicas que están en la base del análisis bibliométrico y que ayudan a evaluar tanto la actividad científica como el impacto de la investigación y sus fuentes”. Los mismos estudiosos sostienen que las medidas analíticas pueden dividirse en: indicadores de actividad y de impacto. Los de actividad revelan el estado real de la ciencia e incorporan la cantidad, la repartición, la productividad, la concentración, la cooperación en y de las divulgaciones; el promedio de vida o la caducidad de las citas y los vínculos entre los autores y otros. Lo concerniente a los indicadores de impacto son el análisis de los documentos.

La cartografía científica facilita conexiones en redes entre países, entidades, revistas, investigadores, palabras clave, entre otros. Del mismo modo, permitió identificar las tendencias y las cuestiones de indagación emergentes.

En la presente investigación para el rastreo y selección de la información, se enfocó en el análisis sistemático sobre los tres constructos de estudio (CO, SL y DL) utilizando como gestor bibliográfico la base de datos de Scopus. Para el análisis bibliométrico se descargaron en formato CSV, cuyo procesamiento se realizó con Microsoft Excel (versión 2019). Este extracto contenía los detalles del autor (nombre, afiliación, ID del autor), el título del artículo, el año de publicación, las palabras clave, el resumen y el número de citas y el enlace. El método.

Análisis y Resultados

Este apartado contiene los resultados descriptivos como la evolución de la producción de artículos relacionados a la cuestión de estudios y citas, distribución de producción científica por temas y otros. La segunda parte analiza los resultados de contenido, revelando las tendencias más vitales del comportamiento del CO, SL y DL. La tabla 1, ilustra un resumen de la información utilizada en este estudio bibliométrico.

Tabla 1

Resumen de datos

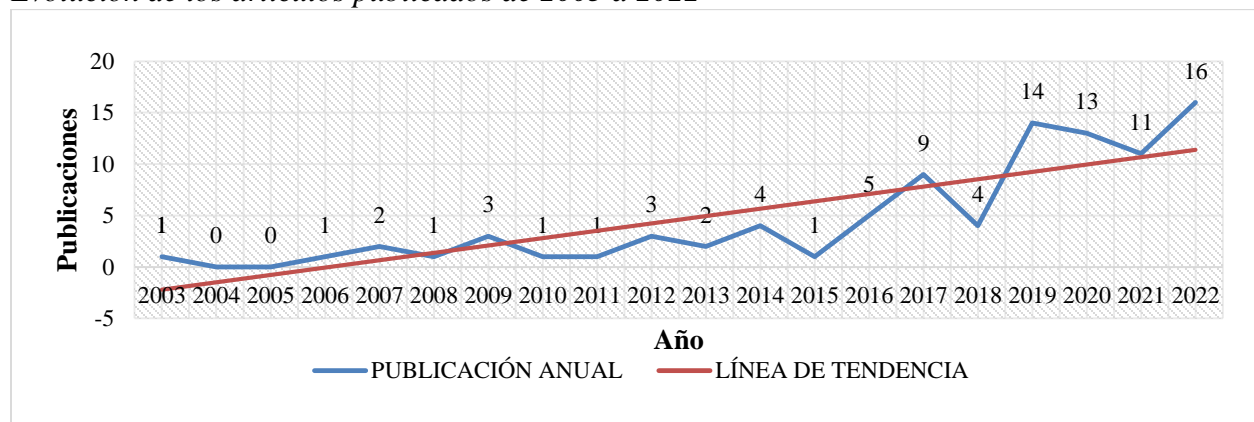
Datos	Estudio sobre CO, SL y DL.
N° de artículos	92
N° de revistas	213
N° de autores	285
N° de países	47
N° de citas	3850
Media de citas/artículo	52.03
Media de citas/autores	3.10

Fuente: Elaboración propia, basado en Scopus.

La tabla 1, revela que el estudio respecto a CO, SL y DL ha sido un tema de interés para 47países, 285 autores, tratados en 92 artículos y 213 revistas, número de citas 3850.

Figura 1

Evolución de los artículos publicados de 2003 a 2022

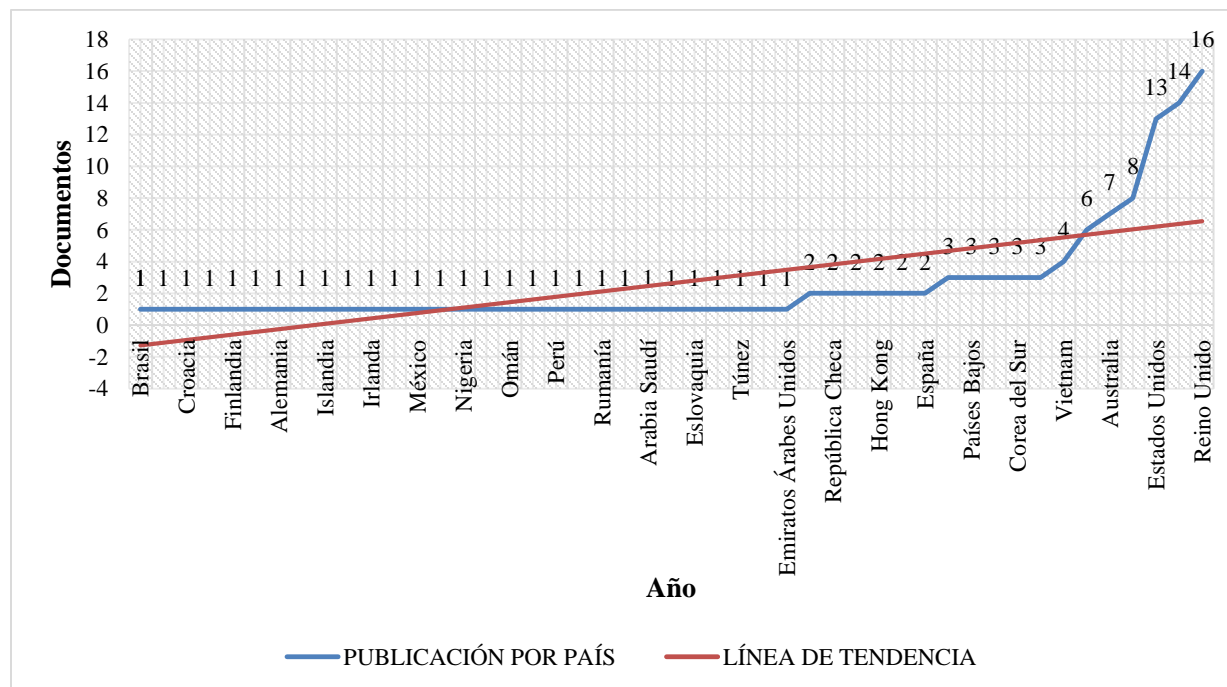


Fuente: Elaboración propia, basado en Scopus.

La figura 1, muestra que hubo incremento de publicación de artículos los 4 últimos años, mientras que, los primeros años hubo muy pocas publicaciones, inclusive, algunos años no se publicaron ningún documento. La línea de tendencia es ascendente, es decir, es progresivo, la producción académica respecto a las variables en estudio.

Figura 2

Evolución de los artículos publicados por país 2003 a 2022



Fuente: Elaboración propia, basado en Scopus.

La figura 2, ilustra que los países de Estados Unidos, Indonesia y Reino Unido son los que tienen mayor número de publicaciones, mientras, los países Latinoamericanos tuvieron mínima cantidad de producción de artículos. La línea de tendencia es ascendente, es decir, es progresivo la producción académica respecto a las variables en estudio.

Conclusiones

En el estudio se realizó una indagación de tipo documental, es decir, una revisión de literatura sobre la importancia de la interrelación de los diversos componentes de las variables CO, SL y DL para la mejora de la gestión y comportamiento organizacional con desarrollo sostenible en los ámbitos: económico, social y ambiental.

El trabajo académico aporta al desarrollo teórico de la indagación sobre la identificación y la apreciación positiva del trabajador a su centro de trabajo, consiguientemente el impacto en la mejora del rendimiento laboral del empleado; puesto que, contribuye a los estudiosos a reconocer las cuestiones relevantes materia de investigación y peculiarmente, la toma de decisiones organizacionales, la gestión de recursos humanos, comportamiento organizacional, gestión de cambio, el trabajo remoto con responsabilidad social empresarial, gestión empresarial con desarrollo sostenible, entre otros.

La indagación reluce la utilidad de la aplicación de la bibliometría en la búsqueda, selección, extracción, análisis, reflexión e interpretación de datos y, la obtención de resultados y su discusión. Se espera que, a partir de este trabajo, otros investigadores puedan evidenciar la importancia de seguir estudiando la relación de estas variables en distintos contextos, entendiendo que las empresas como seres vivos dependen del comportamiento del recurso humano al desarrollar sus actividades dentro de la organización.

Referencias Bibliográficas

- Ahmad, M. R., & Raja, R. (2021). Employee job satisfaction and business performance: The mediating role of organizational commitment. *Vision*, 25(2), 168-179. <https://doi.org/10.1177/0972262920985949>
- Aldana Rivera, E. E., Tafur Castillo, J., y Leal Guerra, M. (2018). Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla-Colombia. *Revista Espacios*, 39(11), 13-22. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n11/a18v39n11p13.pdf>
- Anastasiou, S. (2020). The significant effect of leadership and conflict management on job satisfaction. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 9(6), 9-17. <https://doi.org/10.36941/ajis-2020-0107>
- Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., y Aquilar Panduro, J. D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54-60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Blanch, J. M., Espuny, M. J., Gala, C., y Artilles, A. M. (2003). Teoría de las relaciones laborales. 1ª edición. <https://doi.org/10.5565/rev/athenead/v1n4.100>
- Caceres Barrutia, L. E. (2021). Gestión humanista de la administración pública para el fomento de la inteligencia emocional. *Business Innova Sciences*, 2(1), 8-18. <https://www.innovasciencesbusiness.org/index.php/ISB/article/view/28>

- Culibrk, J., Delic, M., Mitrovic, S., & Culibrk, D. (2018). Job satisfaction, organizational commitment and job involvement: the mediating role of job involvement. *Front. Psychol.* 9, 132. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00132>
- Chen, J., Chi-Kin Lee, J. (2022). Teacher resilience matters: a buffering and boosting effect between job driving factors and their well-being and job performance. *Teachers and Teaching: theory and practice*, 28(7), 890-907. <https://doi.org/10.1080/13540602.2022.2116574>
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144-150. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>
- Espinoza Sotomayor, R. (2009). El fayolismo y la organización contemporánea. *Visión gerencial*, (1), 53-62. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=465545880010>
- Estrada Araoz, E. G., y Gallegos Ramos, N. A. (2021). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la Amazonía peruana. *Educação & Formação*, 6(1), 6. <https://doi.org/10.25053/redufor.v6i1.3854>
- Felizzola Cruz, Y. M., & Anzola Morales, O. L. (2017). Proposal of an organizational culture model for innovation. *Cuadernos de Administración*, 33(59), 20-31. <https://doi.org/10.25100/cdea.v33i59.4477>
- Gad, S., Nazarova, T., Rzanova, S., & Makar, S. (2022). Social workers' job satisfaction in public institutions. *SA Journal of Human Resource Management*, 20. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v20i0.2127>
- Goetz, N., & Wald, A. (2022). Similar but different? The influence of job satisfaction, organizational commitment, and person-job fit on individual performance in the continuum between permanent and temporary organizations. *International Journal of Project Management*, 40(3), 251-261. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2022.03.001>
- Guirao Goris, S. J. A. (2015). Utilidad y tipos de revisión de literatura. *Ene*, 9(2). <https://dx.doi.org/10.4321/S1988-348X2015000200002>
- Hazriyanto, & Ibrahim, B. (2019). The factor analysis of organizational commitment, job satisfaction and performance among lecturers in Batam. *Journal of Technical Education and Training*, 11(1), 151-158. <https://penerbit.uthm.edu.my/ojs/index.php/JTET/article/download/3163/2131>
- Herrera, P. A., Sánchez, Y., y Sánchez, M. L. (2018). El efecto mediador de la satisfacción laboral en la relación entre la percepción de oportunidades de empleos alternativos y el compromiso organizacional. Un estudio de caso en una maquila tamaulipeca. *Revista de El Colegio de San Luis*, 8(16), 145-169. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1665-899X2018000200145&script=sci_arttext
- Khan, U., Zhang, Y., & Salik, M. (2020). The financial performance of Korean manufacturing SMEs: Influence of human resources management. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 599-611. <https://www.koreascience.or.kr/article/JAKO202026061031743.pdf>
- Kustiawan, U., Marpaung, P., Lestari, U. D., & Andiyana, E. (2022). The effect of affective organizational commitment, job satisfaction, and employee engagement on job happiness and job performance on manufacturing company in Indonesia. *WSEAS Transactions on Business and Economics*, 19(52), 573-591. <https://www.wseas.com/journals/bae/2022/b045107-1473.pdf>

- Lameda, C., Suárez, L., Uzcátegui, R., Zambrano, C. (2015). Importancia de publicar artículos científicos desde las perspectivas individual, de las organizaciones y la sociedad. *Revista Digital de Investigación y Postgrado*, 5(4), 1. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5329319.pdf>
- Minh Loan, L. T. (2020). The influence of organizational commitment on employees' job performance: The mediating role of job satisfaction. *Management Science Letters*, 10(14), 3307-3312. http://m.growingscience.com/msl/Vol10/msl_2020_185.pdf
- Mora Romero, J. L., y Mariscal Rosado, Z. M. (2019). Correlación entre la satisfacción y desempeño laborales. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. <https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/download/1307/123/>
- Nguyen, T. V. N., Do, T. Q., Dinh, C. H. (2020). Factors affecting employees' organizational commitment in foreign direct investment enterprises. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(10), 413-421. <https://www.koreascience.or.kr/article/JAKO202029062616492.pdf>
- Orellana Salazar, R. M. (2021). Compromiso organizacional y satisfacción laboral en profesionales de salud de la Micro Red de Salud Chilca-2021. Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Otoum, R., Hassan, I. I., Ahmad, W. M. A.W., Al-Hussami, M., & Nawi, M. N. M. (2021). Mediating role of job satisfaction in the relationship between job performance and organizational commitment components: A study among nurses at one public university hospital in Malaysia. *Malaysian Journal of Medicine and Health Sciences*, 17(3), 197-204. https://medic.upm.edu.my/upload/dokumen/2021062815574528_MJMHS_1001.pdf
- Pedraza Melo, N. A., González Cisneros, A. L. (2021). Capital humano, aprendizaje, satisfacción y compromiso en el desempeño de instituciones educativas. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(96), 1019-1040. <https://scholar.archive.org/work/2vdoidx7gffxhi2rkiipgnfeb4/access/wayback/https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/download/36870/39852/>
- Pedraza Melo, N. A. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 10(20). http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672020000100105
- Pulido-Garzón, A., Guerrero-Julio, M., y Celis-Patiño, Y. (2019). Impacto de las relaciones humanas en la competitividad de las asociaciones. *Revista UIS Ingenierías*, 18(1), 61-71. <https://www.redalyc.org/journal/5537/553762463006/553762463006.pdf>
- Pujol-Cols, L. J., y Dabos, G. E. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios gerenciales*, 34(146), 3-18. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232018000100003
- Purwandini Sutarto, A., Wardaningsih, S., & Harisa Putri, W. (2022). Factors and challenges influencing work-related outcomes of the enforced work from home during the COVID-19 pandemic: Preliminary evidence from Indonesia. *Global Business and Organizational Excellence*, 41(5), 14-28. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9088544/>
- Qodariah, Akbar, M., Mauluddin, M. (2019). Effect of work engagement, job satisfaction, and organizational commitment to employee performance. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(2 Special Issue 4), 815-822. <https://bit.ly/3jRp7Yi>

- Quispe Flores, R., y Paucar Sullca, S. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú. *Apuntes Universitarios. Revista de Investigación*, 10(2), 64-83. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=467662252006>
- Qureshi, M. A., Qureshi, J. A., Thebo, J. A., Shaikh, G. M., Brohi, N. A., Qaiser, S. (2019). The nexus of employee's commitment, job satisfaction, and job performance: An analysis of FMCG industries of Pakistan. *Cogent Business & Management*, 6(1). <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/23311975.2019.1654189>
- Ratna Pudyarningsih, A., Dwiharto, J., Ghifary, M. T. (2020). The role of work satisfaction as a mediation leadership on employee performance. *Management Science Letters*, 10(16), 3735-3740. http://growingscience.com/msl/Vol10/msl_2020_263.pdf
- Reissová, A., Papay, M. (2021). Relationship between employee engagement, job satisfaction and potential turnover. *TEM Journal*, 10(2), 847-852. <http://dx.doi.org/10.18421/TEM102-44>
- Robbins, S., & Coulter, M. (2010). Administración. 10ª edición.
- Rodríguez-Fernández, M., Herrera, J., & de las Heras-Rosas, C. (2021). Model of organizational commitment applied to health management systems. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(9). <https://www.mdpi.com/1660-4601/18/9/4496/pdf>
- Romaní, F., Huamaní, C., y González-Alcaide, G. (2011). Estudios bibliométricos como línea de investigación en las ciencias biomédicas: una aproximación para el pregrado. *Cimel Ciencia e Investigación Médica Estudiantil Latinoamericana*, 16(1), 52-62. <https://www.redalyc.org/pdf/717/71723602008.pdf>
- Sánchez Trujillo, M. G., y García Vargas, Ma. de L. (2017). Satisfacción laboral en los entornos de trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*, 22(2), 161-166. <https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>
- Scholten, M., Correia, M. F., Esteves, T., & Gonçalves, S. P. (2022). No place for pointless jobs: how social responsibility impacts job performance. *Sustainability*, 14(19), 1-25. <https://www.mdpi.com/2071-1050/14/19/12031/pdf>
- Shang, W., Zhang, G., & Wang, Y. (2022). Career calling and job satisfaction of ideological and political education teachers in China: The mediating role of occupational self-efficacy. *Sustainability*, 14(20), 1-9. <https://www.mdpi.com/2071-1050/14/20/13066/pdf>
- Shrestha, M., & Bhattarai, P. C. (2022). Contribution of job satisfaction to organizational citizenship behavior: a survey of the school teachers of Nepal. *Journal of School Administration Research and Development*, 7(1), 36-49. <https://www.ojed.org/index.php/JSARD/article/download/2165/1864>
- Soesanto, E., Yanto, A., Irani, N., Pranata, S., Rejeki, S., & Sasmito, P. (2022). Job satisfaction among primary health care nurses. *International Journal of Public Health Science*, 11(4), 1416-1423. <http://doi.org/10.11591/ijphs.v11i4.21529>
- Subramanian, S., Billsberry, J., & Barrett, M. (2022). A bibliometric analysis of person-organization fit research: significant features and contemporary trends. *Management Review Quarterly*. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11301-022-00290-9>
- Thu, N. H., Loan, L. T. M., & Quynh, N. D. (2022). Employees' job satisfaction, job performance and their relationship during the covid-19 pandemic in Vietnam. *Организацiонная психология*, 12(2), 38-55. <https://cyberleninka.ru/article/n/employees-job-satisfaction-job-performance-and-their-relationship-during-the-covid-19-pandemic-in-vietnam>
- Topa, G., Aranda-Carmena, M. (2022). Job crafting in nursing: mediation between work engagement and job performance in a multisampling study. *International Journal of*

- Environmental Research and Public Health*, 19(19). <https://www.mdpi.com/1660-4601/19/19/12711/pdf>
- Varma, A., & Malhotra, G. (2022). Establishing the antecedents of accountant's job satisfaction in an emerging market. *Journal of Financial Reporting and Accounting*, 20(1), 5-23. <https://doi.org/10.1108/JFRA-03-2020-0052>
- Vizcaíno Cruz, I. S. (2020). Análisis de la satisfacción laboral y compromiso organizacional en una empresa pública de servicio hospitalario [Tesis para Psicólogo, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2947/1/77127.pdf>
- Wang, P., Wei, X., Hu, D., & Meng, F. (2022). Does leisure contribute to the improvement of individual job performance? A field tracking study based on the Chinese manufacturing industry. *Sustainability*, 14(11). <https://www.mdpi.com/2071-1050/14/11/6594/pdf>
- Zambrano Farías, F., Valls Martínez, M. d. C., & Martín-Cervantes, P. A. (2021). Explanatory factors of business failure: literature review and global trends. *Sustainability*, 13(18), 10154. <https://www.mdpi.com/2071-1050/13/18/10154/pdf>
- Zöllner, K., & Sulíková, R. (2021). Teleworking and its influence on job satisfaction. *Journal of Human Resources Management Research*. <https://ibimapublishing.com/articles/JHRMR/2021/558863/558863.pdf>