

Articulo C Psico - CO - Linguista (1).docx

 Universidad Peruana Union

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::29566:464243394

Fecha de entrega

2 jun 2025, 11:14 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

2 jun 2025, 11:16 p.m. GMT-5

Nombre de archivo

Articulo C Psico - CO - Linguista (1).docx

Tamaño de archivo

119.3 KB

18 Páginas

4611 Palabras

26.782 Caracteres

14% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- Bibliography
- Small Matches (less than 9 words)

Top Sources

- 12%  Internet sources
- 2%  Publications
- 7%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

Top Sources

- 12% Internet sources
- 2% Publications
- 7% Submitted works (Student Papers)

Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	3%
2	Internet	www.researchgate.net	1%
3	Internet	www.coursehero.com	1%
4	Submitted works	Universidad Católica de Santa María on 2025-01-29	1%
5	Submitted works	Universidad Peruana Union on 2023-11-19	1%
6	Submitted works	ucb on 2025-01-06	<1%
7	Internet	revistas.usfx.bo	<1%
8	Internet	repositorio.continental.edu.pe	<1%
9	Internet	repositorio.uti.edu.ec	<1%
10	Internet	laccei.org	<1%
11	Internet	www.uady.mx	<1%

12	Publication	Christine Victorino, Nida Denson, Marsha Ing, Karen Nylund-Gibson. "Comparing ...	<1%
13	Submitted works	Universidad Católica de Santa María on 2025-01-10	<1%
14	Internet	revistas.upeu.edu.pe	<1%
15	Submitted works	UNAPEC on 2024-11-07	<1%
16	Internet	hdl.handle.net	<1%
17	Submitted works	Universidad del Norte, Colombia on 2023-11-23	<1%
18	Internet	apirepositorio.unh.edu.pe	<1%
19	Internet	blogs.uninter.edu.mx	<1%
20	Internet	es.traccsolution.com	<1%
21	Internet	revistas.javeriana.edu.co	<1%

Impacto del capital psicológico en el impulso del compromiso organizacional en una entidad financiera

Impact of psychological capital on driving organizational commitment in a financial institution.

Rocio Guerra Pizango Universidad Peruana Unión, Perú
rocioguerra@upeu.edu.pe
[https:// 0000-0003-1511-4871](https://0000-0003-1511-4871)

David Troya Palomino Universidad Peruana Unión, Perú
davidtroya@upeu.edu.pe
<https://0000-0003-3533-437X>

Resumen: El estudio analiza la relación entre el capital psicológico y el compromiso organizacional en los trabajadores de una entidad financiera en el nororiente peruano. Se utilizó un diseño no experimental y transversal, con enfoque cuantitativo y nivel correlacional. La muestra estuvo compuesta por 139 participantes. Los datos fueron recolectados mediante la escala CAPPSI P y la escala de Compromiso Organizacional, ambos instrumentos validados con alta confiabilidad (0.960 y 0.929). Los resultados mostraron que el capital psicológico y sus dimensiones (resiliencia, optimismo, autoeficacia y esperanza) tienen una relación significativa y positiva con el compromiso organizacional. El análisis mediante Rho de Spearman arrojó una clasificación moderada (0.510), y coeficientes específicos entre 0.420 y 0.492 para las dimensiones. El estudio concluye que fortalecer el capital psicológico influye directamente en el incremento del compromiso organizacional, contribuyendo al éxito y sostenibilidad organizacional en el sector financiero.

Palabras clave: *Capital psicológico, compromiso organizacional, resiliencia, sector financiero*

Abstract: This study examines the relationship between psychological capital and organizational commitment among employees of a financial institution in northeastern Peru. A non-experimental, cross-sectional design with a quantitative and correlational approach was used. The sample consisted of 139 participants. Data were collected using the CAPPSI-P scale and the Organizational Commitment Scale, both validated with high reliability (0.960 and 0.929). The results showed that psychological capital and its dimensions (resilience, optimism, self-efficacy, and hope) have a significant and positive relationship with organizational commitment. Spearman's Rho analysis revealed a moderate correlation (0.510), with specific coefficients ranging from 0.420 to 0.492 for the dimensions. The study concludes that strengthening psychological capital directly influences increased organizational commitment, contributing to organizational success and sustainability in the financial sector.

Keywords: *Psychological capital, organizational commitment, resilience, financial sector*

Introducción

Las organizaciones contemporáneas desarrollan sus actividades en un ambiente de alta competitividad y buscan generar trabajadores con niveles óptimos de compromiso organizacional (CO); desde una perspectiva global, la volatilidad de los mercados y las crecientes demandas de los empleados han puesto de manifiesto la necesidad de fomentar vínculos sólidos entre las personas y las empresas (Muñoz et al., 2022; Morilla & Vásquez, 2023; Herrera & De la Heras, 2020). Los estudios realizados en diferentes regiones del mundo destacan que un alto compromiso organizacional no solo mejora el desempeño laboral, sino que también reduce la rotación y fortalece la cultura corporativa (Chiang & Candia, 2021; López et al., 2022; Hernández, 2020).

En América Latina también se destaca el CO como una variable a considerar, pese a su importancia se encontraron niveles no favorables en México con un nivel de 36% de nivel de CO; Ecuador 42% de CO; Bolivia 38% de CO (Calderón, 2022; Moreno, 2019; Vargas & Machicao, 2020); se trata de dar solución a esta problemática mejorando la comunicación en la organización, la motivación en el trabajo, el trabajo en equipo entre otras variables que podrían tener incidencia con el CO (Araya et al., 2020; Vidal, 2022; Hernández, 2020; Ross et al., 2022).

En el plano nacional el Perú no es ajeno a esta realidad, con un resultado de 70% de percepción media de CO (Saldaña et al., 2023); estos resultados no son favorable para el logro de los objetivos de las organizaciones. Las empresas que ofrecen servicios financieros juegan un papel muy importante en el crecimiento y desarrollo de otras organizaciones, así como en el logro de las metas personales de las personas (Yancari et al. 2022; Marín et al. 2022). Este sector es clave para el avance económico y social porque actúa como un puente entre el ahorro y la inversión ayudando a mover el dinero que se necesita para crecer. Además, este sector promueve la estabilidad financiera apoya la innovación en los negocios y brinda servicios importantes para manejar el dinero de personas y empresas. También ayuda a que más personas tengan acceso a oportunidades económicas mejorando así su calidad de vida. La fuerza y la energía de este sector son vitales para asegurar la confianza y el crecimiento sostenible de las economías modernas.

En el actual mundo empresarial, altamente competitivo y en constante cambio, organizaciones como el Banco BBVA, que opera en el noreste de Perú, se enfrentan al reto de mantener a sus equipos comprometidos y motivados para alcanzar sus objetivos estratégicos. La falta de compromiso organizacional puede traer consigo una serie de problemas, como una baja productividad, una alta rotación de personal y un ambiente laboral poco saludable. Todo esto afecta de manera directa la eficiencia operativa y la satisfacción del cliente. Por eso, es fundamental entender cómo el capital psicológico, que abarca aspectos como la autoeficacia, el optimismo, la resiliencia y la esperanza, influye en el compromiso de los empleados. Esta comprensión no solo potencia el rendimiento individual, sino que también ayuda a la organización a alcanzar sus metas. Este estudio tiene como objetivo explorar la relación entre el capital psicológico y el compromiso organizacional, ofreciendo información valiosa que podría ayudar al Banco BBVA a fomentar un entorno laboral más positivo y productivo.

Revisión de literatura

Capital psicológico (CPs)

El capital psicológico es una herramienta interna que permite a las personas enfrentar los desafíos laborales de manera efectiva. Según González et al. (2017), se define como un estado mental positivo que abarca la confianza en uno mismo, la esperanza, la capacidad de recuperarse de las adversidades y el optimismo. Para Rodríguez et al. (2018), lo asocia con emociones positivas que fomentan el crecimiento personal y profesional. Salessi & Omar (2017), destacan su papel como un factor clave para el bienestar y el desempeño organizacional. Tellez et al. (2022), lo vinculan con fortalezas humanas esenciales para el florecimiento; a su vez Salessi (2023), lo definen como un conjunto de capacidades psicológicas que potencian la adaptación y la productividad.

El CPs es clave para el éxito organizacional y el bienestar individual. Este constructo se destaca porque tal como lo indica Salessi (2022), mejora el desempeño laboral al desarrollar recursos internos como resiliencia y autoeficacia; Salessi. (2020), es importante porque impacta en la satisfacción laboral y la reducción del estrés. Para Rodríguez et al. (2018), fortalece la capacidad de adaptación a entornos complejos. Tellez et al. (2022), lo consideran esencial para cultivar emociones positivas y generar recursos duraderos. Según Vizoso

(2020), potencia la productividad y el compromiso organizacional; en cuanto a Máñez et al. (2023), destacan su influencia en la construcción de entornos laborales saludables y sostenibles.

En el desarrollo de este estudio se han considerado las variables propuestas por Omar et al., (2014), quienes indican que son: *La resiliencia* se refiere a la capacidad de superar adversidades y adaptarse positivamente a los cambios; *el optimismo* implica mantener una visión positiva del futuro y confiar en resultados favorables; *la autoeficacia* es la creencia en la propia capacidad para alcanzar metas y enfrentar desafíos; y *la esperanza* combina la motivación para lograr objetivos con la habilidad de encontrar caminos para alcanzarlos, incluso ante obstáculos.

Compromiso organizacional (CO)

El compromiso organizacional (CO) se manifiesta cuando los trabajadores perciben sus funciones y la organización como satisfactorias, lo que genera motivación para continuar desarrollándose y formando parte de ella. Según Báez et al. (2019), el CO es un sentimiento positivo hacia el lugar de trabajo que se refleja en el deseo de seguir colaborando en la organización. Hernández et al. (2018) describen el compromiso como una actitud positiva hacia las tareas asignadas, junto con un deseo genuino de ayudar a lograr los objetivos de la organización. Pizarro et al. (2020) señalan que el compromiso implica la mentalidad correcta que anima a los empleados a trabajar duro y a participar plenamente en sus funciones. Los empleados comprometidos a menudo muestran una verdadera pasión por su trabajo (Hernández et al., 2018). Araya (2020) destaca la importancia del compromiso, ya que garantiza que se cumplan los objetivos de la organización y ayuda a fomentar un entorno de trabajo positivo. Además, el compromiso es vital para el éxito de una organización, ya que impulsa el rendimiento de los empleados, creando una atmósfera agradable y productiva (Hernández et al., 2018).

Contar con trabajadores dedicados ayuda a alcanzar las metas establecidas. Según Estrada y Mamani (2020), el (CO) no solo facilita el logro de objetivos, sino que también mejora el trabajo y es un motivador. Este compromiso no solo hace que los trabajadores se sientan más felices, sino que también genera un sentido de orgullo y satisfacción en lo que hacen. Además, el CO enciende la pasión por su trabajo, lo que es un tema fundamental en mi organización (Estrada y Mamani 2020).

Para evaluar la CO, este estudio considera las dimensiones propuestas por Flores y Gómez (2018): La dimensión *afectivo -normativa* se refiere al apego emocional y aprensivo que los empleados tienen con la organización y sus objetivos, lo que fomenta un sentido de pertenencia que reduce el deseo de abandonarla. Por otro lado, la dimensión de *continuidad* refleja el deseo de los empleados de seguir contribuyendo a la organización, vinculado a su miedo a perder lo que han construido y a su seguridad laboral (Flores y Gómez, 2018)..

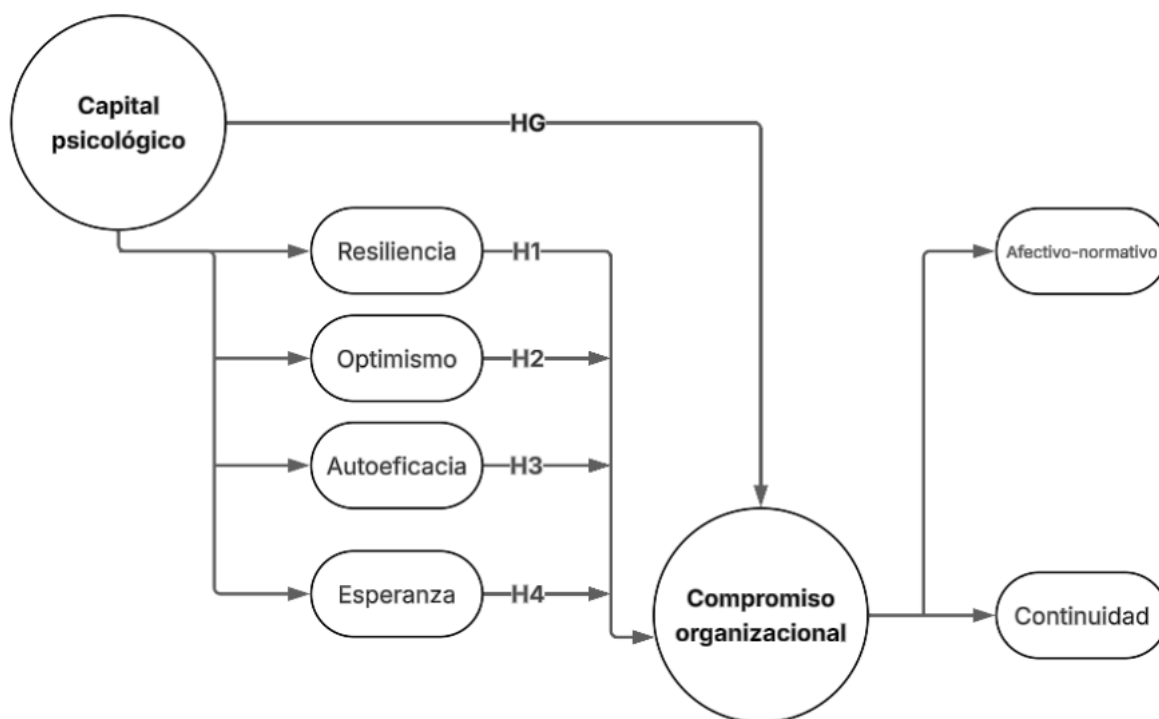


Figura 1:
Modelo teórico de la investigación

Metodología

La presente investigación adoptó un enfoque cuantitativo, ya que se basó en la recolección de datos numéricos y utilizó herramientas estadísticas para interpretar la realidad estudiada (Sánchez, 2019). Se desarrolló como una investigación de tipo básica, enfocándose exclusivamente en el análisis del capital psicológico y su relación con el compromiso organizacional, aportando al conocimiento de estas variables específicas (Castro et al.,

1 2023). El diseño metodológico fue no experimental y transversal, lo que implicó que los datos fueron recopilados en un solo momento sin realizar manipulación alguna, mostrando los resultados tal como fueron hallados (Vallejo, 2002). Finalmente, este estudio se orientó a describir y correlacionar las variables mencionadas, destacando las características del capital psicológico y el compromiso organizacional y determinando el grado de asociación entre ambas en un contexto específico, por ende, el nivel es descriptivo-correlacional (Martínez et al., 2016).

La población considerada para este estudio estuvo conformada por los trabajadores del Banco BBVA durante el período agosto 2024. Según el informe del departamento de recursos del personal son (Agencia Moyobamba con 27 trabajadores, Agencia Rioja con 21 trabajadores, Agencia Tarapoto con 64 trabajadores y Agencia Yurimaguas con 40 trabajadores) haciendo un total de 152 trabajadores que desempeñan funciones diversas en la entidad financiera.

Para ser considerado como parte de este estudio se ha tenido en cuenta los criterios de inclusión y exclusión:

Inclusión: trabajadores directos del banco BBVA, trabajadores activos en sus funciones al momento de realizada esta investigación y trabajadores que muestran interés de participar en este estudio.

Exclusión: Trabajadores que laboran en la entidad, pero pertenecen a la planilla de otra empresa, trabajadores suspendidos de sus funciones por motivos diversos y trabajadores que no muestran interés de participar en el estudio.

Después de considerar estos criterios se contó con 139 trabajadores que cumplieron los criterios de inclusión.

5 La muestra de este estudio se determinó utilizando un muestreo no probabilístico, este tipo de muestreo permite a los investigadores considerar como participantes de un estudio a personas con cualidades o características que ayudan a conseguir el objetivo trasado (Hernández, 2021)

La recolección de los datos se hizo a través de la encuesta por ser un método eficaz y

práctico en la colecta de datos (Sánchez et al., 2021); la encuesta se hizo llegar a los participantes de manera virtual haciendo uso de la herramienta Forms de la plataforma Microsoft, este proceso nos tomó 32 días.

Los instrumentos utilizados en este estudio fueron: para la variable de Capital Psicológico se aplicó el instrumento denominado CAPPPI, diseñada y validada por (Omar et al., 2014), dicho instrumento se basa en 16 ítems agrupados en 4 dimensiones y la escala del compromiso organizacional de (Flores & Gómez, 2018), este instrumento está estructurado en 14 ítems y 2 dimensiones; ambos son medidos por la escala de Likert de 5 puntos.

La fiabilidad de los instrumentos se hizo por medio del análisis de fiabilidad Alfa de Cronbach, los coeficientes fueron (0.960 y 0.929) lo cual indica fiabilidad aceptable porque supera el 0.7 según (Rodríguez & Reguant, 2020); con la finalidad de determinar la validez de los instrumentos, se sometió al juicio de tres expertos conocedores de los temas a estudiar, luego de revisar los cuestionarios indicaron que estaba listo para ser aplicado.

Antes de aplicar la encuesta se solicitó la autorización por parte de la gerencia del banco BBVA, una vez obtenida la autorización se inició el proceso de recojo de la información.

El procesamiento de la información se realizó utilizando el paquete estadístico SPSS 26 y Excel para Windows.

Las técnicas estadísticas utilizadas: Alfa de Cronbach con el propósito de determinar la fiabilidad de los instrumentos, el detalle de los participantes en el análisis sociodemográfico y la descripción de los niveles de las variables y sus dimensiones se hizo haciendo uso de la estadística descriptiva; para determinar el análisis estadístico adecuado para determinar las correlaciones se utilizó la prueba de normalidad Kolmogorov – Smirnov, en consecuencia para el resultado de la prueba de normalidad se utilizó el coeficiente Rho de Spearman.

Los rangos de correlación que se ha considerado en este estudio son los propuestos por Roy et al. (2019), quienes indican que: 0 = sin correlación; de 0 a 0.2 correlación débil; de 0.21 a 0.5 correlación moderada; de 0.51 a 0.8 correlación buena y de 0.81 a 1 correlación perfecta.

Resultados

Características de los participantes

Los participantes de este estudio, en su mayoría, fueron del género masculino con un total de 52.5%; los rangos de edad predominante son de 20 a 30 años con 40.3% y de 31 a 40 años con 40.3%; en relación al tiempo de relación con la institución predomina el rango de 5 a 10 años con 22.3%.

Tabla 1.
Descripción de la muestra

		Recuento	%
Género	Femenino	66	47,5%
	Masculino	73	52,5%
Edad (años)	de 20 a 30	56	40,3%
	de 31 a 40	56	40,3%
	de 41 a 50	18	12,9%
	más de 50	9	6,5%
Tiempo laborando en la entidad (años)	Menos de 1	30	21,6%
	de 1 a 3	28	20,1%
	de 3 a 5	24	17,3%
	de 5 a 10	31	22,3%
	más de 10	26	18,7%

En relación a los niveles de percepción de las variables y sus dimensiones, se determinó que la variable CPs. se ubica en nivel medio con 46% en cuanto a las dimensiones Res, O, Ae se ubican en un nivel medio (66.2%; 40.3%; 38.1%) a diferencia de la dimensión E que se ubica en un nivel alto con 46%. En referencia a la variable CO se determinó que esta se ubica en un nivel medio con 37.4%; en referencia a sus dimensiones AN y C estas también se ubican en un nivel medio (38.8 y 41.7%).

Tabla 2.
Análisis descriptivos del CPs y el CO.

Variable / dimensiones	Bajo		Medio		Alto	
CPs	42	(30.2%)	64	(46.0%)	33	(23.7%)
Res	47	(33.8%)	92	(66.2%)	0	(0.0%)
O	53	(38.1%)	56	(40.3%)	30	(21.6%)
Ae	48	(34.5%)	53	(38.1%)	38	(27.3%)
E	48	(34.5%)	27	(19.5%)	64	(46%)
CO	47	(33.8%)	52	(37.4%)	40	(28.8%)
AN	44	(31.7%)	54	(38.8%)	41	(29.5%)
C	46	(33.1%)	58	(41.7%)	35	(25.2%)

Nota: CPs=Capital psicológico; Res=Resiliencia; O=Optimismo; Ae=Autoeficacia; E=Esperanza; CO=Compromiso organizacional; AN=Afectivo-normativo; C=Continuidad

Prueba de normalidad

Los resultados obtenidos, luego de procesar la información, arrojan que la Sig. es < 0.05 esto ayudó a elegir al Rho Spearman con el análisis estadístico adecuado (Roy et al., 2017)

Tabla 3.
Prueba de normalidad.

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
CPs	,224	139	,000
Res	,198	139	,000
O	,178	139	,000
Ae	,249	139	,000
E	,188	139	,000
CO	,082	139	,001
AN	,099	139	,000
C	,058	139	,000

Análisis inferencial

A continuación se detallan los resultados de correlación donde se determinó la existencia

de relación entre CPs y CO determinado por el p-valor = 0.000 y un Rho Spearman = 0.510 que determinó una relación buena entre las variables; del mismo modo la dimensión Res y el CO se determinó un p-valor = 0.000 que indica la existencia de relación y un coeficiente Rho = 0.420 que indica una relación moderada; en el caso de la dimensión O y el CO se determinó un p-valor= 0.000 que determina la existencia de relación y un coeficiente Rho=0.482 que indica relación moderada; en cuanto a la dimensión Ae y el CO se determinó un p-valor=0.000 que determina relación y un Rho=0.491 que determina relación moderada, por último la dimensión E y el CO se determinó p-valor=0.000 que determina relación y un coeficiente Rho=0.492 que determina una relación moderada.

Tabla 4.

Correlaciones entre el CPs y el CO

HIPÓTESIS		CO			
		Rho Spearman	P-valor	N	Comentario
HG	CPs	,510**	0.000	139	Aceptada
H1	Res	,420**	0.000	139	Aceptada
H2	O	,482**	0.000	139	Aceptada
H3	Ae	,491**	0.000	139	Aceptada
H4	E	,492**	0.000	139	Aceptada

Nota: si p-valor >0.05 no existe relación /si p-valor <0.05 existe relación

Discusión

Los resultados de este estudio confirman la relevancia del (CPs) como un predictor significativo del compromiso organizacional (CO) en los trabajadores del Banco BBVA, destacando su importancia en el ámbito laboral, especialmente en sectores competitivos como el financiero. La correlación moderada observada entre el (CP) y el (CO), con un Rho de Spearman de 0,510, confirma estudios anteriores. Dichas investigaciones señalan que el fomento de recursos psicológicos internos impacta de manera favorable la actitud y el rendimiento de los trabajadores (Luthans et al., 2007; Salessi y Omar, 2017).

Profundizar en los aspectos de las herramientas psicológicas ofrece una perspectiva valiosa sobre cómo influyen de forma concreta en la implicación con la empresa. La fortaleza, con una relación media (Rho = 0,420), evidencia que la habilidad de los empleados para amoldarse y superar las dificultades es esencial para sostener un grado elevado de

compromiso. En un contexto laboral sujeto a cambios constantes y a presión operativa, como ocurre en el ámbito financiero, la fortaleza se transforma en una destreza fundamental para afrontar los retos y preservar un vínculo emocional y funcional sólido con la empresa. Tener una actitud positiva ($Rho = 0,482$) y confiar en que las cosas saldrán bien ($Rho = 0,492$) subraya lo crucial que es impulsar una perspectiva alentadora del porvenir, tanto a nivel individual como empresarial. Si los trabajadores perciben un clima laboral que favorece las ilusiones y las opciones de lograr sus objetivos, se involucran más con la empresa. Esto refuerza lo planteado por Rodríguez y su equipo (2018), quienes destacaron que las emociones agradables no solo fomentan el bienestar, sino que también amplían las habilidades mentales y de comportamiento. Una confianza moderada en las propias capacidades ($Rho = 0,491$) revela lo importante que es creer en uno mismo para cumplir con las tareas laborales. Los empleados que se sienten competentes son más propensos a comprometerse con su lugar de trabajo, ya que piensan que su dedicación tiene un impacto notable en los logros. Estas conclusiones coinciden con el estudio de Téllez y colaboradores (2022), que resalta la confianza en uno mismo como un elemento fundamental para la motivación y el desempeño.

Los datos obtenidos revelan que robustecer la relación entre la implicación del personal (IP) y la adhesión a la empresa (AE) influye de manera notable en la percepción de los empleados sobre su integración en la organización, su dedicación adicional y su deseo de continuidad laboral. Esto cobra especial relevancia en el ámbito financiero, donde la fluctuación de la plantilla y las exigencias de rendimiento pueden comprometer la seguridad en el empleo. Mediante la implementación de tácticas destinadas a potenciar la implicación del personal, las compañías tienen la capacidad no solo de fomentar la adhesión general, sino también de establecer un clima laboral sano y perdurable.

Adicionalmente, la situación geográfica y la estructura interna del Banco BBVA en la zona nororiental de Perú brindan una óptica singular para entender estos desenlaces. La actividad propia de los rasgos culturales y socioeconómicos de las oficinas, junto con las normas internas del banco, repercuten en la manera en que se manifiesta y se siente la involucración del personal y el apego a la entidad. Estas circunstancias acentúan lo crucial que es adaptar las acciones internas para que encajen en cada entorno particular.

Una vía factible para futuras indagaciones sería analizar cómo los planes de mejora de las (Competencias Psicológicas) pueden adecuarse a las carencias individuales de cada dependencia. Asimismo, cabría examinar cómo estas acciones afectan a otras facetas laborales, tales como el desempeño, la complacencia y la permanencia de los trabajadores. Se sugiere, además, profundizar en el rol de elementos como el liderazgo, el ambiente de la empresa y las condiciones laborales que podrían afectar al vínculo entre el CPs y CO.

Conclusiones

Tras analizar los datos, se aprecia una conexión clara y favorable entre el bienestar psicológico y la dedicación de los empleados al Banco BBVA. Esto subraya cómo el estado mental influye en su nivel de compromiso con la empresa.

Características como la capacidad de recuperarse, una actitud positiva, la confianza en uno mismo y la ilusión exhibieron nexos considerables con el apego al trabajo, resaltando su relevancia en el día a día laboral. Estas aptitudes mentales facilitan la adaptación, fomentan la seguridad y mantienen alta la motivación.

Esta investigación revela que potenciar el capital psicológico es una táctica valiosa para reforzar el compromiso laboral en el ámbito financiero, lo cual contribuye a que las entidades crezcan y aseguren su permanencia.

Las conclusiones animan a las empresas a diseñar iniciativas que promuevan el desarrollo del capital psicológico como elemento esencial de su enfoque en la gestión del personal. Esto les permitirá encarar los retos laborales con equipos más fuertes y entregados.

Referencias Bibliográficas

- Araya-Pizarro, Sebastián C., Díaz, Karen V., & Rojas-Escobar, Luperfina E. (2020). Compromiso Organizacional de Funcionarios de un Colegio Municipal Chileno: Un Análisis Multidimensional según Variables de Caracterización. Propósitos y Representaciones, 8(3), e428. <https://dx.doi.org/10.20511/pyr2020.v8n3.428>
- Calderón Díaz, Carlos Alberto. (2022). Compromiso organizacional de mandos medios en la Salud Pública Institucional. Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, 7(13), 42-52. <https://doi.org/10.35381/r.k.v7i13.1619>
- Castro Maldonado, JJ, Gómez Macho, LK, & Camargo Casallas, E. (2023). La

investigación aplicada y el desarrollo experimental en el fortalecimiento de las competencias de la sociedad del siglo XXI. *Tecnura*, 27(75), 140-174. <https://doi.org/10.14483/22487638.19171>

Chiang-Vega, Margarita y Candia-Romero, Francisca. (2021). Las creencias afectan al compromiso organizacional y la satisfacción laboral. Un modelo de ecuaciones estructurales. *Revista Científica de la UCSA*, 8(1), 14-25. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.01.014>

Chiang Vega, MM, Escalona Tapia, K. y Rivera Cerda, MJ (2023). Compromiso organizacional y satisfacción laboral, análisis de clases latentes en trabajadores de administración pública y privada. *Ciencias Administrativas* , (23) , 132. <https://doi.org/10.24215/23143738e132>

Hernández González, O. (2021). Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico que existen. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 37(3), e1442. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252021000300002&lng=es&tlng=es

Hernández Vela, Hortensia. (2020). Valores y Compromiso Organizacional de Personal Empleado en la Ciudad de Durango. *Trascender, contabilidad y gestión*, 5(13), 17-33. <https://doi.org/10.36791/tcg.v13i0.77>

Hernández Vela, Hortensia. (2020). Valores y Compromiso Organizacional de Personal Empleado en la Ciudad de Durango. *Trascender, contabilidad y gestión*, 5(13), 17-33. Publicación electrónica 22 de noviembre de 2021. <https://doi.org/10.36791/tcg.v13i0.77>

Herrera Ballesteros, J., & de las Heras Rosas, CJ (2020). Contrato psicológico y compromiso organizacional: un estudio bibliométrico. *Revista Internacional De Organizaciones*, (24), 241–271. <https://doi.org/10.17345/rio24.241-271>

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

Máynez-Guaderrama, AI, Vargas-Salgado, MM, & Gómez-Bull, KG (2023). Liderazgo de servicio: efecto en la satisfacción laboral y el capital psicológico en la industria de

- manufactura mexicana. Cuadernos De Administración, 36. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.cao36.lsefsl>
- Martínez, G., Cortés, M., & Pérez, A. (2016). Metodología para el análisis de evaluación y concordancia en equipos de mediciones similares. <http://rus.ucf.edu.cu/>
- Moreno, Janeth Elizabeth Salvador. (2019). Compromiso Organizacional y Riesgos Psicosociales. Revista San Gregorio, (35), 157-173. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i35.1107>
- Morilla-Luchena, A., & Vázquez-Aguado, O. (2023). Pasión por el trabajo y compromiso organizacional en profesionales que trabajan con personas migrantes: aproximación en entidades españolas. Alternativas. Cuadernos De Trabajo Social, 30(2), 228–249. <https://doi.org/10.14198/ALTERN.22399>
- Muñoz-Palomar, Daniela Michael, Vázquez-de la Cruz, Perla Jazmin, Roque-Martínez, Karla Patricia Patricia, Aguilar-Ramírez, María Guadalupe, Cajero-Dimas, Arantxa, Delgado-Pardo, José Guadalupe, & Compeán-Padilla, Violeta . (2022). Satisfacción laboral en relación a compromiso organizacional en suplentes de enfermería de un hospital general. Ene, 16(2), 1330. Epub 14 de noviembre de 2022. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-348X2022000200004&lng=es&tlng=es
- Omar, Alicia, Salessi, Solana y Urteaga, Florencia. (2014). Diseño y validación de la escala CapPsi para medir capital psicológico. Liberabit, 20(2), 315-323. Recuperado en 20 de noviembre de 2024, de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272014000200012&lng=es&tlng=e
- Prieto, F., Postigo, Á., Cuesta, M., & Muñiz, J. (2021). Work Engagement: Nueva escala para su medición. Revista Latinoamericana de Psicología, 53, 133–142. <https://doi.org/10.14349/rlp.2021.v53.15>
- Rodríguez-Cáceres, Claudio, Ramírez-Vielma, Raúl, Fernández-Ríos, Manuel, & Bustos-Navarrete, Claudio. (2018). Capital psicológico, desempeño contextual y apoyo social del trabajo en salud primaria. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 34(3), 123-133. <https://dx.doi.org/10.5093/jwop2018a15>
- Ross-Pincheira, T., Rivas-Riveros, EE y Bustos Medina, LH (2023). Compromiso organizacional en enfermeras, matronas, nutricionistas, kinesiólogos y técnicos en

- enfermería de un hospital del sur de Chile año 2022-2023. *Horizonte De Enfermería*, 34(3), 447–464. https://doi.org/10.7764/Horiz_Enferm.34.3.447-464
- Roy-García, Ivonne, Rivas-Ruiz, Rodolfo, Pérez-Rodríguez, Marcela, & Palacios-Cruz, Lino. (2019). Correlación: no toda recomendación implica causalidad. *Revista alergia México*, 66(3), 354-360. Publicación electrónica 19 de febrero de 2020. <https://doi.org/10.29262/ram.v66i3.651>
- Saldaña Díaz, EI, Horna Rodríguez, RF, & Troya Palomino, D. (2023). Comunicación interna y su relación en el compromiso organizacional en una empresa de consumo masivo en el nororiente peruano. *Economía y Negocios*, 5(1), 226–238. <https://doi.org/10.33326/27086062.2023.1.1542>
- Salessi, S. (2023). Capital psicológico, trabajo significativo y satisfacción laboral en docentes de Argentina. *Revista IRICE*, (45), 75–90. <https://doi.org/10.35305/revistairice.vi45.1746>
- Salessi, S. (2022). Capital psicológico, satisfacción laboral y compromiso organizacional en tiempos de COVID-19: Un estudio con personas docentes argentinas. *Revista puertorriqueña de psicología*, 33(2), 244–257. <https://doi.org/10.55611/revps.3302.04>
- Salessi, S. (2020). Capital psicológico, pasión por el trabajo y comportamiento innovador: un estudio exploratorio con docentes santafesinos. *Revista De Psicología*, 19(1), 88–103. <https://doi.org/10.24215/2422572Xe045>
- Sánchez Flores, FA (2019). Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. *Revista Digital de Investigación En Docencia Universitaria*, 101–122. <https://doi.org/10.1/ridu.2019.62>
- Téllez Bedoya, C., Barahona Varón, M., & Téllez Bedoya, CA (2022). Capital psicológico y satisfacción laboral, tras el retorno a la presencialidad, de los profesores en ciencias económicas de una universidad colombiana. *FACE: Revista De La Facultad De Ciencias Económicas Y Empresariales*, 22(2), 52–68. <https://doi.org/10.24054/rostr.v22>
- Vallejo, M. (2002). El diseño de investigación: una breve revisión metodológica (Vol. 72). www.cardio.o.mx
- Vargas Aneiva, Fabricio Ariel y Machicao, Carlos. (2020). Estudio comparativo del compromiso organizacional en trabajadores con y sin hijos, dentro de una empresa industrial en la ciudad de La Paz. *Fides et Ratio - Revista de Difusión cultural y*

científica de la Universidad La Salle en Bolivia, 20(20), 17-36.[http ://www.scielo .o.bo//ciencia.pag?guion=ciencia&pid=S20-081X2020000&l=es&&tlng=es](http://www.scielo.o.bo//ciencia.pag?guion=ciencia&pid=S20-081X2020000&l=es&&tlng=es) .

Vidal Rischmoller, JC (2022). Compromiso organizacional de grupos etarios y su influencia en el desempeño laboral. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 6(3), 3600-3631.[https : //doi.o/1/cl_rc.v6i3.2487](https://doi.o/1/cl_rc.v6i3.2487)

Yancari Cueva, Johanna, Mamani Cárdenas, Álvaro y Salgado Llanos, Laleska. (2022). Tamaño de empresa y acceso al crédito a través del sistema financiero en Perú. Quipukamayoc, 30(62), 9-21.<https://doi.org/10/qué.v30i62.22866>