



FACULTAD DE PSICOLOGÍA

**COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN MIGRANTES VENELOZANOS
PROFESIONALES EN LIMA METROPOLITANA, 2025**

**Línea de investigación:
Psicología de los procesos básicos y psicología educativa**

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología con
mención en psicología organizacional

Autora

Manrique Chacón, Paola Angélica

Asesor

Castillo Gómez, Gorqui Baldomero

ORCID: 0000-0001-5748-6126

Jurado

Figueroa Gonzales, Julio Lorenzo

Carbonel Paredes, Elsa Artemia

Flores Vásquez, Maria Elizabeth

Lima - Perú

2025



COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN MIGRANTES VENELOZANOS PROFESIONALES EN LIMA METROPOLITANA, 2025

INFORME DE ORIGINALIDAD

24%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

7%

PUBLICACIONES

14%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

Submitted to Universidad Nacional Federico Villarreal

Trabajo del estudiante

6%

2

hdl.handle.net

Fuente de Internet

2%

3

www.researchgate.net

Fuente de Internet

1%

4

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

1%

5

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

1%

6

repositorio.unfv.edu.pe

Fuente de Internet

1%

7

Submitted to Universidad Ricardo Palma

Trabajo del estudiante

1%

8

www.coursehero.com

Fuente de Internet

<1%

9

repositorio.autonoma.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

10

Alejandro Loli, Vladimir Navarro, Javier Del Carpio, Arturo Vergara, Diana Castillo, Alejandro Espinoza, Ofelia Borja. "El contrato psicológico, el desempeño y la satisfacción en empleados de organizaciones públicas y privadas de Lima", Revista de Investigación en Psicología, 2017

Publicación

<1%

11

Submitted to Aula Virtual Moodle LTI 1.3 POSGRADO

Trabajo del estudiante

<1%



Universidad Nacional
Federico Villarreal

VRIN | VICERRECTORADO
DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN MIGRANTES VENELOZANOS

PROFESIONALES EN LIMA METROPOLITANA, 2025

Línea de investigación:

Psicología de los procesos básicos y psicología educativa

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología con mención

en psicología organizacional

Autora

Manrique Chacón, Paola Angélica

Asesor

Castillo Gómez, Gorqui Baldomero

ORCID: 0000-0001-5748-6126

Jurado

Figuroa Gonzales, Julio Lorenzo

Carbonel Paredes, Elsa Artemia

Flores Vásquez, Maria Elizabeth

Lima – Perú

2025

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mis padres, por su apoyo incondicional, su sacrificio y la confianza que siempre depositaron en mí. Ellos me enseñaron que el estudio abre puertas y brinda oportunidades, pero sobre todo, que el valor humano debe estar siempre por encima de cualquier logro profesional

Agradecimientos

Mi agradecimiento sincero a la universidad y a cada uno de los Docentes que formaron parte de mi formación y especialmente a mi asesor de tesis por su guía y apoyo en este proceso.

ÍNDICE

Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	9
1.1. Descripción y formulación del problema	9
1.2. Antecedentes.....	12
1.2.1. <i>Antecedentes nacionales</i>	12
1.2.2. <i>Antecedentes internacionales</i>	12
1.3. Objetivos.....	14
1.3.1. <i>Objetivo general</i>	14
1.3.2. <i>Objetivos específicos</i>	14
1.4. Justificación	14
1.5. Hipótesis	16
1.5.1. <i>Hipótesis general</i>	16
1.5.2. <i>Hipótesis específicas</i>	16
II. MARCO TEÓRICO	17
2.1. Bases teóricas de la investigación.....	17
2.1.1. <i>Definición</i>	17
2.1.2. <i>Factores que influyen el compromiso organizacional en profesionales</i>	17
2.1.3. <i>Compromiso organizacional en profesionales migrantes</i>	19
2.1.4. <i>Factores que fortalecen o debilitan el compromiso organizacional</i>	20
2.1.5. <i>Modelos y teorías</i>	21
2.1.6. <i>Componentes del compromiso organizacional</i>	23
III. MÉTODO	24
3.1. Tipo de investigación.....	24

3.2. Ámbito temporal y espacial	24
3.3. Variables	25
3.4. Población y muestra.....	25
3.5. Instrumentos	26
3.6. Procedimientos	28
3.7. Análisis de datos	29
3.8. Consideraciones éticas.....	29
IV. RESULTADOS	31
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	38
VI. CONCLUSIONES.....	42
VII. RECOMENDACIONES.....	44
VIII. REFERENCIAS.....	45
IX. ANEXOS	¡Error! Marcador no definido.

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Matriz de operacionalización de variables.....	25
Tabla 2. Estadísticos descriptivos	31
Tabla 3. Compromiso organizacional en función del sexo	33
Tabla 4. Compromiso organizacional en relación con la edad	34
Tabla 5. Compromiso organizacional en función del tipo de contrato	35
Tabla 6. Compromiso organizacional en función del nivel de ingreso económico	37

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Perfil de respuestas.....	32
-------------------------------------	----

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo determinar el nivel de compromiso organizacional en migrantes venezolanos adultos con empleo formal en Lima Metropolitana. Se empleó un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental – transversal y alcance descriptivo-comparativo. La muestra estuvo compuesta por 383 participantes, seleccionados mediante muestreo no probabilístico por criterios. Se utilizó el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1991), en su versión de 18 ítems adaptada al contexto peruano por Montoya (2014). Los resultados descriptivos evidenciaron niveles moderados de compromiso en sus tres dimensiones: afectivo ($M = 17.54$, $DE = 6.24$), continuidad ($M = 17.20$, $DE = 5.80$) y normativo ($M = 14.81$, $DE = 5.94$). Respecto al análisis comparativo, se hallaron diferencias estadísticamente significativas en el compromiso afectivo según tipo de contrato ($F_{(2,108)} = 4.01$, $p < .05$, $\eta^2 = .07$), siendo menor en trabajadores con contrato ocasional ($M = 10.10$). Asimismo, el ingreso económico mostró influencia significativa sobre las tres dimensiones del compromiso organizacional, especialmente en la dimensión afectiva ($H = 15.92$, $p < .01$, $\eta^2 = .15$) y de continuidad ($H = 16.50$, $p < .01$, $\eta^2 = .16$), con mayores niveles en quienes perciben sueldos superiores al mínimo.

Palabras clave: compromiso organizacional, migrantes venezolanos, empleo.

Abstract

The present study aimed to determine the level of organizational commitment among adult Venezuelan migrants with formal employment in Metropolitan Lima. A quantitative approach was used, with a non-experimental, cross-sectional design and a descriptive-comparative scope. The sample consisted of 383 participants selected through non-probability sampling based on inclusion criteria. The Organizational Commitment Questionnaire by Meyer and Allen (1991) was used in its 18-item version adapted to the Peruvian context by Montoya (2014). Descriptive results indicated moderate levels of commitment in its three dimensions: affective ($M = 17.54$, $SD = 6.24$), continuance ($M = 17.20$, $SD = 5.80$), and normative ($M = 14.81$, $SD = 5.94$). Comparative analysis showed statistically significant differences in affective commitment according to contract type ($F_{(2,108)} = 4.01$, $p < .05$, $\eta^2 = .07$), being lower among workers with temporary contracts ($M = 10.10$). Additionally, income level significantly influenced all three dimensions of commitment, particularly affective ($H = 15.92$, $p < .01$, $\eta^2 = .15$) and continuance ($H = 16.50$, $p < .01$, $\eta^2 = .16$), with higher levels found among those earning above the minimum wage.

Keywords: organizational commitment, Venezuelan migrants, employment.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Descripción y formulación del problema

A pesar del incremento de la migración venezolana y su inserción en el mercado laboral peruano, los profesionales migrantes enfrentan condiciones de informalidad, precariedad laboral y discriminación que pueden afectar su bienestar y su relación con las organizaciones en las que laboran.

En este contexto, el compromiso organizacional se convierte en un constructo clave, ya que refleja el nivel de identificación, implicación y permanencia del trabajador dentro de la organización. Sin embargo, las condiciones adversas descritas generan incertidumbre respecto al desarrollo de dicho compromiso en esta población.

Asimismo, se identifica una limitada evidencia empírica sobre el compromiso organizacional en profesionales migrantes venezolanos en el Perú, lo que evidencia la necesidad de profundizar en su estudio para comprender su dinámica en contextos laborales caracterizados por la informalidad y la desigualdad.

En la última década se ha incrementado la migración de venezolanos a países donde consideran que tendrán mejores oportunidades económicas y/o profesionales, puesto que, su país de origen se encuentra en una crisis económica con base en factores políticos y sociales (Agencia de la ONU para los refugiados [ACNUR], 2023a). Encontrándose, en una búsqueda constante de inserción y estabilidad laboral. Este contexto, plantea interrogantes sobre su nivel de compromiso organizacional, un constructo que refleja el grado de identificación, lealtad y disposición de un trabajador para contribuir activamente al logro de los objetivos de la organización (Coronado-Guzmán et al., 2020).

Alrededor del mundo, para el año 2024, 7.7 millones de venezolanos migraron a otros países (Plataforma de Coordinación Interagencial para Refugiados y Migrantes de Venezuela [R4V], 2024). La migración venezolana ha alcanzado dimensiones históricas, convirtiéndose

en uno de los mayores desplazamientos de población en América Latina. Solo en América del sur, se cuenta con 6.7 millones de migrantes venezolanos, eligiendo a Perú como segundo destino (1.7 millones), posterior a Colombia (2.8 millones) (Organización Internacional De Migración [OIM], 2024).

De ese total, un número significativo corresponde a profesionales calificados, quienes enfrentan múltiples barreras para insertarse en el mercado laboral formal y ejercer en sus respectivas áreas de formación, llegando a conseguir trabajos informales con una remuneración debajo del mercado, poniendo una brecha salarial en comparación con las habitantes (Arena et al., 2022; Instituto Peruano de Economía, 2024).

Pese a su formación y experiencia, los migrantes venezolanos se enfrentan a problemas estructurales que dificultan su integración laboral efectiva. Solo en Perú, el 85% de los venezolanos trabaja en el sector informal, y solo un 11% posee un contrato formal (Instituto de Democracia y Derechos Humanos de la Pontificia Universidad Católica del Perú [IDEHPUCP], 2023). Además, el 43% ha perdido su empleo principal y aún busca una oportunidad laboral estable (La República, 2020). Esta situación se ve agravada por la discriminación laboral, debido a que, un 64% de los migrantes reporta haber sido víctima de prejuicios en su entorno de trabajo (Torres, 2022). Estas condiciones afectan directamente su bienestar psicológico y reducen las posibilidades de establecer vínculos duraderos con sus compañeros (ACNUR, 2023b).

No obstante, existen factores que pueden favorecer el desarrollo del compromiso organizacional en esta población. Entre ellos, destacan; el reconocimiento de títulos académicos y experiencia previa, la implementación de políticas organizacionales inclusivas, la posibilidad de crecimiento profesional dentro de la empresa, y un clima laboral basado en el respeto y la equidad (Morilla-Luchena, A., y Vásquez-Aguado, 2023; Grebeniyk et al., 2021). Las organizaciones que promueven estos elementos tienden a generar un mayor compromiso

afectivo, normativo y de continuidad entre sus colaboradores migrantes (Acosta y Briceño, 2021). Asimismo, la estabilidad laboral, incluso en empleos fuera del área de formación, es valorada como un recurso clave para quienes buscan reconstruir su vida profesional en el país receptor (Alcázar y Távora, 2023).

Es así que, el efecto de los movimientos migratorios, como el caso de la migración venezolana, está estrechamente vinculado a las políticas públicas implementadas y al respaldo de la ciudadanía. Cuando existe una gestión migratoria eficaz y a tiempo, la movilidad humana puede transformarse en una oportunidad para el desarrollo tanto de los migrantes como de las comunidades receptoras (Banco Interamericano de Desarrollo [BID] y Programa De Naciones Unidas Para El Desarrollo [PNUD], 2023)

En síntesis, resulta fundamental profundizar en la comprensión del compromiso organizacional de los migrantes profesionales venezolanos, no solo por su creciente presencia en los mercados laborales de América del Sur y en el Perú, sino también por el valor que representan como capital humano. Investigar este fenómeno permite identificar oportunidades de mejora en las políticas de gestión del talento, promover la integración sociolaboral y contribuir al diseño de entornos organizacionales más inclusivos y sostenibles. Además, abre el camino para estudios comparativos y propuestas de intervención que benefician tanto a los migrantes como a las organizaciones que los acogen.

En base a lo descrito se formula el problema general: ¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional en los migrantes venezolanos profesionales de Lima Metropolitana? En consecuencia, se establecen los siguientes problema específicos: (1) ¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional en migrantes venezolanos profesionales?, (2) ¿Existe diferencias estadísticamente significativas en el compromiso organizacional de los migrantes venezolanos en función del sexo?, (3) ¿Existe diferencias estadísticamente significativas en el compromiso organizacional de los migrantes venezolanos en función de la edad?, (4) ¿Existe diferencias

estadísticamente significativas en el compromiso organizacional de los migrantes venezolanos en función del tipo de contrato? Y (5) ¿Existe diferencias estadísticamente significativas en el compromiso organizacional de los migrantes venezolanos en función del ingreso económico?

1.2. Antecedentes

1.2.1. Antecedentes nacionales

La exploración de revistas y bases de datos nacionales no produjo resultados respecto al compromiso organizacional en trabajadores migrantes profesionales. En consecuencia, se optó por consignar antecedentes indirectos de población migrante en el Perú y de estudios en población nacional.

Jesus (2022) estudió el desempeño laboral en 220 migrantes venezolanos de un mercado de la ciudad de Huacho – Lima. Se encontró que 74.3% presentó un desempeño laboral regular y 25.7% un desempeño bueno. Además, se observó que las diferentes dimensiones de la variable, presentaron niveles considerados como buenos.

López (2021) estudio el compromiso organizacional en 186 empleados (61.29% varones, 21 – 66 años, 75.8% estudios superiores) de la Municipalidad Provincial del Huancayo – Junín. La investigadora concluye que el compromiso organizacional en los trabajadores es deficiente, donde solo resalta el componente normativo (obligación moral).

Castillo et al. (2022) estudió el compromiso organizacional en una muestra de 153 trabajadores profesionales de áreas asistenciales y administrativas de un hospital público de La Libertad. El análisis encontró que el 66% de los evaluados presentó un compromiso organizacional medio. Además, se observó un predominio de compromiso de continuidad (36% de nivel alto), respecto al afectivo (12%) y normativo (14%).

1.2.2. Antecedentes internacionales

Chan y Qiu (2011) hicieron un estudio donde se buscó identificar el nivel de compromiso organizacional de una muestra de 213 migrantes (50.7% varones, 91.5% 16 – 35

años, 73.2% estudios secundarios incompletos) trabajadores de una empresa textil de la ciudad de Fujian – China, además de analizar su relación con otras variables. Los resultados indicaron que, en base al promedio de todas las respuestas, los trabajadores presentaron compromiso con su organización ($M = 51.10$, $DE = 5.71$) y fue mayor al 50% de la puntuación total de la escala (45 puntos) de forma estadísticamente significativa ($t = 15.594$, $p < .001$). También se observó que no existen diferencias estadísticamente significativas ($t = .639$, $p > .05$) en función del sexo de los trabajadores ($M_{\text{varones}} = 50.85$, $M_{\text{mujeres}} = 51.35$). Se encontró que la edad no correlacionó con el compromiso organizacional ($r = .06$, $p > .05$).

Al no contarse con antecedentes directos sobre el compromiso organizacional en personas migrantes, se opta por reportar investigaciones cuya aparece recurrentemente en relación con esta: satisfacción laboral.

Vallejo (2018) estudió la satisfacción laboral en una muestra de 816 adultos jóvenes españoles ($M_{\text{edad}}=30$ años, mujeres > varones, 66.7% posee estudios universitarios) que emigraron a Reino Unido, Alemania y Francia; la tasa de empleo se aproximó al 90%, aunque, >50% realizaba funciones bajo su nivel formativo. Los resultados encontraron niveles de satisfacción laboral medio tanto en la dimensión extrínseca (jornada, salario, condiciones físicas; $M=4.94/7$ puntos) e intrínseca (reconocimiento, promoción, labor, responsabilidad, $M=4.72/7$ puntos). También se halló diferencias estadísticamente significativas ($p < .001$) en función del tipo de contrato (indefinido > proyecto > temporal), tipo de jornada (completa > parcial), ajuste al puesto e ingresos (cualificación adecuada > sobrecualificación).

Martínez (2020) abordó la satisfacción laboral en una muestra de 72 migrantes venezolanos residentes en Buenos Aires – Argentina, los cuales poseían por lo menos 6 meses laborando en una misma empresa. El análisis de datos reveló que 72.2% de los encuestados se encontró satisfecho con su trabajo. Se concluyó que, pese al óptimo indicador de satisfacción laboral, los migrantes no se encuentran totalmente integrado al sector laboral.

1.3. Objetivos

1.3.1. *Objetivo general*

Describir el compromiso organizacional en migrantes venezolanos profesionales de Lima Metropolitana.

1.3.2. *Objetivos específicos*

Describir el compromiso organizacional, en función de sus dimensiones, en migrantes venezolanos profesionales de Lima Metropolitana.

Comparar el compromiso organizacional de los migrantes venezolanos profesionales en función del sexo de los participantes.

Comparar el compromiso organizacional de los migrantes venezolanos profesionales en función de la edad de los participantes.

Comparar el compromiso organizacional de los migrantes venezolanos profesionales en función del tipo de contrato de los participantes.

Comparar el compromiso organizacional de los migrantes venezolanos profesionales en función del nivel de ingreso de los participantes.

1.4. Justificación

El estudio de compromiso organizacional es un ámbito esencial en la psicología en entornos empresariales o de organizaciones, puesto que, permite examinar, comprender y explicar el comportamiento humano en el entorno laboral y profesional. Asimismo, la relevancia de visibilizar aquellos factores de riesgo que vulneran derechos laborales y profesionales perjudicando la productividad del colaborador como de la propia organización.

Por ello, esta pesquisa se justificó a nivel teórico por la contribución que se obtiene en la ejecución del proyecto, permitiendo la constatación de las bases teóricas del constructo psicológico en estudio, las cuales están descritas en el capítulo II, a fin de entender y predecir el comportamiento humano vinculado a la variable, asimismo, los resultados evidenciados en

esta investigación fueron contrastados con las estadísticas nacionales e internacionales, lo que aporta a los modelos explicativos sobre el compromiso organizacional.

Asimismo, esta investigación tiene un impacto significativo en la elaboración e implementación de políticas organizaciones para la mejora del clima organizacional y la disminución de rotación laboral de los profesionales migrantes.

Por último, la investigación del compromiso organizacional en los profesionales migrantes venezolanos suma relevancia en el mercado empresarial actual, puesto que, se refiere a un conjunto de actitudes en entornos donde se requiere mayores competencias profesionales y socioemocionales que favorezcan relaciones interpersonales saludables, y a su vez, refuerce la productividad empresarial. En ese sentido, es relevante intervenir en contextos organizacionales, a fin de identificar el compromiso profesional de los migrantes venezolanos con las diferentes organizaciones para concientizar sobre ello mediante la explicación de la problemática y rutas de mejora de clima organizacional.

En cuanto a las limitaciones del estudio que necesitan considerarse al analizar los resultados parten, en primer lugar, en el empleo del muestro de tipo no probabilístico lo cual afecta la representatividad de la muestra al prescindir de la aleatoriedad y, en consecuencia, conduce a una menor posibilidad de generalización de los hallazgos.

Como segundo punto, el estudio se circunscribe al espacio geográfico de Lima Metropolitana, lo que impide la extrapolación de los resultados a otras poblaciones de en las diversas regiones del país donde las condiciones socioeconómicas, las dinámicas del mercado laboral y las oportunidades de inserción profesional pueden variar considerablemente.

Un tercer aspecto a considerar fue la medición del constructo la cual se realizó a través de instrumentos de autoinforme/autorreporte. Esto puede ser fuente de sesgos asociados a la deseabilidad social y la subjetividad de los participantes.

Finalmente, si bien la investigación consideró algunas variables sociodemográficas relevantes, no se incorporaron otros factores organizacionales y contextuales que podrían influir en el desarrollo del compromiso organizacional.

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis general

El objetivo general de investigación carece de hipótesis de investigación al tener un propósito descriptivo.

1.5.2. Hipótesis específicas

El primer objetivo específico también posee propósito descriptivo, por lo cual carece de hipótesis de investigación.

Existe diferencias estadísticamente significativas en el compromiso organizacional en los migrantes venezolanos profesionales en función del sexo.

Existe diferencias estadísticamente significativas en el compromiso organizacional en los migrantes venezolanos profesionales en función de la edad.

Existe diferencias estadísticamente significativas en el compromiso organizacional en los migrantes venezolanos profesionales en función del tipo de contrato laboral.

Existe diferencias estadísticamente significativas en el compromiso organizacional en los migrantes venezolanos profesionales en función del nivel de ingreso.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Bases teóricas de la investigación

2.1.1. *Definición*

El compromiso organizacional es considerado como una conexión entre los colaboradores y la organización (Baéz-Santana et al., 2019). Asimismo, para Meyer y Allen (1991), el compromiso organizacional es un estado psicológico caracterizado por la relación entre los empleados con la organización, que se encuentra lleno de implicaciones asociado a la continuidad laboral.

Por otro lado, según Robbins y Coulter (2018), este constructo se debe considerar como el grado en que un empleado se identifica con una organización particular y sus metas, y desea mantener su membresía en la organización. Mediante una actitud profesional ligado con los valores y objetivos de la organización, manifestada en su disposición a esforzarse por contribuir a su éxito y permanencia (Chiavenato, 2009).

2.1.2. *Factores que influyen el compromiso organizacional en profesionales*

En el contexto actual de alta competitividad, innovación tecnológica y constante transformación organizacional, el compromiso organizacional se ha consolidado como un elemento clave para el éxito se ha consolidado como un elemento clave para el éxito sostenible de las instituciones (Vidal, 2022). Este concepto, entendido como el vínculo psicológico que une al profesional con su lugar de trabajo, no solo influye en la permanencia del talento humano, sino también en su desempeño, motivación y alineación con los objetivos institucionales (Meyer y Allen, 1997).

Diversas investigaciones han demostrado que el compromiso no surge de manera espontánea, sino que es el resultado de múltiples factores interrelacionados que configuran la experiencia laboral del profesional. Entre estos, destacan el estilo de liderazgo, el clima y la

cultura organizacional, las oportunidades de desarrollo profesional, la satisfacción laboral y el equilibrio entre la vida personal y el trabajo (Robbins y Judge, 2017; Greenhaus y Allen, 2011).

El análisis de estos factores permite comprender las dinámicas internas que potencian o debilitan la relación de los empleados con la organización, ofreciendo herramientas estratégicas para la gestión del talento humano. Desde esta perspectiva, el presente trabajo tiene como objetivo describir los principales elementos que influyen en el compromiso organizacional de los profesionales, resaltando su relevancia en la consolidación de entornos laborales saludables, productivos y sostenibles.

Es así que, el tipo de liderazgo ejercido dentro de la organización es uno de los factores más determinantes para fomentar el compromiso de los profesionales. Un liderazgo transformacional, por ejemplo, basado en la motivación, la inspiración y la consideración individual, tiende a generar un mayor sentido de pertenencia y lealtad hacia la organización. Este estilo promueve la autonomía, el empoderamiento y la participación activa en la toma de decisiones (Robbins y Judge, 2017).

Asimismo, la percepción del entorno laboral, tanto en términos de relaciones interpersonales como de los valores y normas compartidas, incide directamente en la forma en que los empleados se vinculan emocionalmente con la organización. Un clima organizacional saludable, basado en la confianza, el respeto mutuo, la justicia organizacional y el apoyo social, potencia el compromiso afectivo (Chiavenato, 2009).

Por otro lado, la posibilidad de crecer profesionalmente dentro de una organización es otro factor clave en la construcción del compromiso. Cuando los empleados perciben que la empresa invierte en su capacitación y les brinda oportunidades reales de ascenso o cambio de rol, sienten que su trabajo es valorado y que su futuro profesional tiene proyección dentro de la organización (Meyer y Allen, 1997).

La satisfacción laboral incluye varios aspectos: el contenido del trabajo en sí, el salario, los beneficios, las condiciones físicas del entorno laboral, y las relaciones con compañeros y supervisores. Cuando un profesional está satisfecho con su empleo, es más probable que desarrolle un compromiso organizacional elevado, ya que encuentra valor y gratificación en su función diaria (Robbins y Coulter, 2018).

El equilibrio entre las responsabilidades laborales y la vida personal es un elemento cada vez más valorado por los profesionales, especialmente en contextos donde el estrés y la sobrecarga laboral afectan la salud mental y física. Políticas organizacionales como el trabajo flexible, las licencias familiares y el respeto por los tiempos personales contribuyen al bienestar y, por ende, al compromiso con la organización (Greenhaus y Allen, 2011).

2.1.3. Compromiso organizacional en profesionales migrantes

El compromiso organizacional en profesionales migrantes representa un fenómeno complejo, influenciado por factores personales, culturales, sociales y estructurales. A diferencia de los trabajadores locales, los migrantes enfrentan desafíos adicionales en su proceso de adaptación organizacional, lo cual impacta directamente en la forma y el grado en que desarrollan vínculos con sus lugares de trabajo.

Los profesionales migrantes suelen enfrentar barreras lingüísticas, diferencias culturales, discriminación laboral, inseguridad laboral, procesos de homologación de títulos y, en muchos casos, subempleo o empleo en áreas distintas a su formación profesional (Ruíz y Martínez, 2020). Estas condiciones pueden limitar el desarrollo del compromiso organizacional, especialmente en sus dimensiones afectivas y normativas.

Además, el entorno organizacional desempeña un papel decisivo. Donde las organizaciones inclusivas, que promueven la diversidad cultural, la equidad y la integración social, generan mayores niveles de compromiso afectivo y normativo entre los trabajadores migrantes (Berry, 2005). La percepción de justicia organizacional, el apoyo del liderazgo y la

oportunidad de aplicar sus conocimientos y crecer profesionalmente influyen directamente en su motivación y lealtad.

Por otro lado, los estudios muestran que cuando los migrantes sienten que sus competencias son reconocidas y que su aporte es valorado, desarrollan un compromiso más sólido y duradero, similar o incluso superior al de los empleados locales, en un intento por demostrar su valía y asegurar su estabilidad (Morales y López, 2018).

En resumen, el compromiso organizacional en profesionales migrantes está condicionado por factores externos (normativas migratorias, discriminación, idioma), organizacionales (políticas inclusivas, oportunidades de desarrollo) e individuales (resiliencia, motivación, expectativas). Comprender estos elementos permite a las organizaciones diseñar estrategias que favorezcan su integración, bienestar y productividad.

2.1.4. Factores que fortalecen o debilitan el compromiso organizacional en migrantes profesionales venezolanos

El nivel de compromiso afectivo, es decir, el vínculo emocional del trabajador con la organización, depende en gran medida del trato recibido, la inclusión, el respeto cultural y las oportunidades reales de desarrollo. En organizaciones donde se promueve un clima laboral inclusivo, el reconocimiento de habilidades y la equidad, los profesionales venezolanos tienden a mostrar un alto nivel de motivación y fidelidad.

Sin embargo, la discriminación, el subempleo, la sobrecarga laboral y la precariedad de condiciones pueden erosionar el compromiso, especialmente cuando el profesional no puede desempeñarse en su área de formación o enfrenta barreras como la no homologación de títulos o la desconfianza institucional (Ruíz y Martínez, 2020). Estas situaciones generan frustración, disminución del sentido de pertenencia y, eventualmente, una desvinculación emocional con la organización.

Un aspecto destacable en los migrantes venezolanos es su alto grado de resiliencia y capacidad de adaptación. Muchos han reconstruido sus vidas en países receptores, incluso trabajando en áreas distintas a su profesión de origen. Esta resiliencia personal, combinada con entornos organizacionales que valoran la diversidad y la integración, puede transformar su experiencia migratoria en una fuente de compromiso positivo y duradero. Como afirman Acosta y Briceño (2021), el colaborador venezolano en el exterior se caracteriza por su esfuerzo constante, disposición al aprendizaje y agradecimiento, elementos que, bien gestionados, pueden traducirse en un fuerte.

2.1.5. Modelos y teorías

A lo largo de la evolución de las organizaciones, se han presentado una serie de conceptos y bases teóricas que tratan de explicar al compromiso organizacional tratando de comprender la variedad de razones por las que un empleado elige permanecer o involucrarse con una organización. Mientras que, algunos modelos ofrecen una clasificación estructurada del compromiso como actitud, los modelos basados en el intercambio social aportan una dimensión relacional que vincula el compromiso con la reciprocidad y las percepciones de justicia. La integración de estas perspectivas resulta esencial para diseñar estrategias efectivas de gestión del talento y cultura organizacional.

El modelo de los tres componentes de Meyer y Allen (1991), es uno de los más influyentes en el estudio del compromiso organizacional. Plantea que el compromiso se manifiesta a través de tres dimensiones diferenciadas: afectivo (deseo emocional de permanecer), de continuidad (cálculo de costos por dejar la organización) y normativo (sentido de obligación moral). Sin embargo, autores como Solinger et al. (2008), han señalado que este modelo combina fenómenos actitudinales fundamentalmente diferentes. Asimismo, desde el campo de la psicología, este modelo aporta la idea sobre que el compromiso se compone de factores cognitivos, afectivos y conductuales (Ajzen y Fishbein, 1980), respalda el compromiso

de continuidad, aludiendo a las inversiones personales (tiempo, esfuerzo, beneficios) que dificultan la desvinculación (Rusbult, 1980), y justifica la permanencia en la organización cuando se busca coherencia entre creencias y acciones (Festinger, 1957).

Por otro lado, el modelo unidimensional de Mowday et al. (1979), fue uno de los primeros intentos formales de conceptualizar y medir el compromiso organizacional. Los autores lo definen como la fuerza relativa de identificación e implicación de un individuo con una organización particular. La evolución de este modelo nace de la psicología organizacional clásica y enfatiza que el compromiso es una actitud global hacia la organización. Se inspira en la teoría de la actitud (Fishbein y Ajzen, 1975), desde la cual se considera el compromiso como una disposición positiva hacia la organización, y la teoría del comportamiento planeado (Ajzen, 1985), donde la intención de permanecer está influenciada por actitudes, normas subjetivas y control percibido.

Asimismo, El modelo del intercambio social de Blau (1964), sostiene que el compromiso surge cuando los empleados perciben que las relaciones laborales se basan en intercambios sociales voluntarios, donde la percepción de justicia y apoyo genera una obligación recíproca y cuando los empleados perciben que reciben trato justo, reconocimiento y confianza, responden con mayor compromiso y lealtad. Este modelo cuenta con fundamentos asociados a la teoría de la reciprocidad (Gouldner, 1960), donde se establece que los individuos tienden a devolver favores recibidos, la teoría del contrato psicológico (Rousseau, 1995), que resalta la importancia de las expectativas implícitas entre el trabajador y la organización, y la teoría de la equidad (Adams, 1965), que sostiene que las percepciones de justicia afectan el compromiso. Este enfoque permite comprender el compromiso como una relación dinámica basada en percepciones de intercambio y equidad.

En esa línea, el modelo del apoyo organizacional percibido de Eisenberg et al. (1986), se considera que es un derivado del modelo de intercambio social, este enfoque postula que el

compromiso afectivo aumenta cuando los empleados perciben que la organización valora sus esfuerzos y se preocupa por su bienestar. El apoyo organizacional percibido actúa como mediador entre las prácticas de gestión y las respuestas actitudinales de los trabajadores. El fundamento teórico de este modelo se encuentra ligado a la teoría de la atribución (Heider, 1958; Kelley, 1973), según la cual los empleados atribuyen intenciones a las acciones organizacionales, y la teoría de la identidad social (Tajfel y Turner, 1986), que explica cómo el POS refuerza la identificación del individuo con la organización. Este modelo ha sido ampliamente validado empíricamente y ha demostrado su utilidad para predecir conductas como el desempeño organizacional, la satisfacción y la rotación.

2.1.6. Componentes del compromiso organizacional

Meyer y Allen (1991), construyen su modelo a partir de estudios previos sobre actitudes organizacionales y teorías psicológicas del comportamiento laboral. Integran elementos cognitivos, emocionales y normativos, reconociendo que el compromiso no es una sola entidad, sino un constructo tridimensional.

Compromiso afectivo: El empleado quiere quedarse en la organización por apego emocional. Este tipo de compromiso está asociado con mayor satisfacción, motivación y desempeño.

Compromiso de continuidad: El empleado se queda porque percibe altos costos de salida, como pérdida de antigüedad, beneficios, o dificultades para encontrar otro empleo.

Compromiso normativo: El empleado siente que debe quedarse, por lealtad, valores personales o compromisos previos (por ejemplo, si la empresa le pagó una formación).

III. MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

El estudio empleó una metodología de enfoque cuantitativo. En este se buscó realizar la “medición y la cuantificación, puesto que a través de la medición se pueden obtener tendencias, plantear nuevas hipótesis y de esa manera construir teorías” (Arispe et al., 2020, p.58).

Presentó, un alcance descriptivo – comparativo. Los cuales “tienen como finalidad especificar propiedades y características de conceptos, fenómenos, variables o hechos en un contexto determinado... [además] definen y miden variables... [y] cuantifican y muestran con precisión los ángulos o dimensiones de un fenómeno” (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018, p.105), además, analiza “la relación entre variables examinando las diferencias que existen entre dos o más grupos de individuos” (Ato et al., 2013, p. 1047).

En cuanto al diseño de investigación, se usó el no experimental – transversal. En este “se realiza sin manipular deliberadamente variables... [y se limita a] observar o medir fenómenos y variables tal como se dan en su contexto natural” (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018, p. 174).

3.2. Ámbito temporal y espacial

En función del cronograma de actividades proyectado el estudio se desarrolló durante los meses de agosto a setiembre del año 2025. El ámbito de la recogida de datos se realizó a través de formularios virtuales a migrantes adultos laboralmente activos de Lima Metropolitana.

3.3. Variables

3.3.1. *Compromiso organizacional*

Definición conceptual. Estado psicológico caracterizado por la relación entre los empleados con la organización, que se encuentra lleno de implicaciones asociado a la continuidad laboral (Meyer y Allen, 1991).

Definición operacional. El constructo se evaluará mediante la suma de los valores de las respuestas en cada una de las dimensiones del *Organization Commitment Questionnaire* (Meyer et al., 1993).

Tabla 1

Matriz de operacionalización de variables

Variable	Instrumento	Dimensiones	Indicadores	Escala
Compromiso organizacional	Cuestionario de Compromiso Organizacional (Meyer et al., 1993)	Afectivo	Ítems del 1 al 6	Ítem: ordinal Escala: intervalo
		Continuidad	Ítems del 7 al 12	
		Normativo	Ítems del 13 al 18	

3.4. Población y muestra

Población, definida como “el conjunto de casos que tienen una serie de especificaciones en común y se encuentran en un espacio determinado” (Arispe et al., 2020, p. 73). De acuerdo a la Organización Internacional para la Migración (2024), en la nación hay 1.6 millones de migrantes y refugiados venezolanos. De estos, el 68.4% está en edad productiva (18 – 45 años) y un 19.4% cuenta con títulos universitarios (Spitale et. al, 2024). En consecuencia, se pudo estimar el tamaño de la población en 180 mil individuos.

Muestra, comprendida como el “subgrupo de casos de la población en la cual se recolectan los datos (Arispe et al., 2020, p. 74). La muestra final estuvo compuesta por 111

participantes. El tipo muestreo empleado fue el no probabilístico, en el cual “la elección de unidades no depende de la probabilidad, sino de razones relacionadas con las características y contexto de la investigación” (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018, p. 200), por lo que se consideró criterios de inclusión/exclusión.

Los criterios de inclusión comprendieron: adultos (>18 años) migrantes venezolanos, de ambos sexos, con edades comprendidas entre los 18 – 45 años; empleados bajo contrato en una empresa formal en el periodo 2025; haber brindado su consentimiento expreso/escrito para participar en la investigación, y encuestas correctamente llenadas (completas, sin respuestas vicio).

Los criterios de exclusión fueron: menores de edad, migrantes de nacionalidad no venezolana, adultos con más de 45 años; trabajadores informales, personas que no trabajan; no haber brindado su consentimiento informado; encuestas incorrectamente llenadas (incompletas, respuestas vicio).

3.5. Instrumentos

Se empleó la técnica de recogida de información a través de encuestas, para lo cual se usó el siguiente instrumento de medición psicológica:

Cuestionario de Compromiso Organizacional (Organization Commitment Questionnaire)

El instrumento fue desarrollado por Allen y Meyer (1990) en Ontario – Canadá con el objetivo de evaluar los 3 componentes del compromiso organizacional: afectivo, continuidad y normativo (Meyer y Allen, 1991). Este ha contado con múltiples revisiones y modificaciones a lo largo de la historia tanto por sus propios creadores (Meyer et al., 1993; Meyer y Allen, 1997) como por estudios de adaptación y revisión psicométrica (Arciniega y González, 2006; Montoya, 2014). La versión que se empleará en el estudio está compuesta por 18 ítems distribuidos en los 3 factores previamente mencionados (6 ítems en cada factor). Las respuestas al instrumento son de escala ordinal politómica con 5 opciones de respuesta (1: total

desacuerdo, 5: total acuerdo). La valoración del constructo se realizará a través de las medias de las respuestas a cada componente del instrumento.

En el estudio de desarrollo los autores Allen y Meyer (1990) estructuraron el cuestionario, inicialmente, con 51 ítems. El primer criterio de selección de los ítems se realizó considerando la proporción de las respuestas (ratio < 75%), la correlación con el test y la redundancia respecto a otros ítems; además, se estableció a priori que todos los factores deberían contar con la misma cantidad de ítems. En cuanto a la validez, se realizó un análisis de componentes principales con rotación varimax, del cual se extrajeron 3 factores denominados (en paréntesis se detalla el % de varianza explicada): afectivo (58.8%, $\alpha = .87$), continuidad (25.8%, $\alpha = .75$) y normativo (15.4%, $\alpha = .79$), estructurándose con 8 ítems cada uno (24 ítems). Respecto a la confiabilidad, se empleó el método de consistencia interna encontrándose valores adecuados ($\alpha > .70$). La versión original del instrumento fue modificada posteriormente en un estudio llevado a cabo por Meyer et al. (1993) lo cual condujo a la versión de 18 ítems que sería adaptada, posteriormente, al español y al contexto nacional. La validez de dicha versión fue estimada a partir de un análisis factorial confirmatorio que evaluó 2 modelos: (1) Un modelo de 6 factores (3 compromiso organizacional, 3 compromiso ocupacional/profesional), (2) Un modelo 3 factores (afectivo, continuidad, normativo) que agrupó el compromiso organizacional y ocupacional/profesional. El modelo de mejor ajuste ($\chi^2 = 1588.15$, $gl = 579$, $RNI = .97$, $PNFI = .89$) fue el de 6 factores, lo cual demostró la independencia del compromiso organizacional – ocupacional.

Las adaptaciones del instrumento hechas al español se remontan a la versión de México (Arias et al., 1998; Arias, 2001), en el cual se encontró índices de consistencia interna adecuados para los componentes afectivo ($\alpha = [.71, .81]$) y normativo ($\alpha = [.63, .82]$), mas no en continuidad ($\alpha = [.47, .47]$). También, Arciniega y González (2006) en el mismo contexto, se presenta la traducción de los ítems al castellano, y se hace el rephraseado de los ítems inversos

a positivo. En este se encontró índices de consistencia interna adecuados ($\alpha > .70$) para todos los factores del instrumento.

En el contexto nacional se adapta el instrumento en un estudio realizado por Loli (2006), en el cual, a partir de los instrumentos empleados en el estudio de Arias (2001), se buscó replicar la estructura factorial del test. Para tal se empleó un análisis de componentes principales con rotación varimax, no obstante, los procedimientos estadísticos empleados carecían de una orientación adecuada por lo que no se halló resultados consistentes de las propiedades psicométricas. Por otro lado, Montoya (2014) realiza una exploración de las propiedades psicométricas del instrumento en base a la versión de 18 ítems. Para ello emplea un análisis de componentes principales (rotación: quartimax) del cual se extraen 3 factores que explican el 61.58% de la varianza de los datos, y otra estructura de 2 factores: afectiva – normativa y continuidad, el cual explica el 57.69% de la variabilidad de los datos. Finalmente, se apreció índices de consistencia interna adecuados para las dimensiones: afectivo ($\alpha = .89$), continuidad ($\alpha = .77$) y normativo ($\alpha = .81$).

Ponce y Ollero (2022) analizan la validez del contenido de los ítems del instrumento. Los resultados de dicho análisis ($V_{Aiken} \geq .80$) denotan adecuada coherencia, claridad y pertinencia de los ítems respecto al constructo evaluado. Además, se calculó un índice de consistencia interna con valor adecuado ($\alpha = .93$).

3.6. Procedimientos

Primero, se envió el proyecto de investigación para su aprobación y autorización ante el comité de ética de la universidad. Al obtener la autorización, se estableció contacto con la ONG “Unión Venezolana en Perú” para obtener información del contacto con los profesionales migrantes que se encuentran laborando. Dicho contacto comprende, además, la presentación formal de la investigadora, objetivos del proyecto, operacionalización de las variables y procedimientos a realizar. Obtenidos los datos, se contactó con las personas que cumplan con

los criterios de inclusión a través del correo electrónico donde se explicará los motivos del proyecto y el procedimiento a aplicar. En dicha plataforma se adjuntó el formulario que contiene los ítems correspondientes al instrumento de recolección de información.

3.7. Análisis de datos

Previo al análisis de la información, se estructuró una base de datos digital en el software Microsoft Excel. En dicha plataforma se realizó la codificación de variables y respuestas, así como el cálculo de los totales de los puntajes de las escalas.

El análisis empezó con el análisis descriptivo de las puntuaciones (medidas de tendencia central, medidas de dispersión y medidas de forma). Posteriormente, se analizó el ajuste de los datos observados a la distribución teórica normal, estableciéndose para ello un nivel de confianza al 95% ($p < .05$). A partir de dicha prueba se estableció el empleo de estadística no paramétrica dada la distribución no normal de los datos.

Para la clasificación de las puntuaciones, se realizó un perfil de respuestas considerando la puntuación media obtenida por la muestra, los máximos (30 puntos) y mínimos (6 puntos) posibles en las 3 dimensiones de la escala.

Para el análisis comparativo de 2 grupos independientes, se empleó las pruebas estadísticas inferenciales de: t de Student y U de Mann Withney, en función del cumplimiento y/o violación de los supuestos de normalidad. En el caso del análisis comparativo de más de 2 grupos, se empleó las pruebas de análisis de varianza de un factor (ANOVA) y la prueba H de Kruskal – Wallis.

Adicionalmente, se calcularon los tamaños del efecto para cada uno de los análisis planteados en la investigación (d de Cohen, η^2 cuadrado, correlación rango biserial).

3.8. Consideraciones éticas

El estudio siguió los principios éticos en investigación: Respeto por las personas (libertad, derecho de decisión, respecto a los valores y la dignidad humana, derecho al

consentimiento informado), Beneficencia (proteger el bienestar de los participantes, no maleficencia), y Justicia (distribución justa de los beneficios, reclutamiento equitativo, protección de grupos vulnerables). También, se consideró los lineamientos éticos de la investigación descritos en el “Código de Ética Profesional del Psicólogo Peruano” (Colegio de Psicólogos del Perú [CPsP], 2017).

IV. RESULTADOS

El Cuestionario de Compromiso Organizacional carece de una medida global del constructo dado a que sus dimensiones comprenden atributos específicos de acuerdo al marco teórico que fundamenta el instrumento. Por tal, se realizó el análisis descriptivo de las puntuaciones de cada dimensión:

El compromiso Afectivo presentó las siguientes medidas de tendencia central: $M = 17.54$, $DE = 6.24$. Las medidas de dispersión: $S = .01$, $K = -.70$, denotaron una distribución de datos con asimetría negativa y apuntamiento mesocúrtico. En tanto que los datos difirieron de ajuste a la distribución normal ($D = .09$, $p < .05$).

La Continuidad presentó: $M = 17.20$, $DE = 5.80$. La distribución de los datos observados fue mesocúrtica ($S = .00$) y asimetría negativa ($K = -.80$), no obstante, no presentó adecuado ajuste a la normalidad ($D = .09$, $p < .05$).

El compromiso Normativo presentó un promedio de 14.81 ($DE = 5.94$) y medidas de forma que denotan una distribución de datos con apuntamiento leptocúrtico ($S = .65$) y asimetría ligeramente negativa ($K = -.19$), además, de diferir de la normalidad ($D = .13$, $p < .001$).

Tabla 2

Estadísticos descriptivos

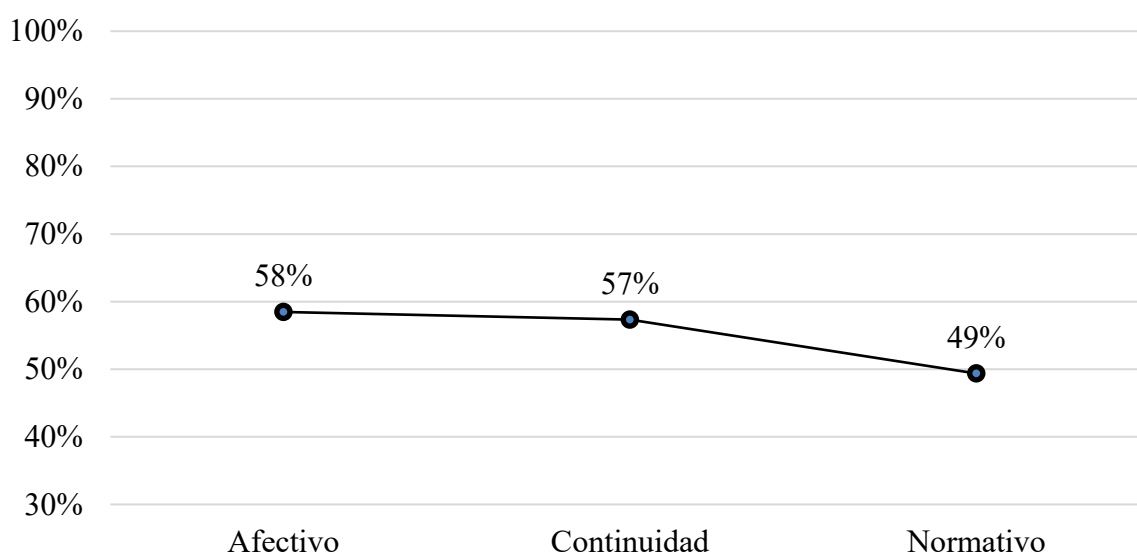
Escalas	M	DE	S	K	Kolmogorov - Smirnov	
					D ($gl = 111$)	P
Afectivo	17.54	6.24	.01	-.70	.09	<.05
Continuidad	17.20	5.80	.00	-.80	.09	<.05
Normativo	14.81	5.94	.65	-.19	.13	<.001

Nota: n = 111.

El perfil de respuesta de las escalas encontró que las puntuaciones observadas en las dimensiones afectivo y continuidad acumularon más del 50% del atributo posible para dichos constructos, lo cual los ubica en un nivel promedio/moderado. El compromiso normativo presento menos del 50% del atributo por lo que, si bien es inferior a las 2 dimensiones previamente mencionadas, se mantiene en el mismo rango que las otras.

Figura 1

Perfil de respuestas



En respuesta al segundo objetivo específico, se realizó una prueba inferencial de comparación de medias para grupos independientes (t Student) dado el cumplimiento de los supuestos de normalidad (distribución de datos ajustada a la normal en los grupos en base al sexo) y homocedasticidad (varianzas homogéneas: $F = .14$, $gl = 1$, $p = .72$) en las dimensiones Afectiva y de Continuidad (Tabla 3). Los resultados determinaron la ausencia de diferencias estadísticamente significativas ($p > .05$) en función del sexo para los 2 tipos de compromiso señalados. Los índices del tamaño del efecto (d de Cohen) respaldaron la ausencia de diferencias entre las puntuaciones de los grupos ($d < .30$: efecto nulo).

Por otro lado, la comparación del compromiso Normativo se realizó a través de la prueba de rangos (U de Mann – Whitney) dado a que se violó el supuesto de normalidad en el

grupo de mujeres ($D = .14$, $p < .01$). Si bien no se halló diferencias estadísticamente significativas ($p > .05$) en función del sexo, el índice del tamaño del efecto (r_{rb} : correlación rango biserial) sugiere que entre las variables se encuentra presente una relación de efecto pequeño ($r_{rb} = -.12$) lo cual sugirió que los valores más altos de compromiso Normativo se relacionan con las mujeres ($M = 14.42$) y los puntajes bajos, con los varones ($M = 15.45$).

Tabla 3

Compromiso organizacional en función del sexo

Variables	<i>M</i>		<i>t</i> (<i>gl</i> = 109)	<i>U</i>	<i>p</i>	<i>d</i>	<i>r_{rb}</i>
	Varones (<i>n</i> = 42)	Mujeres (<i>n</i> = 69)					
Afectivo	17.69	17.45	-.20		.84	-.04	
Continuidad	17.62	16.94	-.59		.55	-.12	
Normativo	15.45	14.42		1271.00	.28		-.12

Nota: *d* = tamaño del efecto de Cohen, r_{rb} = correlación rango biserial.

Respecto al tercer objetivo específico de investigación, se empleó un análisis de varianza de una vía (ANOVA) para determinar el grado de influencia que tuvo la edad cronológica en las puntuaciones de los diferentes tipos de compromiso organizacional. Los resultados señalaron la ausencia de relación (covarianza) entre variables ($p > .05$), lo cual también es indicador de ausencia de diferencias estadísticamente significativas entre los diferentes indicadores de edad respecto a los puntajes de compromiso organizacional.

Tabla 4*Compromiso organizacional en relación con la edad*

Variables	$F_{(1, 109)}$	p
Afectivo	.00	.99
Continuidad	.87	.35
Normativo	.45	.50

Nota: Edades comprendidas entre los 25 – 64 años.

En cuanto al cuarto objetivo específico de investigación, se empleó un ANOVA a los puntajes de compromiso Afectivo dado el cumplimiento de los supuestos de normalidad y homocedasticidad ($F = 1.28$, $gl = 2$, $p = .28$). Se encontró diferencias estadísticamente significativas ($F_{(2, 108)} = 4.01$, $p < .05$) entre los grupos en función del tipo de contrato que presentan los evaluados. El análisis post-hoc realizado a través de las comparaciones de pares con el método de Bonferroni, encontró diferencias estadísticamente significativas ($p < .05$) entre aquellos con contrato permanente ($M = 17.32$) o temporal ($M = 18.38$) respecto a quienes tienen contrato ocasional ($M = 10.10$). Adicionalmente, el análisis del índice del tamaño del efecto denota una proporción de varianza explicada de efecto medio ($\eta^2 = .07$), esto proporcionó evidencia de que la estabilidad en un centro de trabajo predice un mayor compromiso afectivo.

El análisis correspondiente al compromiso Normativo y de Continuidad se realizó a través de la prueba de Kruskal – Wallis (versión no paramétrica del ANOVA) dada la violación del supuesto de normalidad a nivel intragrupal. Los resultados no encontraron diferencias estadísticamente significativas en función del tipo de contrato ($p > .05$) lo que denota la independencia de estos en relación al compromiso.

Tabla 5*Compromiso organizacional en función del tipo de contrato*

Variables	M			F (2, 108)	H (gl = 2)	p	η^2	post-hoc
	Ocasional (n = 5)	Permanente (n = 50)	Temporal (n = 56)					
Afectivo	10.10	17.32	18.38	4.01		<.05	.07	1 < 2, 3
Continuidad	13.60	17.48	17.27		2.11	.35		
Normativo	10.20	14.58	15.43		4.98	.08		

Nota: 1 = ocasional, 2 = permanente, 3 = temporal.

El análisis *post-hoc* se llevó a cabo de la comparación de pares con el método de Bonferroni

La búsqueda de evidencias respecto al quinto objetivo específico de investigación se realizó a través de la prueba de Kruskal – Wallis dada la no normalidad de los datos a nivel intragrupal en las diferentes mediciones. Los datos resultantes demostraron la presencia de diferencias estadísticamente significativas ($p < .05$) en función del ingreso percibido por los encuestados en todos los tipos de compromiso organizacional.

En el compromiso Afectivo ($H = 15.92$, $p < .01$) se evidenció un efecto de tamaño grande ($\eta^2 = .15$), lo que cual reveló una gran proporción de varianza explicada del sueldo percibido sobre el compromiso afectivo. El análisis *post-hoc* encontró diferencias estadísticamente significativas ($p < .05$) entre aquellos que perciben un sueldo superior a la remuneración mínima vital (sueldo > S/ 1130 soles; $M = [17.86, 19.28]$) y quienes perciben la remuneración básica (sueldo = S/ 1130, $M = 11.25$). De forma semejante, se observó que el compromiso de Continuidad ($H = 16.50$, $p < .01$) también presentó un tamaño del efecto grande ($\eta^2 = .16$), además, el análisis intragrupal determinó que aquellos con un sueldo mayor al básico presentaron mayor compromiso ($M = [18.09, 18.40]$) que aquellos que perciben un sueldo básico ($M = 11.25$) o menor a este (sueldo < S/ 1130, $M = 12.60$). En consonancia, pero con menor magnitud, el compromiso Normativo ($H = 12.15$, $p < .05$) presentó un efecto de tamaño

mediano ($\eta^2 = .10$). En cuanto al análisis intragrupos, se halló diferencias estadísticamente significativas entre quienes perciben una remuneración entre S/ 2000 – 3500 soles ($M = 17.03$) y quienes perciben la remuneración básica ($M = 9.75$). Dichos datos evidenciaron la fuerte influencia que tiene el nivel de ingreso económico sobre los diferentes tipos de compromiso organizacional, sobre todo con el de tipo Afectivo y con el de Continuidad.

Adicionalmente, se exploró la presencia de diferencias estadísticamente significativas en función del grado de instrucción (técnica incompleta, técnica completa, universitaria incompleta, universitaria completa) y la condición laboral (dependiente, independiente) hallándose que dichos grupos no presentaron diferencias estadísticamente significativas ($p > .05$).

Tabla 6*Compromiso organizacional en función del nivel de ingreso económico*

Variables	<i>M</i>					<i>H</i> (<i>gl</i> = 4)	<i>p</i>	η^2	<i>post-hoc</i>
	G1 (<i>n</i> = 10)	G2 (<i>n</i> = 8)	G3 (<i>n</i> = 44)	G4 (<i>n</i> = 29)	G5 (<i>n</i> = 20)				
Afectivo	13.90	10.63	17.86	19.28	18.90	15.92	<.01	.15	3, 4, 5 > 2
Continuidad	12.60	11.25	18.09	18.24	18.40	16.50	<.01	.16	3, 4, 5 > 2, 1
Normativo	13.10	9.75	14.25	17.03	15.70	12.15	<.05	.10	4 > 2

Nota: G1 = Menor al sueldo básico, G2 = Sueldo básico (S/ 1130 soles), G3 = S/ 1130 – 2000 soles, G4 = S/ 2000 – 3500 soles, G5 = S/ 3500 soles a más.

El análisis *post-hoc* se llevó a cabo de la comparación de pares con el método de Bonferroni.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Esta investigación tuvo como propósito principal, describir el compromiso organizacional en migrantes venezolanos profesionales de Lima Metropolitana, se utilizó el Cuestionario de Compromiso Organizacional, el cual, al carecer de una medida global del constructo, fue analizado a través de sus tres dimensiones según el modelo de Meyer y Allen (1991). El análisis descriptivo evidenció niveles moderados de compromiso afectivo y de continuidad, y un nivel bajo de compromiso normativo, lo cual indica que la permanencia laboral se sustenta principalmente en el apego emocional y la percepción de costos de salida, antes que en el sentido de obligación. Estos resultados coinciden parcialmente con lo hallado por Castillo et al. (2022), donde también predominó el compromiso de continuidad entre profesionales, aunque con menor presencia del componente afectivo. Asimismo, se encontró que el tipo de contrato y nivel de ingresos influyen significativamente en el compromiso, mientras que variables como sexo, edad, grado de instrucción y condición laboral no mostraron diferencias relevantes ($p > .05$). Esto refuerza la idea de que el compromiso organizacional en profesionales migrantes está fuertemente condicionado por factores estructurales y laborales, más que por características personales, coincidiendo con lo propuesto por otros autores (Greenhaus y Allen, 2011; Robbins y Coulter, 2018).

Con respecto al primer objetivo específico, de describir el compromiso organizacional, en función de sus dimensiones, se encontró que el compromiso afectivo mantiene un nivel moderado ($M = 17.54$), al igual que el compromiso de continuidad ($M = 17.20$), mientras que el compromiso normativo fue más bajo ($M = 14.81$). Las tres dimensiones mostraron distribuciones no normales, con predominancia de asimetría negativa. Comparado con el estudio de López (2021) en trabajadores municipales de Huancayo, donde predominó el compromiso normativo y se reportó un compromiso organizacional deficiente, los migrantes evaluados muestran una mayor vinculación afectiva y racional con sus empleadores. Esto

podría explicarse por su necesidad de estabilidad laboral y permanencia en el país. Desde el modelo de Meyer y Allen (1991), estos resultados reflejan una interacción entre factores afectivos, cognitivos y conductuales, donde el apego emocional (compromiso afectivo) y la percepción de costos de salida (compromiso de continuidad) resultan más influyentes que el sentido del deber (normativo).

En cuanto al segundo objetivo específico, comparar el compromiso organizacional en función del sexo, los análisis inferenciales no evidenciaron diferencias estadísticamente significativas en las dimensiones afectiva y de continuidad ($p > .05$), con tamaños de efecto nulos ($d < .30$). Asimismo, en la dimensión normativa, aunque se utilizó la prueba de U de Mann–Whitney por violación de normalidad en mujeres, tampoco se hallaron diferencias significativas; sin embargo, el tamaño del efecto ($r_{bis} = -.12$) sugiere una leve tendencia de mayor compromiso normativo en mujeres. Estos resultados coinciden con el estudio de Chan y Qiu (2011), quienes tampoco encontraron diferencias por sexo en el compromiso organizacional de migrantes chinos en una empresa textil. Esta similitud respalda la idea de que el género no determina de forma significativa la experiencia de compromiso en contextos migrantes. Desde el enfoque psicosocial, factores como la inclusión laboral, reconocimiento de habilidades y equidad organizacional (Morales y López, 2018) influyen más que el sexo en el desarrollo del compromiso. No obstante, condiciones adversas como discriminación, subempleo o falta de homologación de títulos (Ruíz y Martínez, 2020) pueden afectar este vínculo, especialmente en mujeres profesionales. Por ello, es clave que las organizaciones promuevan climas laborales inclusivos que reconozcan la valía del talento migrante sin distinción de género.

Referente al tercer objetivo específico, comparar el compromiso organizacional en función de la edad, los resultados del ANOVA indicaron ausencia de diferencias estadísticamente significativas ($p > .05$) en las tres dimensiones del compromiso, lo que sugiere

que la edad cronológica no influye en la forma en que los participantes se vinculan con sus organizaciones. La ausencia de covarianza entre variables refuerza esta conclusión. Estos hallazgos contrastan con lo reportado por Vallejo (2018) en migrantes españoles jóvenes, donde variables como el tipo de contrato, jornada e ingresos sí generaron diferencias en satisfacción laboral, más que la edad por sí mismo. Esto sugiere que, en contextos migratorios, las condiciones laborales tienen mayor peso que la edad en el desarrollo del compromiso. Desde la psicología organizacional, el compromiso no se configura de forma automática, sino que responde a factores como el liderazgo, el clima laboral, las oportunidades de desarrollo y el ajuste entre perfil y funciones (Greenhaus y Allen, 2011; Robbins y Judge, 2017). En el caso de los profesionales migrantes, estos elementos parecen ser más determinantes que la variable etaria, lo cual refuerza la necesidad de políticas organizacionales centradas en la experiencia laboral más que en características demográficas.

Con respecto al cuarto objetivo específico, comparar el compromiso organizacional en función del tipo de contrato, los resultados evidenciaron diferencias estadísticamente significativas en el compromiso afectivo ($F_{(2, 108)} = 4.01, p < .05$), donde los profesionales con contrato permanente o temporal mostraron mayores niveles de compromiso emocional ($M = 17.32$ y 18.38) en comparación con quienes tienen contrato ocasional ($M = 10.10$). El tamaño del efecto ($\eta^2 = .07$) indicó una influencia media del tipo de contrato sobre el compromiso afectivo. En cambio, las dimensiones normativas y de continuidad no presentaron diferencias significativas ($p > .05$), lo que sugiere independencia respecto al tipo de contrato. Este patrón coincide con lo reportado por Vallejo (2018), quien halló mayores niveles de satisfacción laboral en migrantes con contratos más estables, lo que refuerza la idea de que la seguridad laboral fomenta vínculos emocionales más sólidos con la organización. Desde la perspectiva de Meyer y Allen (1997), el compromiso afectivo representa la voluntad genuina de permanecer, influenciado por factores como la estabilidad contractual. En contextos de

precariedad e informalidad, como el que enfrentan muchos profesionales migrantes (Arena et al., 2022), la inseguridad laboral limita el desarrollo de este vínculo, afectando su integración y permanencia organizacional. Por ello, ofrecer contratos estables puede ser una estrategia clave para fortalecer el compromiso y retener talento calificado en entornos organizacionales cambiantes (Vidal, 2022).

Por último, el quinto objetivo específico, comparar el compromiso organizacional en función del nivel de ingreso, los resultados de la prueba de Kruskal–Wallis evidenciaron diferencias estadísticamente significativas ($p < .05$) en las tres dimensiones del compromiso. Se observó un efecto grande del ingreso sobre el compromiso afectivo ($\eta^2 = .15$) y el compromiso de continuidad ($\eta^2 = .16$), mientras que en el compromiso normativo el efecto fue moderado ($\eta^2 = .10$). En todos los casos, los participantes que percibían sueldos por encima de la remuneración mínima presentaron niveles significativamente más altos de compromiso. Estos resultados coinciden con lo reportado por Jesús (2022), quien señaló que los aspectos económicos, junto con la satisfacción laboral, impactan directamente en el desempeño de los migrantes. Desde la perspectiva organizacional, se reconoce que una remuneración adecuada incrementa la satisfacción, el bienestar y, por ende, el compromiso (Robbins y Coulter, 2018). Asimismo, el valor subjetivo del salario no solo reside en su monto, sino en la posibilidad de alcanzar equilibrio entre vida personal y profesional, aspecto fundamental para el compromiso sostenible (Greenhaus y Allen, 2011). Así, el nivel de ingreso actúa como un potente factor de motivación y retención, especialmente en contextos donde la seguridad económica es clave para la estabilidad del migrante profesional.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Se evidenció que el compromiso organizacional en migrantes venezolanos profesionales se manifiesta principalmente en su dimensión afectiva ($M = 17.54$, $DE = 6.24$) y de continuidad ($M = 17.20$, $DE = 5.80$), lo cual indica que estos trabajadores se mantienen en sus empleos por vínculos emocionales y percepción de costos de salida, mientras que el compromiso normativo es menor ($M = 14.81$, $DE = 5.94$).
- 6.2. Las tres dimensiones del compromiso presentaron distribuciones no normales ($D > .09$, $p < .05$) con asimetría negativa predominante, resaltando que los componentes afectivo y cognitivo son más determinantes en la permanencia laboral que el normativo.
- 6.3. No se encontraron diferencias significativas en las dimensiones afectiva y de continuidad en función del sexo ($t, p > .05$; $d < .10$). En la dimensión normativa, aunque tampoco hubo significancia estadística, se observó un efecto pequeño ($r_{bis} = -.12$; $p > .05$) sugiriendo una leve tendencia hacia mayor compromiso normativo en mujeres.
- 6.4. La edad no presentó diferencias significativas en ninguna dimensión del compromiso organizacional (ANOVA, $p > .05$), lo que indica que esta variable no influye en el tipo de vínculo que los migrantes profesionales establecen con sus empleadores.
- 6.5. El tipo de contrato presentó diferencias significativas en el compromiso afectivo ($F_{(2,108)} = 4.01$, $p < .05$), donde quienes tenían contrato permanente o temporal mostraron mayor compromiso afectivo que quienes tenían contrato ocasional.
- 6.6. Se hallaron diferencias estadísticamente significativas en las tres dimensiones del compromiso organizacional según nivel de ingreso (Afectivo: $H = 15.92$, $p < .01$; Continuidad: $H = 16.50$, $p < .01$; Normativo: $H = 12.15$, $p < .05$), con tamaños del efecto grandes en las dos primeras ($\eta^2 = .15$ y $.16$, respectivamente) y moderado en la tercera.

($\eta^2 = .10$). Los mayores niveles de compromiso se encontraron en quienes perciben ingresos superiores a la remuneración mínima vital.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. A los responsables de recursos humanos implementar estrategias de fidelización laboral que fortalezcan el compromiso emocional y racional de los trabajadores migrantes, mediante planes de desarrollo profesional y estabilidad contractual.
- 7.2. A las organizaciones que emplean talento migrante, promover espacios de participación, reconocimiento e identificación con los valores institucionales, que refuercen el compromiso desde un enfoque emocional y voluntario.
- 7.3. A las instituciones laborales, diseñar e implementar políticas de inclusión que valoren por igual el desempeño profesional de mujeres y hombres migrantes, evitando sesgos de género en el acceso a beneficios y promociones internas.
- 7.4. A los empleadores del sector público y privado, orientar sus políticas de gestión humana a mejorar la experiencia laboral y no a segmentar por edad, asegurando igualdad de oportunidades para el desarrollo del compromiso organizacional.
- 7.5. A las entidades contratantes, priorizar la formalización y estabilidad contractual del personal migrante, como medio para fomentar un compromiso afectivo sostenido y reducir la rotación laboral.
- 7.6. A los empleadores, establecer escalas remunerativas acordes al perfil profesional y experiencia de los migrantes venezolanos, garantizando equidad salarial y condiciones dignas que favorezcan su integración organizacional y compromiso laboral

VIII. REFERENCIAS

- Acosta, L. y Briceño, M. (2021). Desafíos del migrante venezolano en el ámbito laboral: integración, oportunidades y reconocimiento. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales*, 12 (2), 44–60.
- Agencia de la ONU para los refugiados (2023, 12 de septiembre). *Más de cuatro millones de personas refugiadas y migrantes de Venezuela luchan por cubrir sus necesidades básicas en las Américas*. ACNUR. <https://www.acnur.org/noticias/comunicados-de-prensa/mas-de-cuatro-millones-de-personas-refugiadas-y-migrantes-de>
- Agencia de la ONU para los refugiados (2023b). *Venezolanos en Chile, Colombia, Ecuador y Perú. Una oportunidad para el desarrollo*. ACNUR. <https://www.acnur.org/sites/default/files/2024-02/venezolanos-en-chile-colombia-ecuador-peru-una-oportunidad-para-el-desarrollo-feb-2024.pdf>
- Alcázar, L., y Távara, F. (2023). *Barreras para la integración laboral de migrantes venezolanos en el Perú: Identificación y análisis de opciones de política*. Consorcio de Investigación Economía y Social CIES. https://www.grade.org.pe/wp-content/uploads/LA_CIES_2023.pdf
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Arciniega, L. & González, L. (2006). What is the influence of work values relative to other variables in the development of organizational commitment?. *Revista de Psicología Social*. 21(1), 35 – 50. <https://doi.org/10.1174/021347406775322269>
- Arena, M., Fernandez, E., Guajardo, J., y Yepez, J. (2022). *Los migrantes venezolanos brindan oportunidades económicas a América Latina*. Fondo Monetario Internacional.

<https://www.imf.org/es/News/Articles/2022/12/06/cf-venezuelas-migrants-bring-economic-opportunity-to-latin-america>

- Arias-Galicia, F. (2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. *Contaduría y Administración*, 200, 5 – 12. <http://www.ejournal.unam.mx/rca/200/RCA20001.pdf>
- Arias-Galicia, F., Belásteguigoitia-Rius, I. & Mercado-Salgado, P. (1998). *Assessment of Meyer and Allen's three component model of organizational commitment in Mexico* [artículo inédito]. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Arispe, C., Yangali, J., Guerrero, M., Lozada, O., Acuña, L. y Arellano, C. (2020). *La investigación científica. Una aproximación para los estudios de posgrado*. Universidad Internacional de Ecuador.
- Ato, M., López-García, J. J., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3). <https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Báez-Santana, R., Zayas-Agüero, P., Velázquez-Zaldivar, R., y Lao-León, Y. (2019). Modelo conceptual del compromiso organizacional en empresas cubanas. *Ingeniería industrial*, 40(1), 14-23. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360458834003>
- Banco Interamericano de Desarrollo y Programa De Naciones Unidas Para El Desarrollo. (2023). *Un mundo mejor para la población migrante en América Latina y el Caribe*. BID. https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2023-04/UNDP_IDB_Migrants_esp.pdf
- Berry, J. (2005). Aculturación: Vivir con éxito en dos culturas. *Revista Internacional de Relaciones Interculturales*, 29 (6), 697–712. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2005.07.013>

- Castillo Esquivel, D. Y., Harold Bravo Ramírez, M. R., Esquivel Grados, J. T., Esquivel Grados, M. N., & Salgado Montenegro, F. C. (2022). Síndrome de Burnout y compromiso organizacional en un hospital público – Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 8256–8271.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3995
- Chan, S. H., & Qiu, H. H. (2011). Loneliness, job satisfaction, and organizational commitment of migrant workers: empirical evidence from China. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(5), 1109–1127.
<https://doi.org/10.1080/09585192.2011.556785>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones* (3.ª ed.). McGraw-Hill.
- Colegio de Psicólogos del Perú – CPSP. (2017). *Código de ética profesional del psicólogo peruano*. Portal del Colegio de Psicólogos del Perú: Marco Legal.
<http://cpsp.io/legal/marco-legal>
- Coronado-Guzmán, G., Valdivia-Velasco, M., Aguilera-Dávila, A., y Alvarado-Carrillo, A. (2020). Compromiso organizacional. Antecedentes y consecuencias. *Revista Conciencia Tecnológica*, 60, 1-19.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=94465715006>
- Grebeniyk, A., Aleshkovski, I., & Maksimova, A. (2021). The Impact of Labor Migration on Human Capital Development, *Migraciones internacionales*, 12 (13), 1-21.
<https://doi.org/10.33679/rmi.v1i1.2190>
- Greenhaus, JH, y Allen, TD (2011). Equilibrio entre trabajo y familia: Una revisión y ampliación de la literatura. En JC Quick y LE Tetrick (Eds.), *Manual de psicología de la salud ocupacional* (2.ª ed., págs. 165-183). Asociación Americana de Psicología.
<https://doi.org/10.1037/12345-008>

Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana Editores.

Instituto de Democracia y Derechos Humanos de la Pontificia Universidad Católica del Perú. (2023, 5 de diciembre). *Desafíos para personas extranjeras en Perú: hallazgos clave en trata de personas, acceso a la educación e inserción laboral*. <https://idehpucp.pucp.edu.pe/boletin-eventos/desafios-para-personas-extranjeras-en-peru-hallazgos-clave-en-trata-de-personas-acceso-a-la-educacion-e-insercion-laboral-28944/>

Instituto Peruano de Economía. (2024, 31 de julio). Situación laboral de los venezolanos en Perú. IPE. <https://ipe.org.pe/situacion-laboral-de-los-venezolanos-en-peru/>

Jesus-Solorzano, E. L. (2022). Calidad de vida y desempeño laboral de los migrantes venezolanos en el mercado Huacho 2019 [Tesis de pregrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio Institucional UNJFSC. <http://hdl.handle.net/20.500.14067/6035>

La República. (2020, 18 de diciembre). *Desafíos que enfrentan los migrantes venezolanos en el Perú*. <https://larepublica.pe/sociedad/2020/12/18/desafios-que-enfrentan-los-migrantes-venezolanos-en-el-peru/>

Loli-Pineda, A. E. (2006). Compromiso organizacional de los trabajadores de una universidad pública de Lima y su relación con algunas variables demográficas. *Revista de Investigación en Psicología*, 9(1), 37 – 67. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2238204>

López-Arnes, E. L. (2021). Responsabilidad social y el compromiso organizacional de empleados públicos de Perú. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(95), 656–668. <https://www.redalyc.org/journal/290/29069613012/html/>

- Martínez-García, S. S. (2020). *Aculturación e integración laboral en relación con la satisfacción laboral de migración venezolana en Buenos Aires* [Tesis de posgrado, Universidad Abierta Interamericana]. Repositorio Digital Institucional UAI. <https://repositorio.uai.edu.ar/handle/123456789/2997>
- Meyer, J., & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-z)
- Meyer, J., & Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. SAGE Publications. <https://doi.org/10.4135/9781452231556>
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *The Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538–551. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>
- Montoya-Santos, E. M. (2014). *Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio Institucional UPC. <http://hdl.handle.net/10757/581494>
- Morales, P., y López, L. (2018). El compromiso laboral en trabajadores migrantes: Retos, oportunidades y factores asociados. *Revista Latinoamericana de Psicología del Trabajo*, 20 (1), 45–60.
- Morilla-Luchena, A., y Vásquez-Aguado, O. (2023). Pasión por el trabajo y compromiso organizacional en profesionales que trabajan con personas migrantes: aproximación en entidades españolas. *Cuadernos de Trabajo Social*, 30 (2), 228-249. <https://doi.org/10.14198/ALTERN.22399>
- Organización Internacional De Migración. (2024). *Situación regional migratoria venezolana*. OIM. <https://respuestavenezolanos.iom.int/es/situacion-regional-migratoria->

[venezolana#:~:text=La%20mayor%C3%ADa%20de%20los%20migrantes,%2C%20Brasil%2C%20Chile%20y%20Ecuador.](#)

Plataforma de Coordinación Interagencial para Refugiados y Migrantes de Venezuela (2024).

América Latina y el Caribe, Refugiados y Migrantes Venezolanos en la Región --
Noviembre 2024. R4V. <https://www.r4v.info/es/refugiadosymigrantes>

Ponce, A. y Ollero, A. (2022). *Habilidades directivas y compromiso organizacional en trabajadores de municipalidades de la provincia de tarma.* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Centro del Perú]. Repositorio Institucional UNCP. <http://hdl.handle.net/20.500.12894/8069>

Robbins, S., y Coulter, M. (2018). *Administración* (14.^a ed.). Pearson Educación.

Robbins, S., y Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional* (17.^a ed.). Pearson Educación

Ruíz, A., y Martínez, J. (2020). Inserción laboral y compromiso organizacional en migrantes calificados en América Latina. *Estudios Sociales del Trabajo*, 57 (2), 89–105.

Spitale, S., Mejía, I., Licheri, D., Ribas, Y., Arenas-Ortiz, C., Granada, D., & Boccia, B. (2024). *Análisis exploratorio de la contribución fiscal y económica de la migración venezolana en Perú.* Equilibrium Social Development Consulting & Organización Internacional para las Migraciones.

Torres, R. (2022). La migración laboral y su incidencia en la dignidad humana: una problemática del trabajador migrante. *Revista de derecho procesal del trabajo*, 5 (5), 155-170. <https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/rdpt/article/view/578/761>

Vallejo-Martín, M. (2018). Calidad del empleo y satisfacción laboral en emigrantes españoles en países europeos. *Papeles Del Psicólogo*, 39(1), 71–78. <https://doi.org/10.23923/pap.psicol2018.2853>

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

IX. ANEXOS

Anexo A: Matriz de operacionalización de variables

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño Metodológico
<p>Problema general ¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional en los migrantes venezolanos profesionales de Lima Metropolitana?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional en migrantes venezolanos profesionales?</p> <p>¿Existe diferencias estadísticamente significativas en el compromiso organizacional de los migrantes venezolanos en función del sexo?</p> <p>¿Existe diferencias estadísticamente significativas en el compromiso organizacional de los migrantes venezolanos en función de la edad?</p> <p>¿Existe diferencias estadísticamente significativas en el compromiso organizacional de los migrantes venezolanos en función del tipo de contrato?</p> <p>¿Existe diferencias estadísticamente significativas en el compromiso organizacional de los migrantes venezolanos en función del ingreso económico?</p>	<p>Objetivo general Describir el compromiso organizacional en migrantes venezolanos profesionales de Lima Metropolitana.</p> <p>Objetivos específicos Describir el compromiso organizacional, en función de sus dimensiones, en migrantes venezolanos profesionales de Lima Metropolitana.</p> <p>Comparar el compromiso organizacional de los migrantes venezolanos profesionales en función del sexo de los participantes.</p> <p>Comparar el compromiso organizacional de los migrantes venezolanos profesionales en función de la edad de los participantes.</p> <p>Comparar el compromiso organizacional de los migrantes venezolanos profesionales en función del tipo de contrato de los participantes.</p> <p>Comparar el compromiso organizacional de los migrantes venezolanos profesionales en función del nivel de ingreso de los participantes.</p>	<p>Hipótesis general -</p> <p>Hipótesis específicas -</p> <p>Existe diferencias estadísticamente significativas en el compromiso organizacional en los migrantes venezolanos profesionales en función del sexo.</p> <p>Existe diferencias estadísticamente significativas en el compromiso organizacional en los migrantes venezolanos profesionales en función de la edad.</p> <p>Existe diferencias estadísticamente significativas en el compromiso organizacional en los migrantes venezolanos profesionales en función del tipo de contrato laboral.</p> <p>Existe diferencias estadísticamente significativas en el compromiso organizacional en los migrantes venezolanos profesionales en función del nivel de ingreso.</p>	<p>Compromiso organizacional</p> <p>Edad</p> <p>Sexo</p> <p>Tipo de contrato</p>	<p>Tipo de investigación Enfoque: cuantitativo</p> <p>Alcance Descriptivo – comparativo</p> <p>Diseño de investigación No experimental - transversal</p> <p>Población 180 000 adultos migrantes venezolanos profesionales</p> <p>Muestra 111 individuos</p>

Anexo B: Cuestionario de Compromiso Organizacional

Edad: _____ **Sexo:** V – M **Tipo de contrato:** _____ **Ingreso mensual:** _____

Instrucciones: Marca con una cruz la opción que mejor expresa tu grado de acuerdo o de desacuerdo con las frases que te presentamos. Esta es una encuesta de opinión, no un examen ni una evaluación calificada. Se valora su sinceridad y objetividad al momento de responder.

	1 Muy en desacuerdo	2 En desacuerdo	3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4 De acuerdo	5 Muy de acuerdo
	Premisas				
1	Sería muy feliz de pasar el resto de mi vida laboral en esta institución.				
2	Asumo los problemas de esta institución como si fueran míos.				
3	Realmente siento un fuerte sentido de pertenencia a esta institución.				
4	Me siento apegado emocionalmente a esta institución.				
5	Me siento como parte de una familia en esta institución.				
6	Esta institución tiene un gran significado personal para mí.				
7	En este momento, permanecer en mi institución es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.				
8	Sería muy difícil para mí dejar mi institución en este momento, incluso si quisiera.				
9	Muchos aspectos de mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi institución.				
10	Siento que tendría muy pocas opciones de trabajo si consideraría dejar mi institución.				
11	Siento que he puesto tanto de mí en esta institución, que no podría considerar trabajar en otra institución.				
12	Una de las pocas consecuencias negativas de dejar mi trabajo en esta institución sería la escasez de alternativas disponibles en otros lugares.				
13	No dejaría esta institución porque siento una obligación moral de permanecer en ella.				
14	Incluso si fuera una ventaja para mí, no creo que sea correcto dejar esta institución ahora.				
15	Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora.				
16	Esta institución merece mi lealtad.				
17	No dejaría esta institución en este momento porque tengo un sentido de obligación con las personas que la integran.				
18	Le debo mucho a esta institución.				