



Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí

Modalidad de Titulación:

Ensayos o Artículos Académicos

Tema:

**EVALUACIÓN DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS
COLABORADORES DE LOS STEAK HOUSE GOURMET EN MANTA**

Autor:

Macias Jare Laritza Briggite

Facultad de Ciencias Administrativas Contables y de Comercio

Administración de Empresas

Tutor:

Ing. Alcívar Mero María Jessenia

Manta- Ecuador 2026-1

	NOMBRE DEL DOCUMENTO:	CÓDIGO: PAT-04-F-004
	CERTIFICADO DE TUTOR(A).	
	PROCEDIMIENTO: TITULACIÓN DE ESTUDIANTES DE GRADO BAJO LA UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR	REVISIÓN: 1
		Página 2 de 53

CERTIFICACIÓN

En calidad de docente tutor(a) de la Facultad Ciencias Administrativas Contables y Comercio de la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí, CERTIFICO:

Haber dirigido, revisado y aprobado preliminarmente el Trabajo de Integración Curricular modalidad Artículo académico bajo la autoría de la estudiante Macías Jare Laritza Briggite. Legalmente matriculada en la carrera de Administración de Empresas período académico 2026-2027, cumpliendo el total de 288 horas, cuyo tema del proyecto o núcleo problemático es “Evaluación del compromiso organizacional en los colaboradores de los steak house gourmet en Manta.”

La presente investigación ha sido desarrollada en apego al cumplimiento de los requisitos académicos exigidos por el Reglamento de Régimen Académico y en concordancia con los lineamientos internos de la opción de titulación en mención, reuniendo y cumpliendo con los méritos académicos, científicos y formales, y la originalidad del mismo, requisitos suficientes para ser sometida a la evaluación del tribunal de titulación que designe la autoridad competente.

Particular que certifico para los fines consiguientes, salvo disposición de Ley en contrario.

Manta, 15 de julio de 2026.

Lo certifico,



Ing. Jessenia María Alcívar Mero, PhD.
Docente Tutor(a)
Área: Carrera Administración de Empresas



Certificado de análisis

Compilatio Magister+ | ULEAM-ECU

Desarrollo. JARE MACIAS. ARTICULO. REVISIÓN DE D (1) (1)

ID : d422a51d7cd6ac8771ad36aa3d1738a619d1ee03



8%

Textos sospechosos

Nombre del fichero : Desarrollo. JARE MACIAS. ARTICULO. REVISIÓN DE D (1) (1).txt

Tamaño del archivo original : 2,39 MB

Número de palabras : 11.611

Depositante : Jessenia Alcívar Mero

Fecha de depósito : 15 de julio de 2026

Tipo de carga : interface

fecha de fin de análisis : 15 de julio de 2026

Resumen (sección 1/2)

Localización de los textos sospechosos en el documento :



Incluido en el porcentaje de textos sospechosos :



Similitudes

<1%

Pasajes con similitudes a fuentes encontradas en diferentes colecciones.



Detección de IA

5%

Textos estilísticamente próximos a un texto generado por una IA.

Este índice es un indicador y no una prueba. Comprueba con el autor si domina los conocimientos mencionados en el documento.



Idiomas no reconocidos

3%

Pasajes en los que parte del vocabulario utilizado no forma parte del diccionario de la lengua.

Puede tratarse de un intento del autor de modificar el texto para evitar ser detectado.



No incluido en el porcentaje de textos sospechosos :



Textos entre comillas

0%

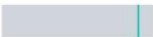
Pasajes entre comillas, a menudo indicativos de una cita.

Similitudes

<1%

Pasajes con similitudes a fuentes encontradas en diferentes colecciones.

Fuente principal detectada

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones
1	 Motivación y compromiso laboral en los trabajadores de la Empres... hdl.handle.net/20.500.12819/4259 	<1%	
2	 Compromiso organizacional y productividad laboral de los... hdl.handle.net/20.500.12918/9717 	<1%	

Fuente mencionada (sin similitudes detectadas)

Nº	Descripciones
1	 https://doi.org/https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.7.036
2	 https://doi.org/https://doi.org/10.5296/ijhrs.v16i1.23182
3	 https://doi.org/https://doi.org/10.1002/joe.22172
4	 https://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/societec/es/article/view/47/1176
5	 https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.105012
6	 https://octaedro.com/wp-content/uploads/2023/05/9788419690203.pdf
7	 https://online.hbs.edu/blog/post/corporate-social-responsibility-statistics
8	 https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.emj.2023.01.002
9	 https://doi.org/https://doi.org/10.1108/RIBS-08-2024-0100?urlappend=?utm_source=researchgate.net&utm...
10	 https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2025.104458

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, **Macias Jare Laritza Briggite**, con cédula de identidad N° **1315641330**, declaro que el presente trabajo de titulación: **“Evaluación del Compromiso Organizacional en Los Colaboradores de los Steak House Gourmet en Manta”** cumple con los requerimientos que la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí y la Facultad de Ciencias Administrativas Contables y Comercio sugieren, cumpliéndose cada uno de los puntos expuestos y siendo meticuloso con la información presentada. A su vez, declaro que el contenido investigativo percibe el desarrollo y diseño original elaborado por la supervisión del tutor académico de titulación. La argumentación, el sustento de la investigación y los criterios vertidos, son originalidad de la autoría y es responsabilidad de la misma.



Laritza Briggite Macias Jare

C.I.: 1315641330

E-mail: e1315641330@live.uleam.edu.ec

Celular: 0986635865

Dedicatoria

Con todo el amor y el agradecimiento, dedico este proyecto a mi madre Guadalupe Jare y a mi segunda madre Sonia Peña, por ser siempre ese apoyo, esa guía y fortaleza que se necesitan en los momentos más complicados, aunque me hubiera gustado que una de ellas pudiera estar presente y ser parte de toda esta alegría, sé que en lugar que está, estaría muy feliz y orgullosa de ver todo lo que su hija a lograrlo y si hay otra vida espero que pueda estar presente tal y como lo prometió. Una vez más agradezco la confianza brindada en estos años, por instruirme e inculcarme valores que siempre tendré presente. Este logro no solo es personal, más bien es un mérito a todas las personas que estuvieron en todo este proceso y ayudaron a que este logro sea posible.

Reconocimiento

A mi madre, Guadalupe Jare mi gratitud infinita, agradezco a la vida por tener a una gran madre. Gracias por ser mi pilar inquebrantable y mi guía constante a lo largo de toda mi carrera. Al ser nuestro propio equipo pequeño en esta vida, tu esfuerzo, valentía y amor incondicional me han dado la fortaleza para no rendirme, este logro refleja la confianza y los valores que me has inculcado; todo lo que soy te lo debo a ti.

Un agradecimiento muy profundo y especial hasta el cielo para mi segunda madre, Sonia Peña. Me habría encantado que pudieras estar presente físicamente para compartir esta inmensa alegría, pero sé que, desde el lugar en el que estás, te sientes inmensamente feliz y orgullosa de verme lograr este sueño, tal como lo prometimos. Se que tenías muchos planes para mí, me hubiera encantado escucharlos, lástima que el tiempo no nos alcanzó, ya faltaba muy poco, pero todo pasa por algo, aun así, quiero que sepas que llevo conmigo tu recuerdo, tus enseñanzas y la promesa de seguir adelante honrando todo lo que me brindaste.

De igual manera, quiero expresar mi inmensa gratitud a mis amigos y compañeros que conocí en la facultad a lo largo de estos semestres. Gracias por hacer que las situaciones duelan un poquito menos, del mismo modo por las risas y por hacer de la vida universitaria una etapa memorable llena de apoyo mutuo y compañerismo.

Finalmente, extendiendo mi sincero reconocimiento a los docentes que guiaron mi formación académica, y a todos los colaboradores de los Steak Houses Gourmet de Manta, por su valioso tiempo y disposición, porque sin su participación, el desarrollo de esta investigación no habría sido posible.

Resumen

El presente estudio evalúa el nivel de compromiso organizacional en los colaboradores de los Steak Houses Gourmet de Manta. Se aplicó una metodología cuantitativa con diseño descriptivo, transversal y no experimental. La recolección de datos utilizó un cuestionario estructurado (escala de Likert) dirigido a una muestra de 85 colaboradores en cinco establecimientos. Los resultados mostraron diferencias marcadas en las tres dimensiones del compromiso. Se evidenció una debilidad significativa en el compromiso afectivo, revelando un bajo sentido de pertenencia e identificación emocional con la empresa. En contraste, el compromiso normativo y de continuidad presentaron niveles elevados. Aunque los colaboradores valoran la lealtad, su permanencia laboral está motivada principalmente por estricta necesidad, escasez de alternativas viables en el mercado y el alto costo de desvinculación. Se concluye que la retención del personal se sostiene por seguridad económica más que por vínculos emocionales sólidos, esto representa un reto estratégico para la gerencia, que debe fomentar la identificación afectiva para potenciar la innovación, la calidad del servicio y la competitividad a largo plazo.

Palabras clave: Clima organizacional; Desempeño laboral; Gestión del talento humano; Motivación laboral; Retención del personal.

Abstract

This study evaluates the level of organizational commitment among employees in Gourmet Steak Houses in Manta. A quantitative methodology with a descriptive, cross-sectional, and non-experimental design was applied. Data collection used a structured questionnaire (Likert scale) administered to a sample of 85 employees across five establishments. The results showed marked differences in the three dimensions of commitment. A significant weakness in affective commitment was evident, revealing a low sense of belonging and emotional identification with the company. In contrast, normative and continuance commitments presented high levels. Although employees value loyalty, their job permanence is primarily motivated by strict necessity, a scarcity of viable alternatives in the market, and the high cost of leaving. It is concluded that staff retention is sustained by economic security rather than solid emotional bonds. This represents a strategic challenge for management, which must foster affective identification to enhance innovation, service quality, and long-term competitiveness.

Keywords: Organizational climate; Job performance; Talent management; Workplace motivation; Employee retention.

Introducción

La gestión organizacional estuvo orientada de forma exclusiva hacia la maximización de la rentabilidad y la generación de valor para el accionista, con el pasar del tiempo este contexto ha experimentado una transición hacia modelos de gestión policéntricos y humanistas. En este nuevo escenario, el capital humano se posiciona como el activo estratégico más relevante, donde el Compromiso Organizacional emerge no solo como un constructo psicológico, sino como el motor principal de la sostenibilidad dentro de las empresas.

Este elemento surge debido a la motivación interna que impulsa a los empleados a trabajar con diligencia, asumir responsabilidades con espíritu de equipo y contribuir al logro de los objetivos estratégicos de la organización (May, 2025). Sin duda, una base sólida de confianza entre la dirección y los empleados crea un entorno de trabajo estable y motivador que fomenta la innovación, reduce las tasas de rotación y fortalece la afiliación institucional. Se ha evidenciado que la relevancia del compromiso organizacional, destacando los múltiples impactos positivos que emanan de su consolidación (Murray & Holmes, 2021). Es crucial incentivar el compromiso del capital humano, dado que los colaboradores con un alto grado de involucramiento suelen optimizar su rendimiento y manifiestan menores tasas de rotación (Boukamcha, 2023).

En el ámbito internacional, en el sur de la India, Savita & Navin (2025) afirman que el dinámico entorno laboral actual, genera una inestabilidad dentro de las organizaciones, lo que ocasiona que el talento desvíe su lealtad a intereses personales, frente a los desafíos derivados de la transformación organizacional, existe una necesidad urgente de personal comprometido y dedicado. Por otro lado, Kim et al. (2021) indica que la salud mental y el bienestar emocional en el sector hotelero (restaurantes) son componentes fundamentales de la seguridad y compromiso organizacional, esto debido a que una favorable calidad de vida laboral contribuye a su satisfacción, productividad y compromiso del mismo, este sector lleva consigo cambios innumerables desde la pandemia, por lo tanto un alto compromiso por parte de los empleados puede llegar a mitigar el impacto negativo que genera un medio volátil.

En el Ecuador, específicamente en Ambato, un estudio determinó que un clima laboral positivo y una cultura organizacional fuerte de un restaurante son los cimientos para obtener un excelente compromiso organizacional. La ausencia de prácticas de reconocimiento, comunicación asertiva, escucha activa y participación genera ambientes de desmotivación y menor sentido de pertenencia resultando un inverso proporcional de menor productividad a mayor rotación del personal. Esta situación terminada en afectación a la reputación y competitividad del negocio, donde la clave de mejora está en el reconocimiento, comunicación pertinaz y desarrollo personal, demostrando que estos factores son fundamentales para edificar un compromiso organizacional sólido (Parra, 2023).

A nivel local, en la provincia de Manabí, en concreto los empleados de las Pymes de Portoviejo, el compromiso de sus empleados, comprobó ser un factor decisivo para su sostenibilidad. Sin embargo, estas organizaciones se enfrentaron a diversas situaciones que generaron un ambiente de desmotivación y falta de confianza entre los trabajadores, lo que desencadenó un descenso en el compromiso organizacional (CO) y un incremento en la rotación del personal, como consecuencia su competitividad y reputación disminuyó considerablemente. Enfocar este núcleo problemático fue esencial para revertir los efectos provocados y crear un entorno laboral más productivo y comprometido. (Llor et al., 2022).

Sumado a lo anterior, el sector de servicios se vuelve cada día más exigente a nivel general en cuanto a calidad y atención. La experiencia directa del cliente demanda que sus actividades se realicen con mayor hospitalidad, rapidez y distinción, por lo que se requiere un excelente nivel de competencias, destrezas para lograr rentabilidad. En referencia al ámbito gastronómico de la ciudad de Manta, el segmento de los Steak Houses Gourmet constituye un nicho de alta exigencia donde la estabilidad operativa y la calidad del servicio dependen directamente de la gestión estratégica de su capital humano. No obstante, se identifica una problemática central vinculada a la variabilidad y posibles deficiencias en el compromiso organizacional de los colaboradores en los cinco establecimientos líderes del sector.

Esta situación se atribuye a un conjunto de factores multicausales que podrían estar debilitando el vínculo de identidad entre el empleado y la organización. Entre los elementos determinantes se observa una

percepción de debilidad en el liderazgo directivo, caracterizada por una comunicación unidireccional y estructuras de bajos salarios que no parecen guardar relación con la alta carga operativa. Del mismo modo, la ausencia de programas de incentivos y motivación constante, así como una escasa capacitación técnica y emocional. Aunado a lo mencionado, se identifican factores adicionales como la falta de planes de carrera claros y una percepción de desequilibrio entre la vida laboral y personal, elementos que, en conjunto, podrían estar erosionando la lealtad profesional del personal. Como consecuencia de estas posibles deficiencias en el compromiso, se proyectan efectos negativos que comprometerían la competitividad de los negocios, manifestados en una tendencia a la alta rotación del personal, lo que dificultaría la consolidación de una cultura organizacional sólida, un riesgo latente de incremento en las quejas de los clientes debido a una posible falta de empoderamiento en el servicio y eventuales debilidades en la productividad individual y colectiva.

Por consiguiente, es preciso señalar que la presente investigación se centra en la evaluación del compromiso organizacional de los colaboradores en las Steak Houses de Manta, analizando el vínculo psicológico y profesional establecido dentro de sus organizaciones. Este análisis es fundamental para determinar las dimensiones del compromiso organizacional que presentan mayores debilidades, permitiendo así el acceso a una reinversión en sus estrategias orientadas en el fortalecimiento del sentido de pertenencia y lealtad de su personal. Del mismo modo, la relevancia de esta evaluación radica en su capacidad de transformar la gestión del talento humano en una ventaja competitiva y rentable a largo plazo, por lo que, en última instancia comprender en que el nivel actual esta situado el compromiso no solo favorece el clima laboral, sino que garantiza que la estructura operativa de cada establecimiento mantenga su integridad ante las altas exigencias del mercado gastronómico local.

MARCO TEÓRICO

Compromiso Organizacional

El compromiso organizacional ha despertado un creciente interés a lo largo de los años entre los colaboradores con mayor formación y experiencia, dado que el capital humano construye el núcleo del conocimiento, productividad y el desempeño financiero de una organización. En este sentido, la alta gerencia debe priorizar el compromiso de los trabajadores para garantizar la permanencia y fidelización. Más allá de ser un indicador de lealtad o satisfacción, el CO funciona como un catalizador especial para la innovación y el cambio estratégico, dado que, al generar un compromiso genuino, el colaborador desarrolla un sentido de pertenencia, autonomía y confianza, esto genera no solo un entorno más competitivo, sino también estimula la creatividad y cooperación entre equipos (Strange & Jorgensen, 2024).

Desde otra perspectiva, Herrera & De Las Heras (2021) lo proyecta como un vínculo psicológico que conecta al empleado con la organización, destacando su rol en la satisfacción y productividad, especialmente en contextos históricos o influyentes como el acontecimiento de la post pandemia, estos autores argumentan que este compromiso surge del cumplimiento de contratos psicológicos implícitos, promoviendo la productividad y reducción de la rotación. De acuerdo a Faisaluddin et al. (2024) amplían esta rotación al incorporar el trabajo significativo entendido como aquel que los colaboradores perciben como valioso y están alineados con sus valores personales y propósitos, generando un impacto positivo en la disposición emocional por parte de los trabajadores en los diversos cambios organizacionales, vinculándolo a una perspectiva de oportunidad y crecimiento más que como una amenaza.

Esta perspectiva es especialmente relevante dentro de las Steak Houses, puesto que constituyen un entorno que enfrenta diversos desafíos como turnos intensos, demandas estacionales del turismo, presión, altas demandas, procesos de estandarización, entre otras situaciones, el trabajo significativo puede ser un diferenciador clave. En este sentido el rol mediador del engagement sugiere que para fortalecer el compromiso las empresas deben invertir en prácticas que aumenten el vigor y la absorción, como el reconocimiento constante, autonomía y un ambiente que haga que el empleado sienta que su desempeño es valorado en lugar de agotado.

Thakur et al. (2025) menciona que, debido a la integración de diversos elementos dentro del compromiso organizacional, se dividen en secciones con componentes afectivos, normativos y de continuidad, permitiendo de este modo a las organizaciones identificar brechas específicas y diseñar intervenciones focalizadas, especialmente en economías emergentes donde factores culturales modelan su formación. Para Stark et al. (2025) refuerza esto mediante un análisis de perfiles de compromiso, demostrando que los componentes son interrelacionados pero diferenciales, con correlaciones variables en resultados como el bienestar y la intención de pertenencia.

Compromiso Afectivo

El compromiso afectivo se define como un vínculo emocional que el colaborador desarrolla por la organización, este constructo es conocido por ser uno de los que afecta directamente al desempeño laboral, debido a que un mayor nivel de compromiso afectivo se vincula con un incremento en la productividad. Asimismo, esta conexión no se limita a un apego emocional, sino que está mediado por la satisfacción de expectativas emocionales y construcción de relaciones afectivas profundas que impactan de manera proporcional directa en la conducta laboral, motivación y pertenencia (Monsalve et al., 2021).

Aunado a lo anterior, Huamani & Tacza (2025) establece que, este compromiso está asociado a una de las variables emergentes más fuertes, como lo es la inteligencia emocional y la predisposición al aprendizaje, debido a que los colaboradores con alto compromiso afectivo no solo comparten pertenencia, sino que están más dispuestos a aportar creatividad, innovación, adaptabilidad y resiliencia, convirtiéndose en agentes clave para la transformación institucional.

Como complemento a lo señalado por Faisaluddin et al. (2024) sobre cómo el trabajo significativo potencia el compromiso afectivo hacia el cambio, Burgess (2025), profundiza en los factores emocionales, describiéndolo como un lazo de experiencias positivas que genera dedicación voluntaria y reduce el ausentismo, conectándolo a antecedentes como la inteligencia emocional y midiendo su impacto en comportamientos positivos a favor de la organización. No obstante, Chigeda et al. (2022), critica su

dependencia de factores externos, argumentando que, en entornos estresantes como el sector de servicios, este compromiso puede erosionar si no se nutre con un equilibrio fuerte entre el compromiso laboral y personal, requiriendo intervenciones constantes para mantener su sostenibilidad.

Compromiso normativo

El compromiso normativo es un sentimiento orientado a la obligación moral y encasillado en lo que se considera justo y correcto, por lo tanto, a diferencia del compromiso emocional, su relación con base en la rotación laboral es mucho más débil y no inversamente proporcional. En otros términos, no garantiza necesariamente que el colaborador tenga una permanencia continua dentro de la institución. Del mismo modo está relacionado e influenciado con las políticas y normas internas de socialización que el cuerpo laboral ha internalizado desde su ingreso, otorgando el título de un estado psicológico impuesto más por factores culturales y éticos que por una conexión imprevista. (Obeid et al., 2025). A su vez, en industrias estables con beneficios sociales y salarios acorde a las leyes y sus diversas competencias, este compromiso podría actuar como un freno de emergencia a la rotación, pero sin embargo no sustituye al afectivo en ninguna de sus bases (Chigeda et al., 2022).

Según Thakur et al. (2025), lo define como un vínculo basado en la responsabilidad social y ética, estableciendo que este compromiso implusa significativamente los comportamientos de la ciudadanía organizacional OCB, como ayuda voluntaria, en economías emergentes como India, donde lo colectivistas refuerzan mucho su lealtad, concluyendo de ese modo que fortalecer el mismo mediante políticas de equidad culturales es un factor estratégico para la sostenibilidad del rendimiento a largo plazo. Sin embargo, Alserhan & Obeid (2020) cuestiona este razonamiento, puesto que se sostiene que en entornos privados con alta competencia como son los sectores educativo, comerciales, industriales, entre otros, este compromiso dependerá de prácticas de gestión y reconocimiento, debatiendo directamente con el argumento de Thakur et al. (2025), al indicar que sin estos soportes el normativo puede volverse frágil o volátil, reduciendo su impacto en la ventaja competitiva, retando a que ese raciocinio se mayor entendido como algo condicional no inherente y que su efectividad depende prácticas gerenciales equitativas.

Compromiso de continuidad

El compromiso de continuidad se ve representado como una manera de apego al empleo, no a su lado emocional sino en la percepción de utilidad o costos significativos al dejar la organización y sus consecuencias tanto a corto como a largo plazo, basados en la pérdida de beneficios, falta de oportunidades laborales similares y antigüedad, este tipo de compromiso puede producir una retención del talento que no en todos los casos puede llegar a ser positiva, puesto que, permanecer en una empresa en donde sus colaboradores están insatisfechos y desmotivados a causa del miedo en oportunidades laborales similares o mejores con idénticas prestaciones , genera pérdidas y tiempos improductivos para la organización. (Zhu et al., 2025).

Del mismo Savita & Navin (2025), lo establece como un compromiso calculativo debido a su alta ambición, visto que ha invertido mucho en la organización donde percibe que tiene ahorro económico y por lo tanto no le es conveniente abandonar su cargo o puesto de trabajo, reforzando su conexión directa con el materialismo y lejos del sentimentalismo. Si bien este compromiso esta relacionado con una menor rotación, conlleva a consecuencias negativas en el estancamiento del factor innovador. El colaborador presenta una menor predisposición al cambio, lo que manifiesta un riesgo crítico de adaptabilidad y sostenibilidad continua del negocio.

Siguiendo con la línea argumentativa Mohamad et al. (2024) sostiene que esta continuidad representa una herramienta práctica y efectiva para la retención en sectores intensivos como la hotelería y la restaurantes de comida rápida, a esto se suma que al acumular costos de salidas altos tienden a permanecer mas tiempo y, además muestran comportamientos de ciudadanía organizacional positivos, como compañerismo y el cumplimiento de los objetivos establecidos por la alta gerencia en base a su servicio, dado que al intevernir en beneficios tangibles y estabilidad se considera un sistema audaz para estabilizar la fuerza laboral y mejorar su desempeño colectivo.

No obstante, la perspectiva de El Adraoui (2025) difiere al cuestionar el verdadero valor de este compromiso destacando su lado oscuro generando así una paradoja, si los trabajadores se quedan por necesidad económica o miedo a perder lo acumulado, esto trae consigo consecuencias reflejadas en los altos niveles de agotamiento emocional (Burnout), menor motivación y un cumplimiento mínimo de su rol, sintetizando en que, depender exclusivamente del compromiso de continuidad es una trampa gerencial, en razón de que crea estabilidad aparente pero erosiona en la calidad del servicio entregado y el bienestar organizacional. Esta tensión resulta especialmente relevante en contextos como Manta, donde su estacionalidad turística y la competencia en el sector gastronómico Gourmet hacen que las empresas necesiten retener talento capacitado, pero no a cualquier precio, bajo el argumento de que este compromiso forzado podría traducirse en un servicio rutinario y baja innovación en menús o experiencia para clientes, mientras que al complementarlo con elementos motivacionales, lo convertiría en una herramienta más sostenible y productiva.

Materiales y Métodos

El presente estudio se sustenta en un enfoque cuantitativo, debido a que su objetivo principal es evaluar el nivel de compromiso organizacional de los colaboradores de los Steak House Gourmet en Manta mediante indicadores numéricos. Este tipo de estudio permite describir fenómenos, establecer relaciones y determinar grados de variables de manera objetiva y sistemática, utilizando diversas herramientas estadísticas para su debido análisis de datos. Por tal razón, esta investigación cuantitativa se basa en un método deductivo, el cual parte de marcos teóricos y conceptuales generales para aplicarlos al análisis de un caso particular. Tal como señala Hernández Sampieri et al. (2023), donde el método deductivo consiste en ir de lo general a lo particular, se inicia con teorías o modelos previamente establecidos para luego examinar su manifestación en una realidad específica.

En este sentido, este método facilita la operacionalización de las dimensiones teóricas del compromiso organizacional en sus tres niveles, en el análisis de la situación actual de los colaboradores.

Derivado de ello, se adoptó un diseño de investigación descriptivo, el cual responde a la necesidad de analizar el compromiso laboral de manera clara y transparente, tal como se describe a continuación:

Los diseños descriptivos en la investigación cuantitativa tienen como finalidad detallar y analizar las características de una población o fenómeno sin manipular variables, proporcionando una visión precisa de su comportamiento o distribución. Este tipo de estudio resulta útil para identificar tendencias, frecuencias y patrones dentro de contextos específicos. (Espinoza 2025, p.1289)

Con base a lo anterior, se adoptó un diseño no experimental de corte transversal, el cual permitió caracterizar el compromiso organizacional en un momento específico facilitando así la recolección de sus datos de forma simultánea sin manipulación de variables. Según Hernández Sampieri et al. (2023), el enfoque transversal es ampliamente utilizado en estudios descriptivos que buscan evaluar constructos psicológicos, en este caso el nivel de compromiso organizacional de los colaboradores en sectores de servicios, ya que permite diagnosticar la situación actual de una manera exacta, por lo cual sirve como una herramienta de diagnóstico para la formulación de estrategias gerenciales orientadas al fortalecimiento de dicho compromiso.

La investigación se centró en 5 establecimientos gastronómicos de alta gama (Steak House), considerando el contexto turístico y nacional de la ciudad, en el cual la calidad del servicio depende directamente del compromiso de su talento humano. La población está conformada por los colaboradores activos de las Steak House Gourmet establecidos en Manta, con un total estimado de 150 trabajadores, en la muestra se consideró a 85 trabajadores seleccionados mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia, esta modalidad de muestreo se justificó principalmente por la disposición de horarios del personal, ya que los colaboradores se distribuían en turnos rotativos y no todos coincidían en la misma jornada, asimismo se consideró la facilidad de acceso a los participantes, la disposición voluntaria de los colaboradores para responder el instrumento presentado y sobre todo la pertinencia de su participación para el objetivo de la investigación, en conjunto estos factores permitieron obtener resultados estadísticamente

representativos del compromiso organizacional dentro del contexto estudiado, posibilitando así un análisis descriptivo confiable para las variables planteadas.

Como técnica de recolección de datos se empleó la encuesta, ya que permitió obtener información de un número considerable de colaboradores de forma rápida, estandarizada y eficiente, características idóneas para un estudio descriptivo de corte transversal como el presente. El instrumento aplicado fue un cuestionario estructurado, compuesto por preguntas cerradas y medido mediante una escala de Likert de cinco puntos (desde totalmente en desacuerdo hasta totalmente de acuerdo), la selección de esta escala permitió cuantificar constructos de naturaleza subjetiva, como actitudes, comportamientos y percepciones laborales frente a una afirmación determinada, lo que la convirtió en una herramienta idónea para evaluar el compromiso organizacional desde la perspectiva de los propios colaboradores. De este modo, fue posible determinar con mayor precisión la intensidad con la que se manifestó cada dimensión, en coherencia con el enfoque cuantitativo y el nivel descriptivo adoptados en la investigación.

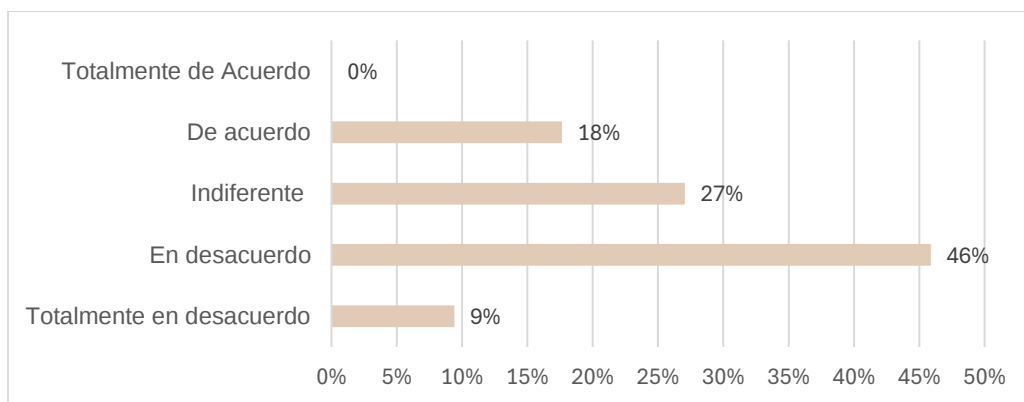
Resultados

En este apartado se presentan los resultados obtenidos, que permiten comprender la forma en que se manifiesta el compromiso organizacional de los colaboradores de los Steak House Gourmet de la ciudad de Manta. A partir del análisis de las respuestas recopiladas, fue posible identificar tendencias relacionadas con la vinculación de los trabajadores hacia a organización, así como los factores que influyen en su permanencia y comportamiento dentro del entorno laboral.

Dimensión: Compromiso Afectivo

Figura 1

Resultados de la pregunta: Tiene usted un sentido fuerte de pertenencia hacia esta organización.

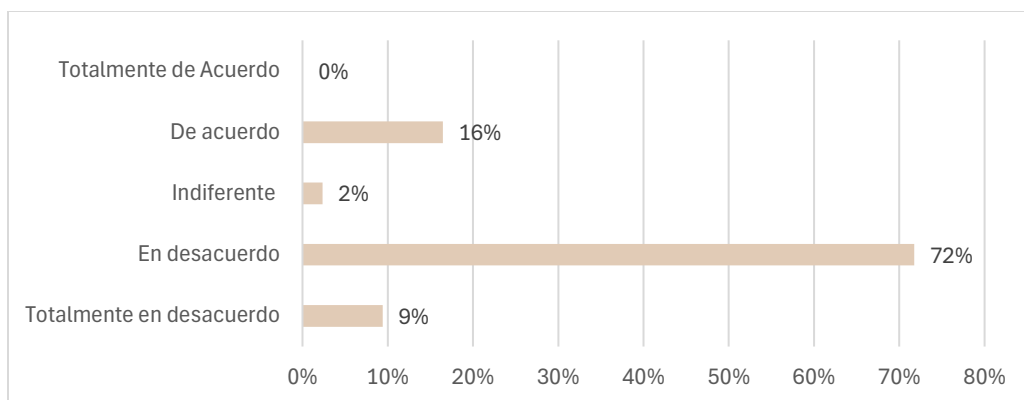


Nota. Este gráfico muestra el resultado de las encuestas realizadas a los colaboradores de las Steak House Gourmet en Manta.

Con base a los resultados obtenidos, muestran que el 55% de los colaboradores expresaron desacuerdo con respecto a poseer fuerte sentido de pertenencia hacia la organización, mientras que el 27% mantuvo una posición indiferente y únicamente el 18% manifestó estar de acuerdo. Estos datos permiten inferir que una parte considerable de los trabajadores no desarrolla una identificación emocional sólida con la empresa, aunque permanecen vinculados laboralmente a la organización su sentido de integración institucional parece limitado. Esta situación puede dificultar la consolidación de una cultura organizacional fuerte y reducir la disposición de los colaboradores para involucrarse voluntariamente en actividades orientadas al crecimiento organizacional.

Figura 2

Resultados de la pregunta: Considera que existe un vínculo y una identificación personal muy estrecha con esta organización.

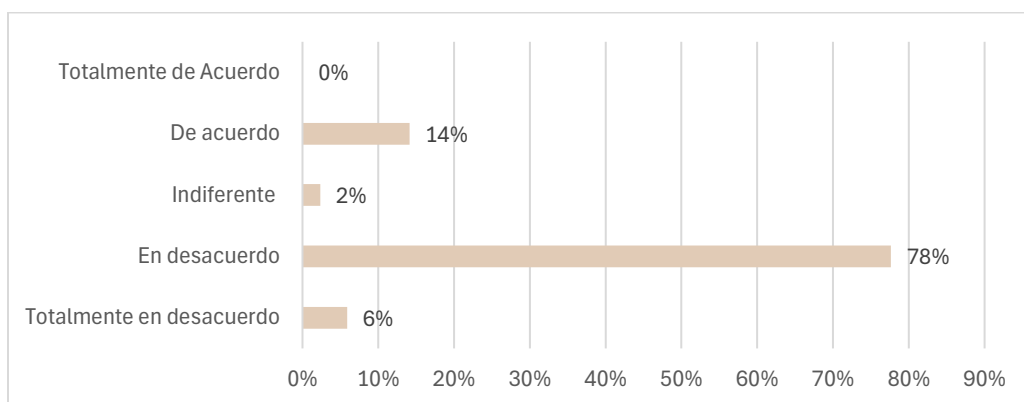


Nota. Este gráfico muestra el resultado de las encuestas realizadas a los colaboradores de las Steak House Gourmet en Manta.

El 81% de los encuestados manifestó desacuerdo respecto a mantener una identificación personal estrecha con la organización, mientras que apenas el 16% estuvo de acuerdo. Este resultado refleja una distancia emocional significativa entre los colaboradores y la empresa, por lo tanto, la organización es percibida principalmente como un espacio laboral, más que como una institución con la cual compartir valores, objetivos o aspiraciones personales. Esta realidad representa una de las principales debilidades encontradas dentro de la dimensión afectiva.

Figura 3

Resultado de la pregunta: Trabajar en esta organización posee un alto significado de valor en el ámbito personal.

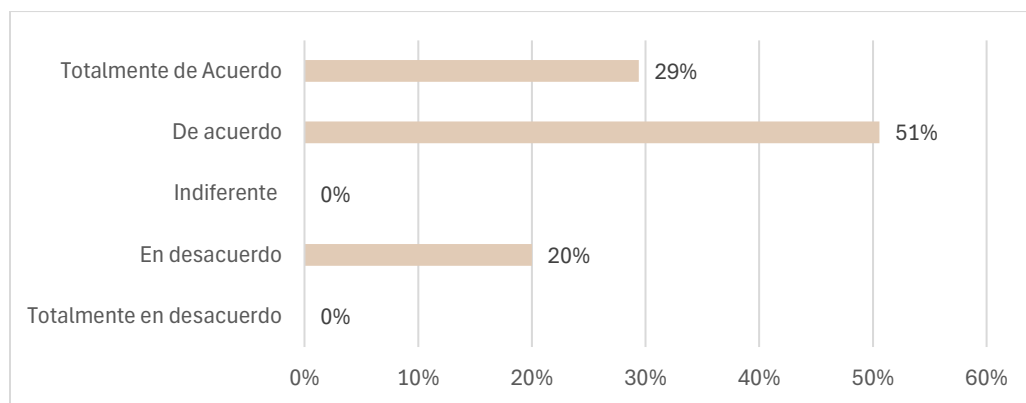


Nota. Este gráfico muestra el resultado de las encuestas realizadas a los colaboradores de las Steak House Gourmet en Manta.

Las respuestas obtenidas mantienen una tendencia similar, el 84% de los colaboradores no considera que trabajar en la organización tenga un significado especial en su vida personal. Esta percepción sugiere que las actividades desarrolladas son valoradas principalmente desde una perspectiva funcional o económica, la ausencia de significado laboral puede disminuir la motivación intrínseca y limitar la construcción de un compromiso emocional genuino, especialmente en un sector donde la calidad del servicio depende en gran medida de la actitud y disposición de los trabajadores.

Figura 4

Resultados de la pregunta: Esta organización logra inspirar el mejor desempeño posible en el desarrollo de las actividades laborales.



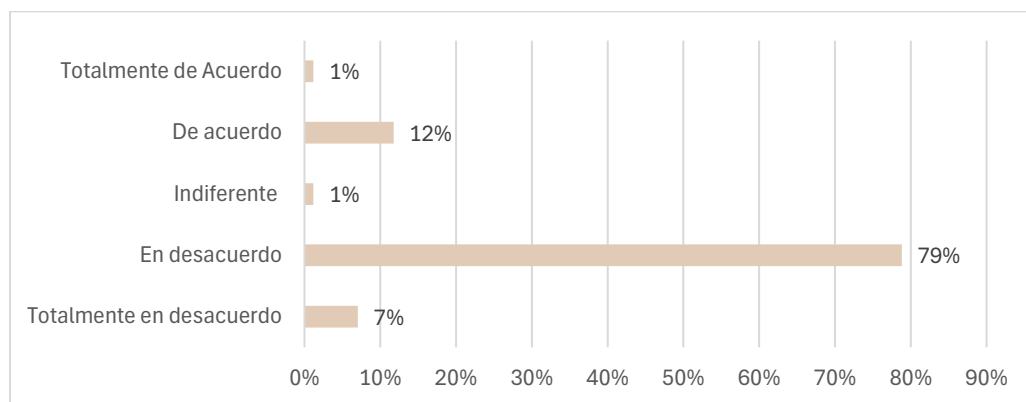
Nota. Este gráfico muestra el resultado de las encuestas realizadas a los colaboradores de las Steak House Gourmet en Manta.

A diferencia de las preguntas anteriores, este indicador refleja una valoración más favorable. El 80% de los colaboradores afirmó estar de acuerdo con esta declaración, mientras que el 20% restante mostró una posición de indiferencia frente a esta afirmación. El dato resulta interesante porque muestra una realidad distinta, aunque la identificación emocional con la organización es limitada, existe un reconocimiento hacia

su capacidad para impulsar el desempeño laboral. En otras palabras, los trabajadores no necesariamente se sienten vinculados afectivamente con la empresa, pero sí reconocen que el entorno laboral genera condiciones que favorecen el cumplimiento de sus funciones. Esta diferencia permite entender que la motivación para desempeñarse adecuadamente no siempre está asociada a la existencia de un fuerte vínculo emocional.

Figura 5

Resultados de la pregunta: El futuro y el éxito de esta organización son de gran relevancia e importancia personal.

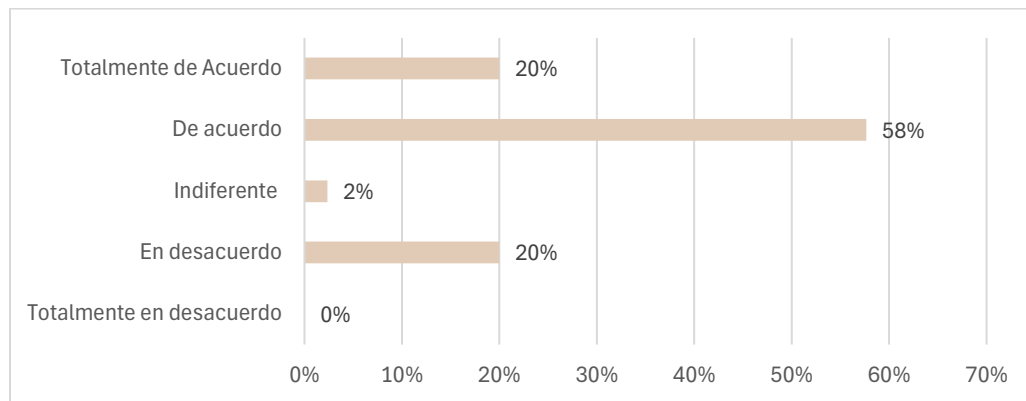


Nota. Este gráfico muestra el resultado de las encuestas realizadas a los colaboradores de las Steak House Gourmet en Manta.

El 86% de los colaboradores manifestó desacuerdo respecto a considerar el futuro y éxito de la organización como algo de relevancia personal, mientras que solo el 13% parece estar de acuerdo con la premisa. Este resultado refleja una desconexión entre los intereses individuales y los objetivos empresariales. Cuando los trabajadores no perciben que el éxito institucional influya en su desarrollo personal, disminuye la probabilidad de generar comportamientos voluntarios orientados al crecimiento organizacional.

Figura 6

Este resultado corresponde a la pregunta: Esta organización representa un elemento de gran valor e identidad para sus colaboradores.

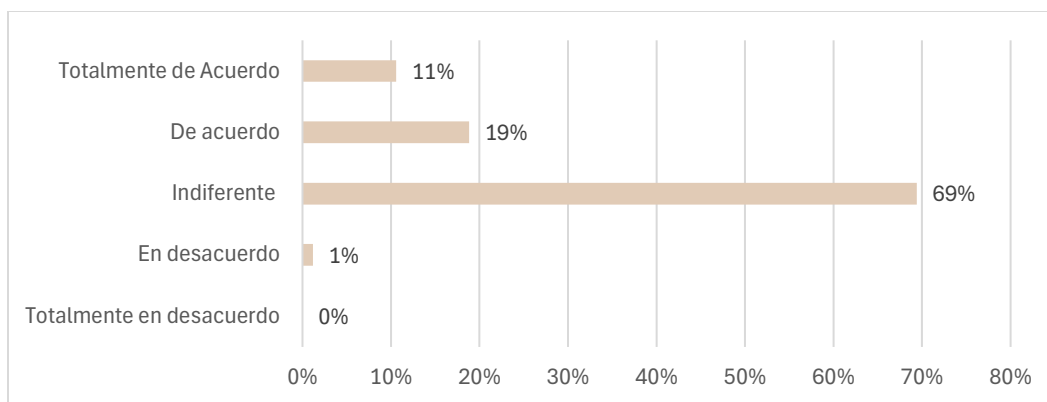


Nota. Este gráfico muestra el resultado de las encuestas realizadas a los colaboradores de las Steak House Gourmet en Manta.

La percepción predominante entre los colaboradores se orienta hacia una valoración positiva de este aspecto del compromiso afectivo. Casi ocho de cada diez participantes respaldan esta afirmación 78%, lo que sugiere la presencia de experiencias laborales que favorecen una conexión favorable con la organización. En contraste, una proporción menor mantiene una postura crítica 20%, evidenciando que la experiencia organizacional no es percibida de la misma manera por todo el personal. Más que reflejar una aceptación absoluta, este comportamiento permite identificar una base emocional relativamente sólida sobre la cual la organización puede fortalecer el sentido de identificación y pertenencia. La coexistencia de opiniones favorables y desfavorables indica que aún existen espacios para consolidar una experiencia laboral más homogénea que fortalezca el vínculo afectivo de todos los colaboradores con la empresa.

Figura 7

Resultados obtenidos con base a la pregunta: Se defienden los intereses y la buena reputación de esta organización frente a comentarios o críticas externas.



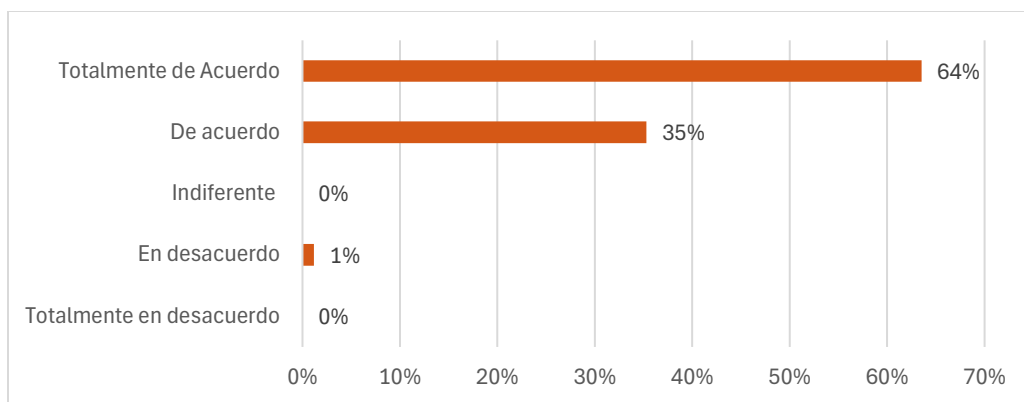
Nota. Este gráfico muestra el resultado de las encuestas realizadas a los colaboradores de las Steak House Gourmet en Manta.

La respuesta colectiva frente a este planteamiento se inclina principalmente hacia una posición neutral. Cerca de siete de cada diez colaboradores (69%) prefirieron mantenerse indiferentes, mientras que el 30% expresó una valoración favorable y únicamente el 1% manifestó una percepción desfavorable. Este comportamiento sugiere que, aunque no existe una percepción negativa hacia la organización, tampoco se evidencia un compromiso activo orientado a proteger o respaldar su imagen frente a situaciones externas. La elevada presencia de respuestas neutrales podría interpretarse como una señal de distanciamiento respecto al rol que cada colaborador desempeña como representante informal de la empresa fuera del entorno laboral.

Dimensión: Compromiso Normativo

Figura 8

Resultados obtenidos en referencia a la siguiente pregunta: Las personas deberían buscar estabilidad en una misma empresa en lugar de cambiar de organización con tanta frecuencia



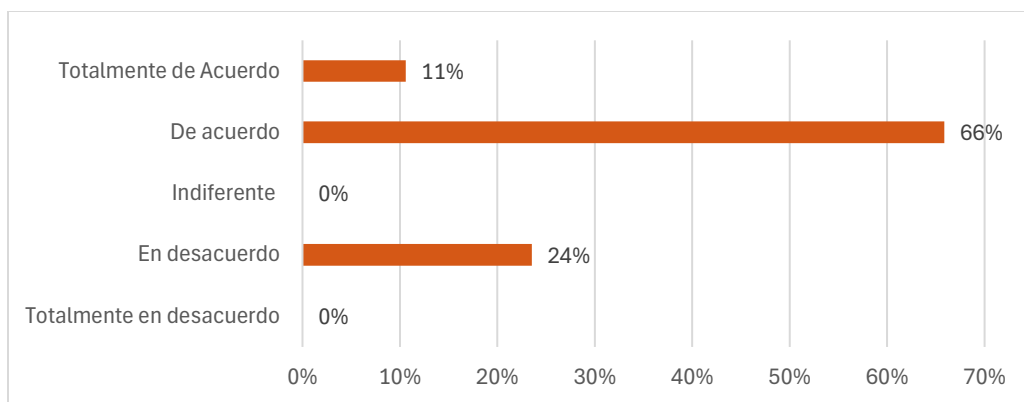
Nota. Este gráfico muestra el resultado de las encuestas realizadas a los colaboradores de las Steak House Gourmet en Manta.

La percepción predominante de los colaboradores refleja una valoración ampliamente favorable hacia la estabilidad laboral. Prácticamente la totalidad de los participantes 99% respalda la idea de permanecer en una misma organización a lo largo del tiempo, mientras que solo una proporción mínima manifestó desacuerdo 1%. Esta tendencia permite apreciar que la permanencia laboral es concebida como un aspecto importante dentro de la trayectoria profesional de los colaboradores.

Más allá de representar una simple preferencia por la estabilidad, las respuestas sugieren una visión orientada a la construcción de relaciones laborales duraderas, donde la continuidad dentro de una organización es asociada con compromiso, responsabilidad y desarrollo profesional.

Figura 9

Una persona debe ser siempre leal a la organización en la que trabaja.

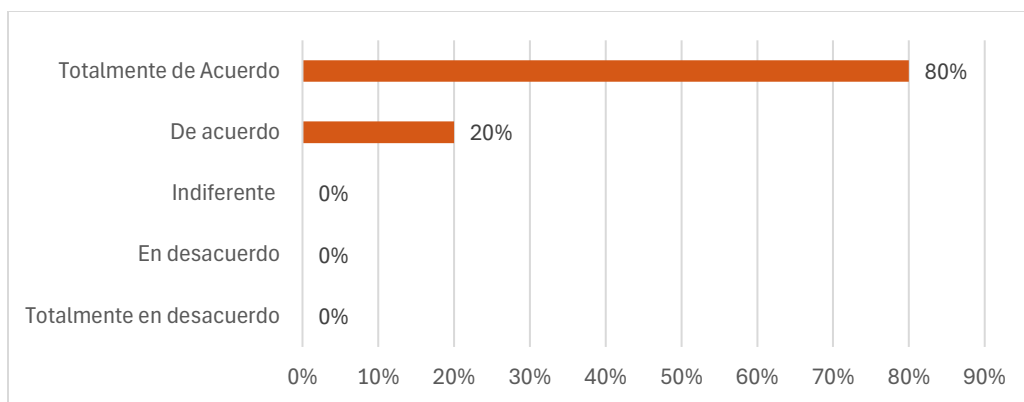


Nota. Este gráfico muestra el resultado de las encuestas realizadas a los colaboradores de las Steak House Gourmet en Manta.

Las respuestas recopiladas indican un número favorable hacia la lealtad organizacional. Cerca de ocho de cada diez colaboradores 77% respaldan esta afirmación, mientras que el 24% restante mantiene una postura contraria, evidenciando que no todos los trabajadores comparten la misma concepción sobre el grado de compromiso que debe existir entre el empleado y la organización. En este contexto, la lealtad es percibida por la mayoría como un principio que fortalece las relaciones laborales y favorece la permanencia dentro de la empresa. Sin embargo, la presencia de opiniones divergentes permite apreciar que una parte del personal prioriza otros factores al momento de valorar su relación con la organización.

Figura 10

Resultados obtenidos de la pregunta: Dejar una organización para ingresar a otra sin una razón de peso es una acción incorrecta.

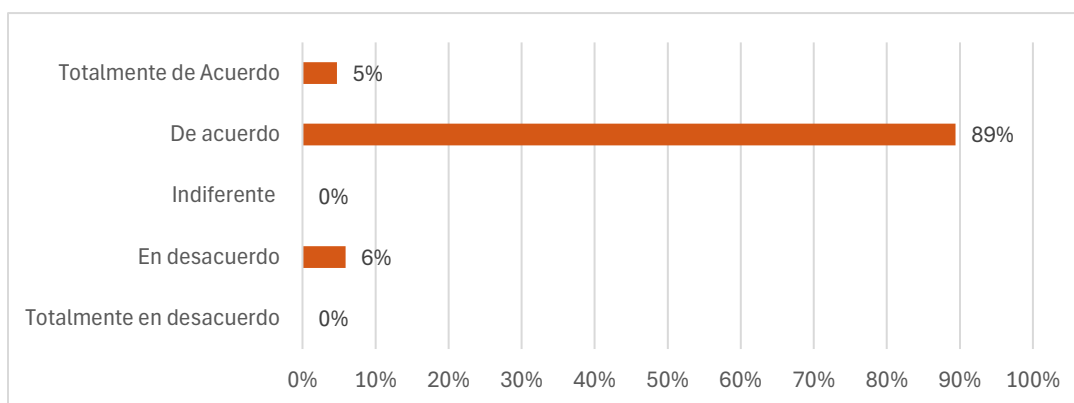


Nota. Este gráfico muestra el resultado de las encuestas realizadas a los colaboradores de las Steak House Gourmet en Manta.

La postura de los colaboradores frente a esta afirmación resulta unánime, puesto que, la totalidad de los encuestados respaldó esta idea. Este nivel de consenso permite apreciar una visión compartida sobre la importancia de actuar con responsabilidad al momento de tomar decisiones relacionadas con la permanencia laboral. Más que una simple preferencia por conservar el empleo, las respuestas sugieren que los colaboradores asocian el cambio de organización con la existencia de motivos realmente justificados.

Figura 11

Resultados obtenidos con respecto a la pregunta: Se justifica abandonar la organización actual solo por el hecho de encontrar un trabajo mejor.

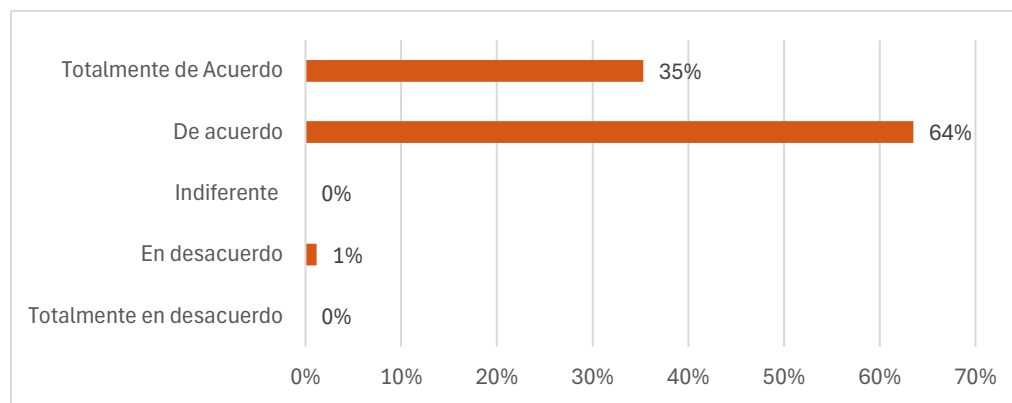


Nota. Este gráfico muestra el resultado de las encuestas realizadas a los colaboradores de las Steak House Gourmet en Manta.

Las opiniones expresadas por los colaboradores muestran una clara inclinación hacia la aceptación de esta afirmación. El 94% de los participantes considera justificable abandonar la organización ante la posibilidad de acceder a una oportunidad laboral percibida como mejor, mientras que el 6% manifestó una posición contraria. Este comportamiento resulta particularmente interesante dentro de la dimensión normativa, ya que introduce una perspectiva diferente a la observada en las preguntas anteriores. Aunque los colaboradores reconocen la importancia de la estabilidad, la lealtad y la permanencia laboral, también consideran válido priorizar alternativas que representen mayores beneficios o mejores condiciones de desarrollo profesional. En este sentido, las respuestas sugieren que el compromiso hacia la organización coexiste con una visión cuadrática del crecimiento laboral, donde la búsqueda de oportunidades favorables puede llegar a tener un peso importante en la toma de decisiones profesionales.

Figura 12

Es difícil desvincularse de la organización actual para adaptarse a una nueva.



Nota. Este gráfico muestra el resultado de las encuestas realizadas a los colaboradores de las Steak House Gourmet en Manta.

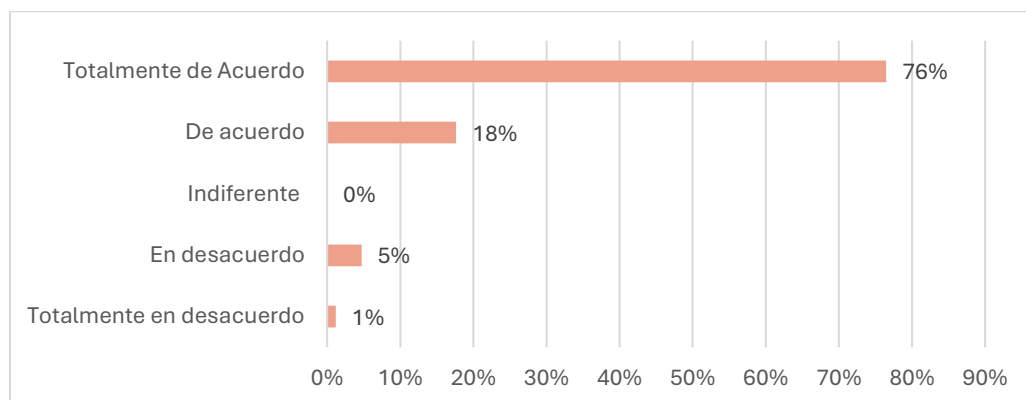
De manera general, los colaboradores consideran que desvincularse de la organización actual para incorporarse a una nueva representa un proceso complejo. Esta percepción es compartida por el 99% de los participantes, mientras que únicamente el 1% manifestó una postura contraria.

Este comportamiento permite apreciar que los trabajadores valoran la estabilidad y la experiencia adquirida dentro de la organización, reconociendo que un cambio laboral implica afrontar nuevos desafíos de adaptación tanto en el ámbito profesional como en el interpersonal. En este sentido, la permanencia no solo se relaciona con la continuidad laboral, sino también con la confianza y familiaridad construidas dentro del entorno organizacional, aspectos que fortalecen el compromiso normativo y favorecen relaciones laborales más estables.

Dimensión: Compromiso de Continuidad

Figura 13

Resultados pertenecientes a la pregunta: Gran parte de la vida personal y familiar se vería afectada si se tomara la decisión de dejar esta organización en este momento.



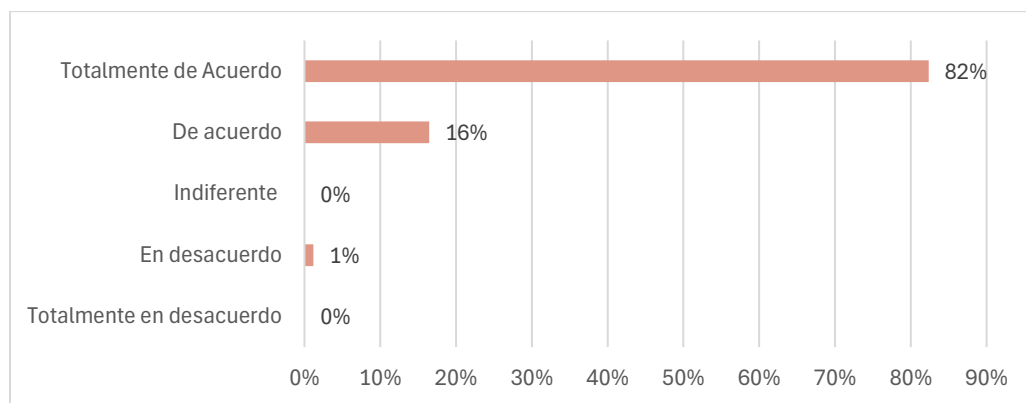
Nota. Este gráfico muestra el resultado de las encuestas realizadas a los colaboradores de las Steak House Gourmet en Manta.

La organización parece ocupar un lugar significativo dentro de la realidad personal de sus colaboradores. Así lo demuestra el 94% de respuestas favorables registradas en esta afirmación, porcentaje

que refleja una percepción ampliamente compartida sobre las implicaciones que conllevaría una eventual desvinculación. Este comportamiento permite comprender que la permanencia no responde únicamente a la relación laboral establecida con la empresa, sino también a la seguridad y equilibrio que los trabajadores han construido alrededor de ella. En este contexto, abandonar la organización es percibido como una decisión modificaría aspectos importantes de su entorno cotidiano, fortaleciendo así la intención de permanencia y el compromiso de continuidad hacia la institución.

Figura 14

Los resultados obtenidos son en base a la pregunta: Dejar esta organización actualmente representa un costo económico y profesional muy alto.

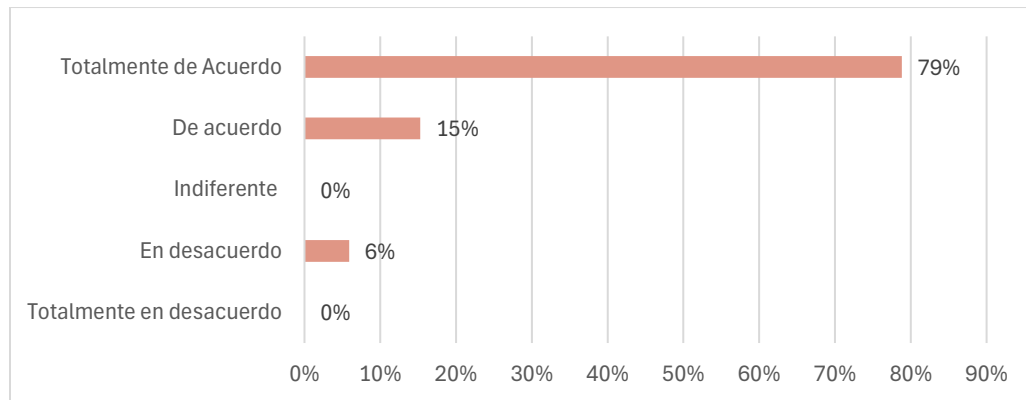


Nota. Este gráfico muestra el resultado de las encuestas realizadas a los colaboradores de las Steak House Gourmet en Manta.

La percepción de los colaboradores frente a esta afirmación es ampliamente coincidente, puesto que prácticamente la totalidad de los participantes reconoce que abandonar la organización implicaría asumir costos importantes, destacándose especialmente el 82% que manifestó estar totalmente de acuerdo. Esta distribución refleja una convicción sólida respecto al impacto económico de una eventual desvinculación. El comportamiento observado sugiere que los trabajadores no solo valoran la estabilidad que les proporciona la organización, sino también los beneficios económicos, la experiencia acumulada y las oportunidades de desarrollo profesional alcanzadas dentro de ella.

Figura 15

Los resultados obtenidos con base a la pregunta: Abandonar el puesto de trabajo actual requeriría un sacrificio personal considerable.



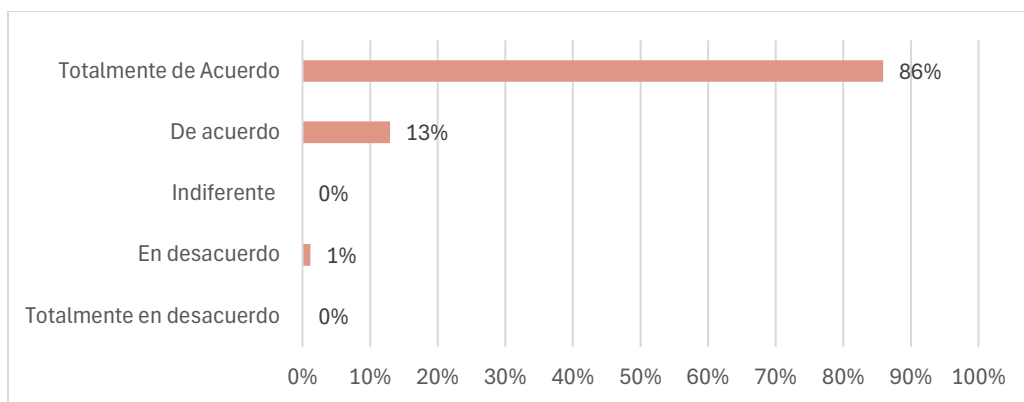
Nota. Este gráfico muestra el resultado de las encuestas realizadas a los colaboradores de las Steak House Gourmet en Manta.

La idea de dejar el puesto de trabajo actual es percibida por la mayoría de los colaboradores como una decisión que implicaría renunciar a aspectos valiosos de su realidad personal y profesional. Esta apreciación es compartida por el 94% de los participantes, de los cuales el 79% manifestó estar totalmente de acuerdo y el 15% de acuerdo, evidenciando una percepción ampliamente consolidada sobre este aspecto.

Este comportamiento permite comprender que la permanencia en la organización no se limita únicamente a una relación contractual, sino que también está vinculada a la estabilidad, las experiencias acumuladas y la seguridad que los trabajadores han construido a lo largo del tiempo. Desde esta perspectiva, abandonar el puesto actual es percibido como un cambio que exigiría importantes ajustes personales, lo que fortalece el compromiso de continuidad y la intención de mantenerse dentro de la organización.

Figura 16

Resultados obtenidos de la pregunta: Resulta muy difícil dejar esta organización en la actualidad, incluso si existiera el deseo de hacerlo.



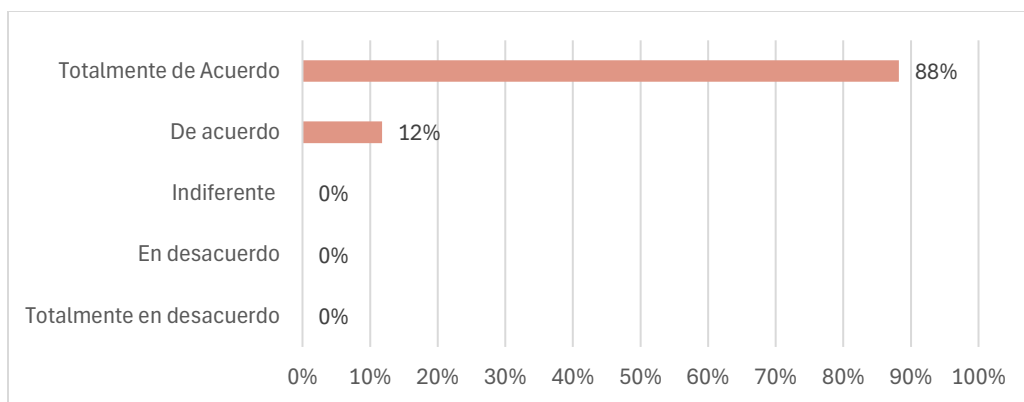
Nota. Este gráfico muestra el resultado de las encuestas realizadas a los colaboradores de las Steak House Gourmet en Manta.

La decisión de abandonar la organización no parece ser percibida por los colaboradores como una decisión sencilla o inmediata. Esta apreciación es compartida por el 99% de los participantes, destacándose un 86% que manifestó estar totalmente de acuerdo con la afirmación, lo que evidencia una percepción ampliamente consolidada respecto a la dificultad que implicaría desvincularse de la empresa.

Más que reflejar una permanencia basada únicamente en la necesidad laboral, este resultado sugiere la existencia de vínculos contruidos a lo largo del tiempo que fortalecen la continuidad dentro de la organización. La experiencia acumulada, la estabilidad alcanzada y la adaptación al entorno de trabajo parecen constituir elementos que los colaboradores valoran y que dificultan la idea de iniciar un nuevo proceso en otra organización.

Figura 17

Resultados reflejados con base a la pregunta: Permanecer en esta organización es un asunto de estricta necesidad.



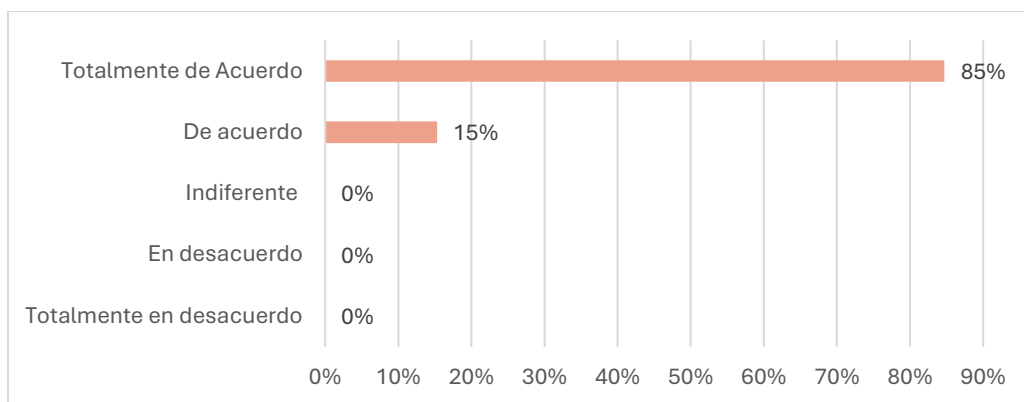
Nota. Este gráfico muestra el resultado de las encuestas realizadas a los colaboradores de las Steak House Gourmet en Manta.

La totalidad de los colaboradores respaldó esta afirmación, pero más allá del elevado nivel de aceptación, este resultado invita a una reflexión importante sobre los motivos que sustentan la permanencia dentro de la organización.

Desde otra perspectiva, los datos sugieren que la continuidad laboral podría estar vinculada en gran medida a factores de necesidad más que a una decisión basada exclusivamente en la satisfacción o el deseo de permanecer. La estabilidad económica, las responsabilidades familiares y la incertidumbre asociada a la búsqueda de nuevas oportunidades laborales podrían estar desempeñando un papel determinante en esta percepción. Si bien esta realidad fortalece los niveles de permanencia, también plantea un desafío para la organización, ya que, permanecer por necesidad no siempre implica un vínculo emocional sólido o un alto nivel de identificación con la empresa.

Figura 18

Los resultados obtenidos son de la pregunta: Existen muy pocas alternativas laborales viables en el mercado en caso de dejar esta organización.



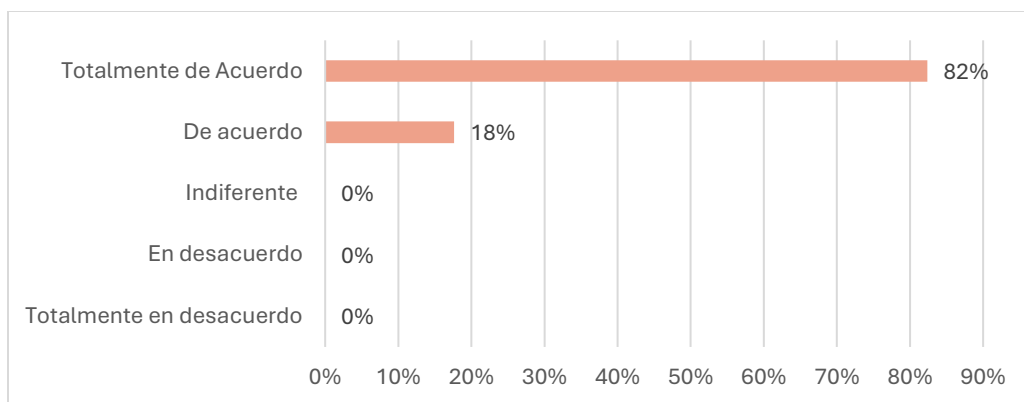
Nota. Este gráfico muestra el resultado de las encuestas realizadas a los colaboradores de las Steak House Gourmet en Manta.

Las respuestas obtenidas muestran una coincidencia absoluta entre los colaboradores. Este nivel de consenso evidencia una percepción compartida respecto a las limitadas oportunidades laborales disponibles fuera de la organización.

Más allá de reflejar una valoración positiva hacia la empresa, este resultado pone de manifiesto una realidad que merece especial atención. La permanencia de los colaboradores parece estar influenciada, en parte, por la percepción de que las opciones laborales externas son escasas o no ofrecen condiciones suficientemente atractivas para asumir el riesgo de un cambio. En este contexto, la continuidad dentro de la organización no solo responde a los beneficios que actualmente reciben, sino también a la incertidumbre que representa abandonar una posición laboral estable.

Figura 19

Los resultados obtenidos son con base a la pregunta: Las circunstancias del entorno actual obligan a mantener la estabilidad de esta organización.



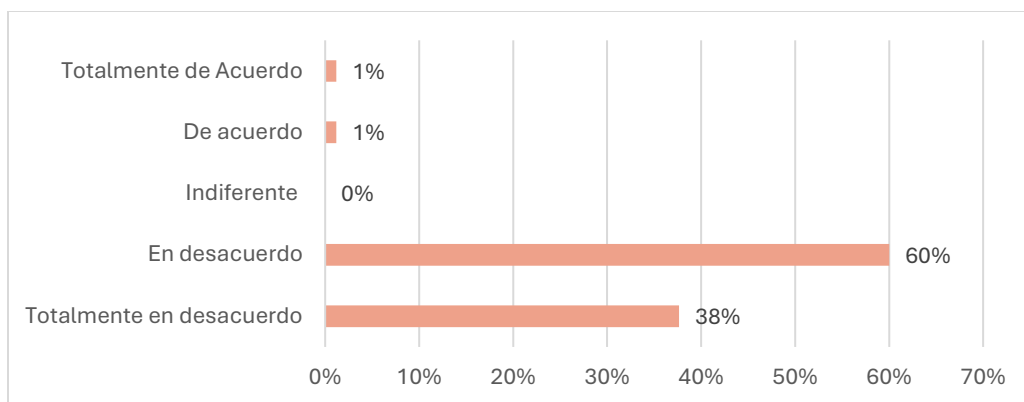
Nota. Este gráfico muestra el resultado de las encuestas realizadas a los colaboradores de las Steak House Gourmet en Manta.

La totalidad de los colaboradores expresó una valoración favorable frente a esta afirmación, este consenso refleja una percepción compartida sobre la influencia que ejercen las condiciones del entorno en las decisiones relacionadas con la permanencia laboral.

Además de las características propias de la organización, las respuestas sugieren que factores externos como la situación económica, la disponibilidad de empleo y la incertidumbre presente en el mercado laboral, desempeñan un papel importante en la decisión de mantenerse dentro de la empresa. Este escenario permite considerar que la continuidad de los colaboradores no depende exclusivamente de aspectos internos de la organización, sino que un contexto externo menos favorable podría estar reforzando la necesidad de conservar una posición laboral estable.

Figura 20

Los resultados visuales son con base a la pregunta: Ante condiciones de contrato y trabajos similares en otra empresa, la decisión optima es permanecer en esta organización.



Nota. Este gráfico muestra el resultado de las encuestas realizadas a los colaboradores de las Steak House Gourmet en Manta.

Los datos obtenidos muestran una marcada inclinación hacia el desacuerdo, en contraste con apenas el 2%, que manifestó una postura favorable frente a la idea de permanecer en la organización cuando existen alternativas laborales con condiciones similares.

Este comportamiento sugiere que la permanencia de los colaboradores no necesariamente está asociada a una preferencia exclusiva por la organización. Por el contrario, los resultados permiten inferir que ante la posibilidad de acceder a oportunidades equivalentes una gran parte del personal estaría dispuesta a considerar otras opciones laborales. Desde esta perspectiva, la continuidad parece estar influenciada más por las condiciones actuales y los beneficios que ofrece el empleo que por un fuerte apego hacia la organización en sí misma.

Discusión de Resultados

Los resultados obtenidos evidencian que el compromiso organizacional de los colaboradores de las Steak Houses Gourmet de la ciudad de Manta presenta un comportamiento diferenciado entre sus tres dimensiones: afectiva, normativa y de continuidad. En términos generales, se observa una marcada debilidad en el compromiso afectivo, mientras que los niveles de compromiso normativo y de continuidad muestran una tendencia considerablemente más elevada.

En relación con la dimensión afectiva, los hallazgos revelan una limitada identificación emocional de los colaboradores con la institución, la mayoría de los encuestados manifestó no poseer un fuerte sentido de pertenencia. En este sentido, no mantienen una identificación personal cercana con la empresa y no consideran que trabajar en ella represente un valor significativo para su vida personal, estos hechos coinciden con lo planteado por Monsalve et al. (2021), quienes sostienen que el compromiso afectivo surge cuando los trabajadores desarrollan vínculos emocionales profundos con la organización, situación que no parece consolidarse en los establecimientos analizados. Asimismo, los resultados respaldan los planteamientos de Chigeda et al. (2022), quienes argumentan que, en sectores caracterizados por altos niveles de presión y exigencia, como el sector de servicios y restauración, el compromiso afectivo puede deteriorarse cuando no existe un adecuado equilibrio entre la vida laboral y personal.

No obstante, se identificó una posible contradicción dentro de esta dimensión, aunque los colaboradores muestran bajos niveles de identificación emocional, una proporción importante considera que la organización logra inspirar un buen desempeño laboral y que representa un elemento valioso para sus trabajadores. Este comportamiento sugiere que las empresas han logrado generar condiciones operativas que favorecen la productividad, pero aún no han conseguido fortalecer la parte del vínculo emocional entre los colaboradores y la organización. Estos datos guardan relación con lo expuesto por Strange y Jorgensen (2024), quienes afirman que las organizaciones pueden impulsar el desempeño laboral sin necesidad de alcanzar elevados niveles de compromiso afectivo.

Por otra parte, la dimensión normativa presentó resultados más favorables. Los colaboradores demostraron una fuerte inclinación hacia valores relacionados con la estabilidad laboral, la lealtad y la permanencia organizacional, la mayoría considera que las personas deberían mantenerse en una misma empresa durante largos periodos y que abandonar una organización sin una razón justificada constituye una acción incorrecta. Estos resultados respaldan los planteamientos de Thakur et al. (2025), quienes señalan

que el compromiso normativo se encuentra asociado a principios éticos y morales que promueven la responsabilidad y la lealtad organizacional.

Sin embargo, dentro de esta misma dimensión se identificó un aspecto relevante, a pesar de valorar la estabilidad y la permanencia laboral, la mayoría de los participantes considera justificable abandonar la organización cuando existe una oportunidad laboral mejor. Esta conclusión coincide con las observaciones realizadas por Alserhan y Obeid (2020), quienes sostienen que el compromiso normativo no es absoluto y puede verse condicionado por factores relacionados con el crecimiento profesional, las oportunidades de desarrollo y las prácticas organizacionales percibidas como más beneficiosas. En consecuencia, los trabajadores parecen mantener una visión equilibrada entre la lealtad organizacional y la búsqueda de mejores oportunidades laborales.

Respecto a la dimensión de continuidad, los resultados reflejan niveles elevados en concordancia a lo preguntado, esto se debe a que, gran parte de los colaboradores considera que abandonar la organización implicaría costos económicos, profesionales y personales significativos. Asimismo, existe una percepción generalizada de que las alternativas laborales disponibles en el mercado son limitadas y que las condiciones económicas actuales favorecen la permanencia dentro de la empresa. Esta premisa concuerda con lo planteado por Zhu et al. (2025) y Savita y Navin (2025), quienes describen el compromiso de continuidad como una permanencia basada en la evaluación de los costos asociados a abandonar la organización.

No obstante, los resultados también permiten identificar elementos que respaldan las advertencias formuladas por El Adraoui (2025), la elevada percepción de necesidad para permanecer en la organización, junto con la creencia de que existen pocas alternativas laborales viables, sugiere que parte de la permanencia laboral podría estar sustentada más en factores de seguridad económica que en una verdadera identificación con la organización. Esta situación adquiere especial relevancia al considerar que, ante condiciones contractuales similares en otra empresa, la mayoría de los colaboradores manifestó que no elegiría permanecer en su organización actual. Esta evidencia constituye uno de los resultados más significativos

de la investigación, ya que sustenta que la continuidad laboral observada no está respaldada por un compromiso afectivo sólido.

En conjunto, los resultados permiten concluir que el compromiso organizacional de los colaboradores de las Steak Houses Gourmet de Manta se encuentra sostenido principalmente por factores normativos y de continuidad, mientras que el componente afectivo presenta debilidades importantes. Esta situación representa un desafío para las organizaciones del sector gastronómico, debido a que, en referencia a diversos autores señalan que el compromiso afectivo es la dimensión más relacionada con la motivación intrínseca, la innovación, la satisfacción laboral y la prestación de servicios de alta calidad. Por ello, resulta necesario implementar estrategias orientadas al fortalecimiento del sentido de pertenencia, reconocimiento laboral, comunicación organizacional y desarrollo profesional, con el propósito de transformar una permanencia basada en la necesidad en un compromiso sustentado en la identificación y vinculación emocional con la organización

Conclusiones

1. La evaluación realizada permitió determinar que el compromiso organizacional de los colaboradores de las Steak Houses Gourmet de la ciudad de Manta presenta un comportamiento heterogéneo entre sus dimensiones. Los resultados evidencian niveles elevados de compromiso normativo y de continuidad mientras que el compromiso afectivo se manifiesta con menor intensidad reflejando una limitada identificación emocional de los trabajadores con sus organizaciones.
2. Respecto a la dimensión del compromiso afectivo, los colaboradores presentan un bajo sentido de pertenencia e identificación con la organización. La mayoría de los participantes no considera que la empresa represente un elemento significativo en su vida personal ni percibe el éxito organizacional como un asunto de importancia propia. Sin embargo, reconocen que las organizaciones generan condiciones favorables para el desempeño laboral lo que demuestra que la productividad no siempre está acompañada de un vínculo emocional sólido.

3. En relación con el compromiso normativo, los resultados indican que los colaboradores mantienen una percepción favorable hacia la estabilidad laboral, la lealtad y la permanencia organizacional. No obstante, también se evidenció que una gran proporción de trabajadores considera justificable abandonar la organización cuando se presentan mejores oportunidades laborales lo que demuestra que la obligación moral hacia la empresa tiene ciertos límites frente a las expectativas de crecimiento profesional y mejora de condiciones laborales.
4. En cuanto al compromiso de continuidad, se identificó que la permanencia de los colaboradores está fuertemente influenciada por factores económicos, personales y laborales, los trabajadores perciben que abandonar la organización implicaría costos significativos, además de considerar que existen pocas alternativas laborales viables en el mercado. Esta situación fortalece la estabilidad laboral, aunque no necesariamente garantiza una identificación genuina con la organización.
5. Finalmente, se concluye que la permanencia de los colaboradores en las Steak Houses Gourmet de Manta parece estar sustentada principalmente en factores de necesidad y estabilidad, más que en un fuerte compromiso emocional con la organización. Esta realidad representa un desafío para la gestión del talento humano, debido a que las diversas fuentes consultadas señalan que el compromiso afectivo constituye la dimensión que genera mayores beneficios en términos de motivación, desempeño, innovación y calidad del servicio.

Recomendaciones

1. Implementación de programas de fortalecimiento del compromiso afectivo mediante estrategias de reconocimiento laboral, integración de equipos y fortalecimiento de la cultura organizacional, con el propósito de incrementar el sentido de pertenencia e identificación de los colaboradores con las Steak Houses Gourmet de la ciudad de Manta.

2. Diseño e implementación de planes de desarrollo profesional y capacitación continua que permitan a los trabajadores visualizar oportunidades de crecimiento dentro de la organización, favoreciendo así una mayor vinculación con los objetivos institucionales y una mejora en la motivación laboral.
3. Fortalecimiento de las prácticas de gestión del talento humano relacionadas con la comunicación interna, la participación de los colaboradores y el liderazgo organizacional, con la finalidad de consolidar los niveles de lealtad y compromiso normativo identificados en la investigación.
4. Revisión periódica de las condiciones laborales, los incentivos y los beneficios otorgados al personal, procurando que la permanencia de los colaboradores no esté sustentada únicamente en factores económicos o de necesidad, sino también en la satisfacción laboral y el bienestar organizacional.
5. Establecimiento de mecanismos formales de retención del talento humano mediante la creación de planes de carrera, oportunidades de ascenso interno y beneficios diferenciadores que generen valor agregado para los colaboradores. Esta recomendación surge debido a que la mayoría de los trabajadores manifestó que, ante condiciones laborales similares en otra empresa, no consideraría como opción óptima permanecer en la organización actual, lo que evidencia una vulnerabilidad en la retención del personal a largo plazo.

Referencias

- Alserhan, H., & Obeid AL Shbail, M. (2020). The role of organizational commitment in the relationship between human resource management practices and competitive advantage in Jordanian private universities. *Management Science Letters*. <https://doi.org/https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.7.036>
- Boukamcha, F. (2023). A comparative study of organizational commitment process in the private and public sectors. *International Journal of Organizational Analysis*, 31(5), 1987 - 2013.
- Burgess, C. I. (Diciembre de 2025). Affective Commitment as a Predictor of Absenteeism: Evidence from a U.S. Utility Provider. *International Journal Of Human Resource Studies*, 1(37), 16. <https://doi.org/https://doi.org/10.5296/ijhrs.v1i1.23182>
- Chigeda, F., Munyaradzi Ndofirepi, T., & Steyn, R. (2022). Continuance in organizational commitment: The role of emotional intelligence, work-life balance support, and work-related stress. *Global Bussiness and Organizaional Excellence*, 42(1), 22-38. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/joe.22172>
- El Adraoui, H. (2025). The Paradox of Continuance Commitment between Organizational Citizenship Behaviors and Signs of Burnout. *Journal of Economics and Behavioral Studies*, 17(3). [https://doi.org/https://doi.org/10.22610/jebs.v17i3\(J\).4734](https://doi.org/https://doi.org/10.22610/jebs.v17i3(J).4734)
- Espinoza Freire, E. E. (2025). a investigación cuantitativa: fundamentos, características y aplicaciones en las ciencias sociales. *Revista científica Sociedad & Tecnología*, 8(S3), 1283-1298. Obtenido de <https://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/societec/es/article/view/47/1176>
- Faisaluddin , F., Fitriana, E., Nugraha, Y., & Rusyda Hinduan, Z. (2024). Does meaningful work affect affective commitment to change? Work engagement contribution. *SA Journal of Industrial Psychology*, 50. <https://doi.org/https://doi.org/10.4102/sajip.v50i0.2143>
- Herrera, J., & De Las Heras-Rosas, C. (2021). The Organizational Commitment in the Company and Its Relationship With the Psychological Contract. *Frontiers in Psychology*. <https://doi.org/https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.609211>
- Hernández Sampieri , R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio , P. (2023). *Metodologia de la investigación* (Vol. 8). McGraw-Hill. Obtenido de https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/metodologia-de-la-investigaci%C3%83%C2%B3n_sampieri.pdf
- Huamani Yaranga, A. G., & Tacza Ladera, S. (2025). *Relación de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en trabajadores de la empresa Elisur Organic S. A. C., Pichanaqui-2021[PDF]*. Universidad continental.
- Kim, H., Im, J., & Shin, Y. (2021). The impact of transformational leadership and commitment to change on restaurant employees' quality of work life during a crisis. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 48, 322-330.

- Lloor Zambrano, H. Y., Santos Roldán, L., & Palacios Florencio, B. (2022). Relationship CSR and employee commitment: Mediating effects of internal motivation and trust. *European Research on Management and Business Economics*, 28(2).
- May, H. A. (2025). Organizational Commitment as a Mediating Factor between Trust in Management and the Achievement of Organizational Goals – An Applied Case in Tikrit University[PDF]. *South Asian Research Journal of Business and Management*, 7(3), 321–332.
- Mohamad Fuzi, A., Farhatun, W., Hidayana, N., & Ashfahany, A. E. (2024). Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behaviour: The Moderating Effect of Trust among Fast Food Restaurant Employees. *Journal of Advanced Research in Business and Management Studies*, 37(1), 23-28. <https://doi.org/10.37934/arbms.37.1.2338>
- Monsalve Castro, C., Pardo del Va, M., & Dasí Rodriguez, S. (2021). Prácticas de alto rendimiento compormiso afectivo: el papel mediador de la cultura organizacional en pymes colombianas[PDF]. *Innovar Gestion humana*, 33(88). <https://doi.org/https://doi.org/10.15446/innovar.v33n88.106278>
- Murray, W. C., & Holmes, M. R. (2021). Impacts of employee empowerment and organizational commitment on workforce sustainability. *Sustainability (Switzerland)*, 13(6).
- Obeid Al Shbail , M., Alshurafat, H., Ensour, W., Al Amosh, H., & Al-Hazaima, H. (2025). Exploring the impact of internal CSR on auditor turnover intentions: The mediating and moderating roles of job satisfaction, organisational commitment, and job complexity. *Acta Psychologica*, 256. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.105012>
- Parra Toapanta, D. S. (2023). *Perfeccionamiento del clima laboral y la cultura organizacional de la empresa El Lince Restaurante de la ciudad de Ambato*[PDF]. Facultad de ciencias administrativas OE.
- Pérez Castaños, S., & García Santamaría, S. (2023). La investigación cuantitativa. En D. Ortega Sánchez , *¿Cómo investigar en Didáctica de las Ciencias Sociales?* (págs. 121-192). Octaedro. Obtenido de <https://octaedro.com/wp-content/uploads/2023/05/9788419690203.pdf>
- Savita S, R., & Navin Kumar, K. (2025). ¿Cómo influye la confianza en el líder en el compromiso organizacional? Una prueba de un modelo de mediación moderada. *Acta Psychologica*, 257.
- Stark, H. P., Williamson Smith, R., & T Carter, N. (Marzo de 2025). *Organizational Commitment Profiles and Employee Well-Being: Exploratory and Confirmatory Latent Profile Analyses*. https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s41542-025-00225-2?urlappend=%3Futm_source%3Dresearchgate.net%26utm_medium%3Darticle
- Stobierski, T. (15 de Junio de 2021). *14 Eye-Opening Corporate Social Responsibility Statistics*. Obtenido de HBS Online Business Insights Blog / Harvard Business School Online: <https://online.hbs.edu/blog/post/corporate-social-responsibility-statistics>
- Strange Noesgaard, M., & Jorgensen, F. (2024). Building organizational commitment through cognitive and relational job crafting. *European Management Journal*, 42(3), 348-357. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.emj.2023.01.002>

Thakur, A., Ghuman, K., Bedi, M., & Magliocca, P. (Octubre de 2025). *Impact of affective, normative and continuance commitment on organizational citizenship behavior in emerging economies*. https://doi.org/https://doi.org/10.1108/RIBS-08-2024-0100?urlappend=%3Futm_source%3Dresearchgate.net%26utm_medium%3Darticle

Zhu, D., Doan, T., Kanjanakan Thawornlamert, P., Park, I.-J., & Kim, P. (2025). How ambition and commitment influence the career withdrawal intention of hotel employees: A latent change score modeling approach. *International Journal of Hospitality Management*, 133. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2025.104458>

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Tabla 1

Matriz de consistencia del proyecto investigtivo

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN	VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES		
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	El compromiso organizacional, obtiene cada vez más un interés mayor por parte de empleados educados y experimentados, puesto a que los colaboradores son el núcleo del conocimiento, productividad y el desempeño financiero de una organización. Los gerentes deben priorizar el compromiso de los trabajadores para garantizar la permanencia de los mismos dentro de la organización. El CO más allá de considerase como un indicador de lealtad o satisfacción, funciona como un catalizador especial para la innovación y el cambio estratégico de las empresas, ya que, al generar un compromiso genuino, siente pertenencia, autonomía y confianza, generando	COMPROMISO AFECTIVO	Sentido de pertenencia Identificación con valores Apego emocional	1. Tiene usted un fuerte sentido de pertenencia hacia esta organización. 2. Considera que existe un vínculo y una identificación personal muy estrecha con esta organización. 3. Trabajar en esta organización posee un alto significado y valor en el ámbito personal. 4. Esta organización logra inspirar el mejor desempeño posible en el desarrollo de las actividades laborales. 5. El futuro y el éxito de esta organización son de gran relevancia e importancia personal. 6. Esta organización representa un elemento de gran valor e identidad para sus colaboradores. 7. Se defienden los intereses y la buena reputación de esta organización frente a comentarios o críticas externas.	INVESTIGACIÓN TIPO CUANTITATIVA DISEÑO DESCRIPTIVO INSTRUMENTO ENCUESTA
¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional de los colaboradores en los Steak Houses Gourmet de la ciudad de Manta, 2026?	Evaluar el nivel de compromiso organizacional de los colaboradores en los Steak Houses Gourmet de Manta						
PROBLEMA ESPECÍFICO 1	OBJETIVO ESPECÍFICO 1						
¿Cómo se manifiesta la dimensión afectiva del compromiso en la población de estudio?	Identificar el grado de compromiso afectivo (vínculo emocional) de los colaboradores con sus organizaciones						

PROBLEMA ESPECÍFICO 2	OBJETIVO ESPECÍFICO 2		no solo un entorno más competitivo, sino también estimula la creatividad y cooperación entre equipos (Strange Noesgaard & Jorgensen, 2024)	COMPRO MISO NORMATI VO	Obligación Bienestar Lealtad Moral	. Las personas deberían buscar estabilidad en una misma empresa en lugar de cambiar de organización con tanta frecuencia. 2. Una persona siempre debe ser leal a la organización en la que trabaja. 3. Dejar una organización para ingresar a otra sin una razón de peso es una acción incorrecta. 4. se justifica abandonar la organización actual solo por el hecho de encontrar un trabajo mejor. 5. Es difícil desvincularse de la organización actual para adaptarse a una nueva.	
PROBLEMA ESPECÍFICO 3	OBJETIVO ESPECÍFICO 3						
¿Cuál es la prevalencia del compromiso de continuidad entre los colaboradores evaluados?	Determinar el nivel de compromiso de continuidad basado en la percepción de necesidad y estabilidad laboral.						
¿De qué manera se presenta el compromiso normativo en los colaboradores de este sector?	Caracterizar el compromiso normativo relacionado con el sentido de obligación y lealtad profesional.			COMPRO MISO DE CONTINUI DAD	Oportunidades laborales Estabilidad personal laboral	1. Gran parte de la vida personal y familiar se vería afectada si se tomara la decisión de dejar esta organización en este momento. 2. Dejar esta organización actualmente representa un costo económico y profesional muy alto. 3. Abandonar el puesto de trabajo actual requeriría un sacrificio personal considerable. 4. Resulta muy difícil dejar esta organización en la actualidad, incluso si existiera el deseo de hacerlo. 5. Permanecer en esta organización es un asunto de estricta necesidad. 6. Existen muy pocas alternativas laborales viables en el mercado en caso de dejar esta organización. 7. Las circunstancias del entorno actual obligan a mantener la estabilidad en esta organización. 8. Ante condiciones de contrato y trabajo similares en otra empresa, la decisión óptima es permanecer en esta organización.	

Tabla 2*Matriz de resultados de las encuesta*

ENC	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	4	2	2	4	2	3	4	5	4	5	4	5	2	2	2	2	4	4	5	2
2	4	4	2	5	5	3	4	5	4	5	2	5	1	4	5	4	5	5	5	2
3	4	2	2	4	1	4	4	5	2	5	2	5	2	5	2	5	5	5	5	2
4	3	4	4	5	2	4	5	5	2	5	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5
5	2	2	2	4	2	4	5	5	4	5	2	5	4	5	2	5	5	5	5	2
6	3	2	2	5	2	4	5	5	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	2
7	2	2	2	5	2	2	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	2
8	3	2	2	5	2	5	3	5	4	5	4	5	4	4	2	5	5	5	5	2
9	2	2	2	5	2	5	5	5	2	5	2	5	2	5	2	5	5	5	5	2
10	2	2	2	5	2	5	5	2	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	2
11	2	2	2	5	2	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2
12	2	2	2	5	2	5	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1
13	1	1	1	5	1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1
14	1	1	1	5	1	5	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1
15	1	1	1	5	1	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	1
16	1	1	1	5	2	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	1
17	1	1	1	5	2	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2
18	4	3	3	5	2	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	1
19	4	4	4	5	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1
20	1	2	2	5	2	5	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1
21	1	1	2	4	2	4	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1
22	2	2	2	4	2	4	2	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1
23	2	2	2	4	2	4	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2
24	2	1	2	4	2	4	3	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	2
25	1	2	2	5	2	4	3	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	2
26	3	4	2	5	2	4	4	5	2	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	2
27	2	2	2	5	2	5	3	4	2	5	4	2	5	4	4	5	5	5	4	2

28	2	2	2	5	1	4	3	4	2	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	1
29	2	1	2	4	2	5	3	5	2	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	1
30	2	2	2	4	2	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
31	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	1
32	3	2	2	5	2	4	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	2
33	2	2	2	5	2	5	3	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	2
34	2	2	2	5	2	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	2
35	2	2	2	4	2	4	3	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	2
36	2	2	2	4	2	4	3	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	2
37	2	2	2	4	2	4	3	4	2	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	2
38	2	2	2	4	2	4	3	4	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2
39	2	2	2	4	2	4	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	2
40	2	2	2	4	2	4	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	2
41	2	2	2	2	2	2	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	2
42	2	2	2	2	2	2	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	2
43	2	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	2
44	2	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	2
45	2	2	2	2	2	2	3	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	2
46	2	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	1
47	2	2	2	2	2	5	3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2
48	2	2	2	5	1	4	3	4	2	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	1
49	2	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	2
50	2	2	2	2	2	2	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	1
51	2	3	3	2	2	2	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	1
52	2	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	1
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
55	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2
56	3	2	2	2	2	4	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	1
57	3	2	2	2	2	2	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	1
58	3	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	1
59	3	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	2

60	3	2	2	4	2	4	3	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	2
61	3	2	2	2	2	2	3	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	1
62	3	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	1
63	3	2	2	4	2	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	1
64	3	2	2	4	2	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	1
65	3	2	2	4	2	4	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	1
66	3	2	2	4	2	4	3	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	2
67	3	2	2	4	2	4	3	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	2
68	3	2	2	4	2	4	3	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	2
69	3	2	2	4	2	2	3	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	2
70	3	2	2	4	2	4	3	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	2
71	3	2	2	4	2	4	3	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	1
72	3	2	2	4	2	4	3	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	1
73	3	2	2	4	2	4	3	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	1
74	2	2	2	4	2	4	3	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	1
75	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2
76	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	2
77	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	1
78	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	2
79	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	2
80	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	2
81	2	2	2	4	2	4	3	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	2
82	2	2	2	4	2	4	3	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	2
83	2	2	2	4	2	4	3	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	2
84	2	2	2	4	2	4	3	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	2
85	2	2	2	4	2	4	3	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	2

Figura 21

Evidencia del proceso editorial

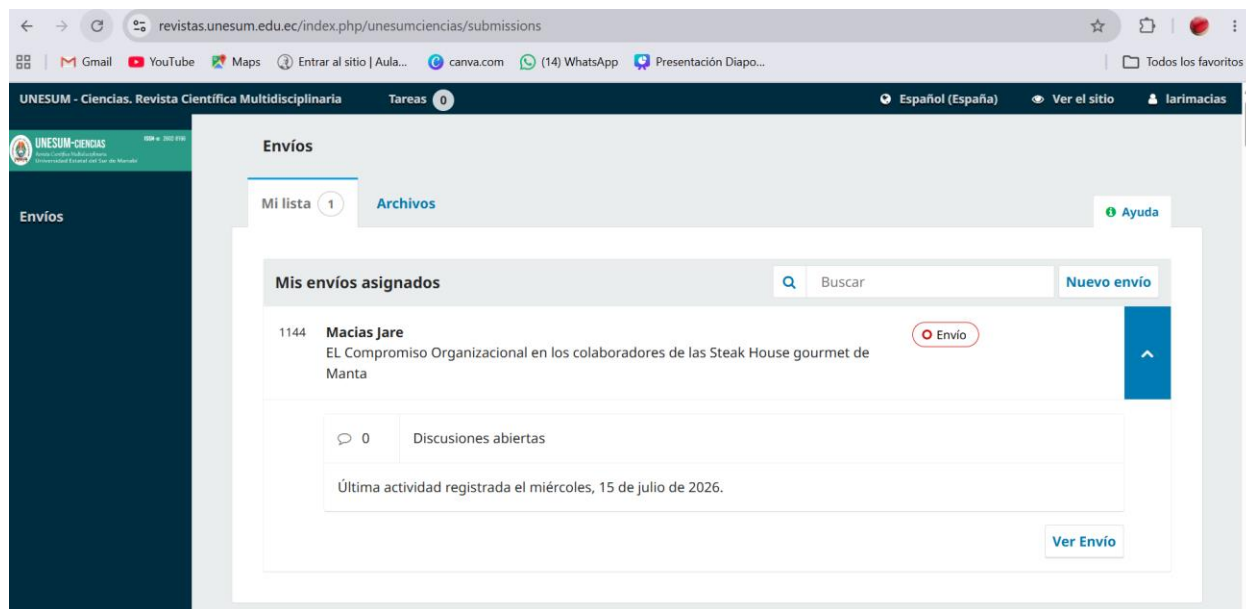


Figura 22

Plantilla de la revista solicitada Unesum



Directrices para autores/as

INSTRUCCIONES PARA LOS AUTORES

Artículos científicos

Estos trabajos describirán resultados originales de investigaciones y no pueden haber sido publicados previamente, en forma parcial o total, en otra revista científica. Tampoco pueden haber sido incluidos de forma íntegra en memorias de eventos científicos. Los

manuscritos de artículos científicos se escribirán con el procesador de texto Microsoft Word utilizando tamaño de papel A4 (210 x 297 mm); texto con interlineado sencillo; márgenes superior e inferior de 3 cm, izquierdo de 3,5 cm y derecho de 2,5 cm; fuente *Times New Roman* tamaño 10, excepto el título de primer nivel que usará tamaño 14 y los títulos de otros niveles que se escribirán en tamaño 12. El número máximo de páginas será de 14, incluyendo tablas y figuras. No es permitido el uso de anexos. Las páginas deben numerarse al final de las mismas y a la derecha. [USAR Norma para autores](#)

Organización y estructura

Títulos: Los títulos de primer nivel estarán alineados al centro, sin negrita, con mayúsculas, no superando las 20 palabras y sin punto final. Nombres científicos se escribirán íntegramente, en cursiva y en minúsculas, excepto la primera letra del género. Agregar al autor(es) que clasificó la especie y no escribir el nombre vulgar.

Los títulos de segundo nivel no se enumerarán y estarán alineados a la izquierda (resumen, introducción, materiales y métodos, resultados y discusión, conclusiones y referencias bibliográficas) deben escribirse en negrita y con mayúsculas. Los títulos de tercer nivel deben estar en negritas y en minúscula, excepto la letra inicial, mientras que los de cuarto nivel van igual que los anteriores, pero sin negrita y en cursiva.

Autor(es): Se escriben debajo del título separado de este por un espacio, alineados al centro y separados por comas. Solo las letras iniciales en mayúscula con llamado a través de un superíndice numérico arábigo ubicados al final de cada nombre. Después de los nombres de los autores, dejando un espacio, precedidos por el superíndice correspondiente y utilizando tamaño de letra 8, deben aparecer las informaciones siguientes: formación académica, grado científico máximo, institución a que pertenecen, ciudad, estado, país y dirección electrónica. No deben ser más de cinco autores y el orden en que aparecen indicará la contribución de cada uno.

Resumen: Los trabajos escritos en español o portugués llevarán un abstract y los escritos en inglés un resumen. El texto será redactado en un único párrafo, no excediendo 250 palabras. Debe incluir una breve introducción al problema objeto de la investigación, el objetivo, la metodología utilizada y los resultados más significativos obtenidos. Debe evitarse citar literatura y no deben hacerse llamados a tablas y figuras. Al inicio del resumen en el idioma diferente al que se escribe el artículo, debe escribirse el título del mismo en cursiva.

Palabras clave: Son palabras que indican al lector los temas a los que hace referencia el artículo, además de facilitar la recopilación y búsqueda de la cita en bancos de información. Su número debe oscilar entre cuatro y seis y ser diferentes a las utilizadas en

el título del artículo. Se colocarán después del resumen (Palabras clave), del abstract (Keywords) y del resumen (Palavras chave).

Introducción: Debe presentarse brevemente la situación problemática tratada en la investigación, el estado actual del conocimiento sobre el tema y su relevancia considerando los niveles internacional, nacional y local, es decir, la justificación del trabajo, apoyada en literatura científica sobre el tema. También aparecerá el objetivo de la investigación y puede presentarse la hipótesis. Los nombres científicos, cuando son citados por primera vez en el texto, deben ser escritos íntegramente: género, especie y autor(es). Las siglas y abreviaturas, la primera vez que aparecen en el artículo, deben colocarse entre paréntesis, antecedidas por su significado. Los autores se citarán de acuerdo con las Normas APA (Sexta Edición).

Materiales y métodos: Las fórmulas y ecuaciones deben ser insertadas con la función Ecuación del Word. Se indicarán lugar y características del área donde se realizó la investigación y se describirá el proceso metodológico (obtención de los datos; técnicas o metodologías, equipos y materiales utilizados; diseño experimental y pruebas estadísticas empleadas) de tal forma que pueda ser repetido por otros investigadores. Los nombres químicos (aquellos en los que se establece la estructura química de una sustancia) deberán escribirse de acuerdo con la nomenclatura de la IUPAC (*International Union of Pure and Applied Chemistry*) y las recomendaciones de la comisión combinada IUPAC-IUB (*International Union of Biochemistry*).

Resultados y discusión: Resultados y discusión pueden ser presentados unidos o separadamente. En ambos casos los resultados obtenidos deben exponerse de forma clara, ordenada y completa. La discusión consistirá en comparar los resultados obtenidos con otras investigaciones, así como con los conocimientos científicos existentes. Tablas y figuras deberán ser incluidas en el texto, inmediatamente después de hacerse el llamado a las mismas, sus dimensiones no excederán los márgenes establecidos en el documento y respetarán la orientación vertical del papel. Los títulos de tablas y figuras serán breves, escritos en el idioma del trabajo y en el del resumen, en minúsculas excepto la primera letra y sin punto final. Además, en el caso de las tablas se ubicarán en la parte superior de las mismas y en el caso de las figuras, en la parte inferior. Las tablas deben ser producidas en editor de texto (Word) y no pueden ser insertadas en el texto como figuras. Los títulos de las columnas se encerrarán entre dos líneas horizontales sencillas y se escribirán en minúsculas, excepto la letra inicial. La tabla se cerrará con una línea horizontal sencilla. No usar líneas verticales. Las figuras (fotografías, gráficos, dibujos, planos, mapas, esquemas u otro tipo de ilustración) deben ser en blanco y negro. Los mapas tendrán escala gráfica. El número total de tablas y figuras no será superior a ocho y en el caso de que no sean originales, se debe citar la fuente. Debe evitarse el repetir en el texto la información que se presenta en tablas y figuras. Las citas deben ser textuales, siguiendo el formato de las normas APA (Sexta Edición).