



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Satisfacción laboral y compromiso organizacional en los
trabajadores obreros de una empresa contratista minera en
Parcoy–La Libertad, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORA:

Díaz Alarcon, Elma (ORCID: 0000-0002-7120-6730)

ASESOR:

Dr. Espino Sedano, Víctor Hugo (ORCID: 0000-0002-1454-0257)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

La presente investigación está dedicada con todo cariño y amor a mi madre Natividad, que desde el cielo puede verme cumplir mis sueños y anhelos, gracias por todos tus consejos y enseñanzas para superar mis límites, te amo infinitamente madre mía.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo, por haberme abierto sus puertas y permitirme lograr y obtener mi título profesional.

Agradezco infinitamente a Dios por hacer que las cosas se hagan posibles, a toda mi familia a mi papá, hermanos, sobrinos por estar siempre dándome aliento a lograr mis metas trazadas y en especial al amor de mi vida, que siempre esta incondicionalmente para mí y con quien compartiré mi vida.

Índice de Contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización.....	15
3.3. Población, unidad de análisis.....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimientos.....	19
3.6. Métodos de análisis de datos.....	20
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS.....	21
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES.....	31
REFERENCIAS.....	32
ANEXOS	39

Índice de tablas

Tabla 1: Distribución de frecuencias de acuerdo a los niveles de la variable satisfacción laboral.....	21
Tabla 2: Distribución de frecuencias según niveles de las dimensiones de satisfacción laboral.....	21
Tabla 3: Distribución de frecuencias según niveles de compromiso organizacional	22
Tabla 4: Pruebas de análisis normalidad para las puntuaciones de los instrumentos de “satisfacción laboral” y “compromiso organizacional”	23
Tabla 5: Correlación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional	24
Tabla 6: Correlación entre la dimensión significancia de la tarea y compromiso organizacional	25
Tabla 7: Correlación entre la dimensión condiciones de trabajo y compromiso organizacional	26
Tabla 8: Correlación entre la dimensión reconocimiento personal/social y compromiso organizacional.....	26
Tabla 9: Correlación entre la dimensión reconocimiento beneficios económicos y compromiso organizacional.....	27

Resumen

El presente trabajo tuvo por objeto establecer la relación entre la variable satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los obreros de una contratista minera en la unidad Parcoy, La Libertad. La población estuvo constituida por 133 trabajadores obreros, la investigación fue básica, de diseño cuantitativo, correlacional y transeccional. Se desarrolló utilizando los instrumentos tipo Likert de Sonia Palma para satisfacción laboral y el cuestionario de compromiso organizacional de los autores Meyer y Allen. Los resultados permiten establecer que existe una correlación significativa y positiva de efecto medio entre las variables (coeficiente $\rho = .305^{**}$). Lo que permite concluir, que los trabajadores se encuentran satisfechos y comprometidos de modo general con su trabajo y con la organización, determinando que a niveles superiores de satisfacción corresponde mayor compromiso organizacional.

Palabras clave: satisfacción laboral, compromiso organizacional, condiciones de trabajo.

Abstract

The present work aimed to establish the relationship between the job satisfaction variable and organizational commitment in the workers of a mining contractor in the Parcoy unit, La Libertad. The population consisted of 133 blue-collar workers, the research was basic, of quantitative, correlational and transectional design. It was developed using Sonia Palma's Likert-type instruments for job satisfaction and the organizational commitment questionnaire by the authors Meyer and Allen. The results allow to establish that there is a significant and positive correlation of medium effect between the variables (ρ coefficient = .305 **). This allows us to conclude that workers are generally satisfied and committed to their work and to the organization, determining that higher levels of satisfaction correspond to greater organizational commitment.

Keywords: job satisfaction, organizational commitment, conditions of job.

I. INTRODUCCIÓN

La satisfacción laboral y el compromiso organizacional han sido siempre materias que exigieron mucha investigación debido al impacto que tienen dentro de la organización, y esto originó que sean temas de constante revisión que tratan de demostrar que, a un elevado grado de satisfacción en el trabajo, mayor puede ser su compromiso a la empresa. Actualmente el mercado laboral y la recuperación económica han motivado que es el momento de aplicar herramientas y estrategias que aumenten la satisfacción de los trabajadores para fortalecer su compromiso y fidelizarlos con la organización.

La encuesta europea sobre las condiciones de trabajo, estableció que Rumania con 78%, Estonia con 74%, Portugal con 68%, Polonia con 66%, Italia con 64%, y Países Bajos con 61% cuentan con una mayor satisfacción laboral que superan la media europea (60%); sin embargo, España con 58%, Grecia 54%, Reino Unido con 52%, Irlanda con 51% y Dinamarca con 44% cuentan con los más bajos índices de satisfacción en la región (Eurofound, 2016). Por el lado de América Central, Honduras con 48%, Guatemala con 37% y El Salvador con 14% son los países que muestran índices bajos de satisfacción (CEPAL, 2019). En América de Sur, no se cuenta con estadísticas actualizadas sobre satisfacción laboral, siendo los resultados de las encuestas nacionales, los únicos datos cuantificables, tal es el caso de Argentina en su encuesta nacional a trabajadores sobre condiciones de empleo que determina la satisfacción en 64% (ECETSS, 2018), Chile en su primera encuesta nacional de empleo determinó una satisfacción en el trabajo con un promedio estimado de 4.29, en un rango de 1 a 5 (ENETS, 2011), por su parte el único dato que se tiene en Perú, establece una satisfacción de trabajadores obreros en 44.4% (MTPE, 2009).

La minería es una de las actividades de gran crecimiento económico en todo el mundo; sin embargo, más allá del alto beneficio económico y financiero que genera para las empresas que se desarrollan en el ámbito de este sector, existen muchos factores que se relacionan con esta actividad y necesitan un análisis diferenciado, dentro de los cuales se pueden distinguir la regulación normativa de cada país, la explotación racional de los recursos naturales, la protección ambiental, el respeto a las comunidades que se encuentran en el ámbito geográfico del yacimiento

minero, la implementación de medidas de prevención contra accidentes y enfermedades ocupacionales y las buenas prácticas laborales; este último adquiere un mayor abordaje con la psicología aplicada al trabajo relacionada a la satisfacción en el ambiente laboral y el compromiso en las organizaciones (Salanova et. al. 2019).

La generación y promoción del empleo en el sector privado formal registró un crecimiento de 19,6% en junio 2021 en comparación a lo registrado el año pasado (Informe mensual empleo formal privado N°37, Junio 2021 – MTPE) situación que coadyuva a que las empresas mineras puedan mantener y generar mayores puestos de trabajo. Luego de un año desde el inicio de pandemia por COVID-19 se observó que la crisis sanitaria afectó la estabilidad y generación de empleos en el país, estableciendo que los retos laborales que se añaden en la región producto de la pandemia, deberán considerar los nuevos desafíos y políticas de estabilidad laboral y promoción del empleo las mismas que deben estar centradas en las personas para lograr una mejor satisfacción laboral y un fortalecido compromiso organizacional (OIT 2021).

En nuestro país, el sector minero también es definitivamente la actividad que genera altos ingresos económicos y plazas de trabajo; asimismo, es considerado el empleo mejor pagado con relación al sueldo mínimo vital (Matute et. al. 2008). La minería involucra factores socioeconómicos, políticos, culturales y geográficos, la gran mayoría de yacimientos mineros en el país y sus respectivos campamentos se ubican a más de 3,000 msnm; esa condición y sumada a la distancia y ubicación del campamento con relación a la ciudad de origen del trabajador, generan que las empresas mineras implementen jornadas atípicas acumulativas de trabajo, bajo el amparo de la normatividad vigente (TUO del Decreto Legislativo N° 728) que pueden ser entre 14 a 28 días de labor continua (periodo en el cual el trabajador vive apartado de su familia dentro de los establecimientos mineros) y de 7 a 14 días de descanso (días libres).

De igual manera, los trabajadores que laboran en socavón (interior mina) generalmente lo hacen en ciertas condiciones de trabajo que son consideradas de alto riesgo conforme al anexo 5 incluido en el Decreto Supremo Nro.009-97-SA, por la exposición a agentes que puede ser físicos (ruido, ventilación, iluminación),

químicos (humos, vapores, polvo suspendido), ergonómicos y psicosociales; condiciones por lo que las empresas dotan del equipo de protección personal (epp) a sus trabajadores de acuerdo al riesgo evaluado; de igual manera, debido a los horarios prolongados de trabajo (12 horas) en turnos rotativos, disponen de horarios diferentes a los acostumbrados en su hogares para ingerir sus alimentos; condiciones laborales inherentes a toda actividad minera y que ante la situación que generó la pandemia del COVID-19, la misma que trajo consigo la incertidumbre de perder el empleo o la disminución de sus sueldos amparados en el Decreto de Urgencia N° 038-2020, ocasionó una alta rotación de personal y el no cumplimiento de los objetivos y metas trazadas de la empresa, situaciones que podrían estar vinculadas a la satisfacción en el ambiente de trabajo y con el compromiso organizacional.

En razón de lo antes expuesto se planteó el problema: ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y compromiso organizacional en los trabajadores obreros de una empresa contratista minera en Parcoy – La Libertad, 2021?

La investigación se justificó, porque permitió conocer los aspectos que ponen en peligro la satisfacción dentro del ambiente de trabajo y el compromiso de los obreros que trabajan en la unidad minera para con su organización ya que se buscó datos actualizados que reflejen la relación de las variables estudiadas. A nivel teórico, la investigación va a permitir enriquecer las variables psicológicas utilizadas en este estudio; que fortificará el desarrollo conceptual de dichos fenómenos y propiciará que su estructura epistemológica sea más nutrida en el conocimiento científico. A nivel metodológico, el uso de instrumentos debidamente autorizados por sus autores que permitieron medir y contar con la validez y confiabilidad originales con el fin de aplicarlos a la realidad-tiempo del estudio y poder obtener los resultados. A nivel práctico, va a permitir dar mayores elementos de juicio para que las empresas puedan fortalecer sus mejoras en la satisfacción de los colaboradores y afianzar el compromiso organizacional, así como también servir de materia prima para futuras investigaciones, ya que es poca la información recopilada para obreros del sector minero.

Basado en lo anterior, el objetivo general fue establecer la relación existente entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en los trabajadores obreros de una empresa contratista minera en Parcoy – La Libertad, 2021. De igual manera,

se planteó como objetivos específicos: - Establecer la relación existente entre la dimensión significancia de la tarea de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores obreros de una empresa contratista minera en Parcoy – La Libertad, 2021; - Determinar la relación existente entre la dimensión condiciones de trabajo de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores obreros de una empresa contratista minera en Parcoy – La Libertad, 2021; - Identificar la relación existente entre la dimensión reconocimiento personal/social de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores obreros de una empresa contratista minera en Parcoy – La Libertad, 2021; - Establecer la relación existente entre la dimensión beneficios económicos de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores obreros de una empresa contratista minera en Parcoy – La Libertad, 2021.

Se consideró como hipótesis general: Existe relación significativa positiva entre la satisfacción laboral y compromiso organizacional en los trabajadores obreros de una empresa contratista minera en Parcoy – La Libertad, 2021. Del mismo modo, se planteó las hipótesis específicas: - Existe relación significativa positiva entre la significancia de la tarea de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores obreros de una empresa contratista minera en Parcoy – La Libertad, 2021; - Existe relación significativa positiva entre las condiciones de trabajo de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores obreros de una empresa contratista minera en Parcoy – La Libertad, 2021; - Existe relación significativa positiva entre el reconocimiento personal/social de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores obreros de una empresa contratista minera en Parcoy – La Libertad, 2021; - Existe relación significativa positiva entre los beneficios económicos de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores obreros de una empresa contratista minera en Parcoy – La Libertad, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En lo referente a la información sobre los antecedentes internacionales investigados respecto a las variables se menciona a: Hernández, et al. (2021) en su artículo de investigación, cuya finalidad fue confirmar la relación que existe entre compromiso en la organización con la variable rotación de personal. Estudio de tipo cuantitativo, correlacional, no experimental y transeccional, la muestra estuvo conformada por 238 trabajadores obreros del sector industria del estado de Tlaxcala - México. Se hizo uso del instrumento de los autores Meyer y Allen para compromiso y del cuestionario Ahr & Ahr con relación a la variable rotación de personal. Sus resultados lograron determinar una correlación positiva y alta entre las variables investigadas; concluyendo que los trabajadores comprometidos brindan mayores ventajas a la organización.

Gelvez, et al. (2021) en su artículo, plantearon como objetivo: analizar la incidencia entre riesgo psicosocial y la satisfacción de los trabajadores en una empresa minera. Este estudio es de tipo cuantitativo y cualitativo; no experimental y correlacional, con un tamaño de muestra de 25 trabajadores del área operativa en una empresa del rubro minero en Colombia. Sus resultados mostraron que existe una relación significativa y alta entre las dos variables objeto de estudio; asimismo, concluye que los riesgos psicosociales son un problema de gran impacto para todos los trabajadores que genera insatisfacción laboral y daño económico a la organización.

Guerrero, et al. (2021) en su estudio, plantearon como objetivo general: establecer de qué forma está relacionada la variable estilo de liderazgo con la satisfacción laboral y como incide en el compromiso organizacional. Este estudio fue cuantitativo, experimental y correlacional, con un tamaño de muestra constituida por 386 trabajadores del sector de servicios del Ecuador. Se hizo uso del cuestionario de Meyer y Allen para medir el compromiso con la empresa, el cuestionario de Paul Spector para satisfacción en el trabajo y el cuestionario MLQ para estilo de liderazgo. Sus resultados establecieron que el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral influyen positivamente en el compromiso organizacional, de igual modo, se concluye que entre satisfacción laboral y compromiso organizacional también existe una relación significativa y positiva.

Freire, et al. (2020) en su estudio de investigación, establecieron como objetivo general, conocer el resultado del estrés en la satisfacción del talento humano. Estudio de tipo cuantitativo, correlacional, de corte transeccional, se utilizó un tamaño muestra constituida por 104 trabajadores pertenecientes a fábrica de productos químicos de Durán - Ecuador. Sus resultados lograron determinar que no existe correlación directa significativa, concluyendo en la existencia de una relación proporcional pero inversa entre las variables y se expresa de forma que cuando aumenta el nivel de estrés en los trabajadores, la satisfacción disminuye.

Bohrt y Diaz (2018) en su artículo, establecieron como objetivo, establecer la influencia de la supervisión con el compromiso en la organización y la satisfacción laboral, su investigación de tipo cuantitativo, correlacional, transeccional, utilizando una muestra compuesta por 353 trabajadores de dos fábricas del rubro manufacturero en Bolivia. Se hizo uso para este estudio del cuestionario compromiso organizacional de Meyer y Allen, el cuestionario de Warr, Cook y Wall que mide satisfacción laboral y la escala desarrollada por Graen y Uhl-Bien para relación de intercambio supervisor-supervisado. Sus resultados lograron determinar y concluir que existe una elevada incidencia de la satisfacción laboral sobre el compromiso afectivo y normativo, pero no se halló incidencia sobre el compromiso de continuación.

En lo referente a la información sobre los antecedentes nacionales investigados se tiene: Dávila, et. al (2021) en su estudio realizado plantearon como objetivo: establecer la existencia de una relación entre el clima de la organización y la variable satisfacción laboral en una industria ubicada en el departamento de Lima. La muestra estuvo constituida por 316 trabajadores. El presente artículo fue de enfoque cuantitativo, básica, no experimental, correlacional y transeccional. Se hizo uso de las herramientas de Sonia Palma, para clima y satisfacción laboral. Los resultados estadísticos permiten concluir la relación existente es positiva y significativa con respecto a las variables del estudio, por lo que concluyen determinando la importancia del ser humano como principal agente y su influencia que tienen en las organizaciones.

Rios y Loli (2019) en su estudio se plantearon como objetivo, conocer la relación existente entre la variable justicia y compromiso organizacional. La investigación realizada por estos autores fue de enfoque cuantitativo, no experimental,

transeccional y correlacional, la muestra estuvo compuesta por 53 trabajadores del rubro minero en Perú y se hizo uso de la Escala de Colquitt para justicia organizacional y el cuestionario compromiso en la organización de Meyer y Allen. Los resultados muestran una relación existente de 0.229 entre ambas variables y además se concluye que si bien existe una correlación positiva baja la misma que no es de notoria significancia.

Pérez y Campana (2019) en su investigación establecieron como objetivo general: identificar la relación existente entre sentido de pertenencia y satisfacción laboral en una empresa del rubro de telecomunicaciones, la muestra la conformaron 202 colaboradores de una empresa de ese sector en Lima. El estudio fue de enfoque cuantitativo, correlacional, no experimental-transeccional. Hicieron uso de la escala de sentido de pertenencia de Herrera y de la escala satisfacción laboral, de Sonia Palma. Cuyos resultados obtenidos muestran la relación significativa y alta entre estas dos variables estudiadas, concluyendo que la sólida vinculación con la empresa podría facilitar que el trabajador logre una elevada satisfacción en lo laboral.

Huerta, et. al. (2019) en su estudio de investigación como objetivo general plantearon: conocer la relación existente entre satisfacción laboral y desempeño laboral en los colaboradores de LSA Enterprises Perú SAC, cuyo tamaño de muestra estuvo compuesta por 80 trabajadores del sector pesquero en Carquín - Huacho. El estudio de tipo cuantitativo, no experimental, correlacional-transeccional. Hicieron uso de la escala de Sonia Palma para satisfacción y la encuesta desempeño laboral. Los resultados demostraron la existencia de una significativa relación entre ambas variables, concluyendo que una elevada satisfacción laboral significa un mejor desempeño laboral.

Bollet, et. al. (2018) en su estudio de investigación, cuyo objetivo principal planteado fue: conocer la relación existente entre las variables clima y satisfacción laboral de los trabajadores en la estación naval en Pucallpa. El estudio fue de tipo cuantitativo, correlacional y transeccional, utilizaron un tamaño de muestra de 64 trabajadores de la estación naval Pucallpa y se hicieron uso de las escalas elaboradas por Sonia Palma para las variables respectivamente. Los resultados permitieron concluir que existe una relación significativa y directa entre ambas variables estudiadas.

Desarrollamos a nivel teórico, la primera variable del presente estudio para comprender más a fondo la problemática de la investigación: Hoppock (1935) establece como satisfacción laboral a cualquier combinación de escenarios psicológicos, fisiológicos y ambientales que origina que un trabajador indique que se encuentra satisfecho con sus labores. De igual modo señalamos el concepto de Palma (2005), determinó que la satisfacción laboral, es producto de la experiencia perteneciente a una persona dentro de la organización, es el efecto que causa una organización en los trabajadores, respuesta que se muestra en sus resultados al desempeñarse mostrando destrezas en su área o puesto del trabajador. De tal manera que existen muchas expectativas, por parte de los trabajadores hacia su organización ya sean de forma económica o afectiva- emocional.

Spector (2002), define que la satisfacción laboral genera importantes características vinculadas a los trabajadores y las empresas, que va desde el desempeño del trabajador hasta la salud y disfrute de muchos años de vida. Plantea su estudio de la satisfacción laboral en dos únicos factores: la experiencia del trabajador y la huella que genera en la organización.

Newstrom (2011), indica que el concepto de satisfacción relacionada al trabajo es el conjunto de sentimientos y emociones buenos y malos que tienen los trabajadores hacia sus tareas desarrolladas en la empresa.

Chiavenato (2011), establece que la satisfacción en el trabajo está ligada al desempeño y al factor clima organizacional. Esta se encuentra definida de acuerdo a los grados de satisfacción del trabajador, y en la cual coadyuva el clima existente del ambiente laboral en el normal desempeño de los trabajadores con relación a los resultados.

Dentro de las teorías relacionadas a la variable satisfacción laboral, se tiene: Hoppock (1935), efectuó la primera investigación sobre satisfacción laboral, que estableció diferencias interpersonales y grupales, además de diferencias significativas en diversos grados de satisfacción y en relación al nivel de profesionalización y a la clase de tareas que desempeñaban los trabajadores. Hoppock sólo estableció variables externas en la satisfacción laboral.

Schaffer (1953) desarrolla su teoría en la realización de necesidades y considera dentro de esta, variables internas que no se encontraban en relación con el trabajo, sino propias del mismo trabajador. Esta teoría comprende doce necesidades

básicas con diferencias interpersonales, donde la insatisfacción laboral genera en el trabajador un estado de tensión, o de satisfacción laboral ante la ausencia de tensión.

Maslow (1955) establece la jerarquía de necesidades humanas, que contienen diversos factores que inciden en la satisfacción de las cinco necesidades básicas y que sirvió como insumo para la teoría de satisfacción en el trabajo de Herzberg, Mausner & Snyderman (1959), que determinaron que no inciden todos los elementos en la satisfacción laboral, puesto que las necesidades consideradas las más esenciales solo generan insatisfacción sino son conseguidas.

Porter y Lawler (1968), postularon su teoría de las expectativas y determinaron que las capacidades humanas, percepciones y rasgos miden la influencia entre esfuerzo realizado y el desempeño laboral se encuentra medida por dichas percepciones y rasgos, lo que implica que mejorando solo el factor de desempeño laboral no se genera una mayor satisfacción. Del mismo modo, establecieron que la naturaleza de la tarea y la percepción de equidad de las recompensas si influyen en la motivación personal.

Locke y Latham (1990) determinan que la satisfacción laboral la componen diversas dimensiones: supervisión de la tarea, compañeros laborales, salario o jornal, probabilidades de ascender y labores a realizar.

Quarstein et al. (1992) en su teoría de eventos situacionales, determinan satisfacción laboral son producto de las reacciones de índole emocional ante la situación con la que se encuentra el trabajador en su organización; asimismo esta teoría establece que satisfacción laboral está establecida por las clases y sucesos situacionales ocurridos, las clases definidas por las condiciones de trabajo, salarios, ascenso, políticas y objetivos; mientras que los sucesos son etapas no completamente evaluadas, sino que se manifiestan cuando el trabajador ocupa dicha posición en la empresa.

Dawis (1994) en su teoría de ajuste en el trabajo, sostuvo que la satisfacción de los trabajadores son producto de la relación favorable entre los valores, necesidades y aspiraciones en el ambiente laboral y lo que se obtiene por realizar dichas tareas que generan en el trabajador satisfacción, mientras que la no correspondencia de estas genera "insatisfacción".

(Krausert, 2009), en su teoría del desempeño laboral, sostuvo que es el pilar para la toma de decisiones de beneficios económicos, dotación y desarrollo de personal y que es muy importante en las organizaciones ya que va a consolidar el momento actual y futuro de la misma. Estas teorías de desempeño laboral difieren entre cada trabajador y no se ajustan a los criterios de desempeño que diseñan las organizaciones para evaluar el desempeño. En resumen, una correcta evaluación que mida desempeño laboral implica el logro de objetivos en la organización.

De igual modo a nivel teórico, desarrollamos la segunda variable del presente estudio para comprender más a fondo la problemática del estudio: Según los autores Meyer y Allen (1991) definen que el compromiso en la organización, como el vínculo existente entre un trabajador con una organización, identificación e involucramiento que es distinguido por sus convicciones, confianza que siente hacia la empresa donde labora. Asimismo, están los lazos emocionales que se forman con las personas, y los económicos con la organización los cuales incentivan a lograr los objetivos de una empresa visión y misión.

Porter y Lawler (1968) la definen como el anhelo de ejecutar denodados esfuerzos en bienestar de la empresa, con el máximo deseo de mantenerse en la organización y colaborar con el logro de los objetivos, metas y valores.

Porter et. al. (1974) determinan al compromiso por parte de los trabajadores como una fuerza que conlleva a la identificación del trabajador con su organización, la misma que se basa en los vínculos adquiridos, y que se desarrolla a través de las percepciones y rasgos personales, obteniendo como consecuencia la lealtad, que influyen en el ejercicio de sus labores orientado al logro de las metas y a la prosperidad empresarial.

Varona (1993) define el compromiso organizacional a la responsabilidad que se implanta al interior del propio trabajador y lo potencia a realizar un mayor y mejor esfuerzo por lograr trabajo correcto.

Arciniega (2002) definió como “compromiso organizacional” a un conjunto de vínculos, emociones y lazos, los cuales permiten que un trabajador se mantenga ligado a una empresa en particular.

Hellrieger, D. y Slocum, J. (2009), definen el compromiso organizacional como la fortaleza y cooperación del colaborador, la forma de identificarse complementándose con los resultados satisfactorios y el cumplimiento de los

objetivos y metas trazadas por la organización realizando un trabajo elocuente y mostrando las ganas de permanecer dentro de la empresa.

Robbins y Judge (2009), determinan que el compromiso en la organización es la etapa donde el sujeto se siente reconocido por parte de la organización, cumpliéndose así sus objetivos personales trazados la misma que diferencia a los sentimientos que el individuo desarrolla hacia su trabajo, son diferentes a los sentimientos que desarrolla por su empresa.

Newstrom (2011) determina al compromiso en la organización al nivel en que el sujeto se compromete con la empresa y anhela continuar colaborando eficazmente dentro de la misma. De igual modo, indican que este compromiso es frecuentemente más sólido en los colaboradores que llevan muchos años brindando sus servicios en una organización, en los que han vivido un éxito personal en la empresa y en quienes laboran con un grupo de trabajadores que se encuentran comprometidas.

Polo et. al. (2017) sobre el compromiso en la organización indicaron que este es un factor muy importante dentro de la psicología organizacional la cual se centra en los lazos que se construyen y fortalecen, influyendo como esencia de la identificación del trabajador la cual trae como resultado el compromiso en la organización.

Dentro de las teorías relacionadas a la variable compromiso organizacional se tiene: Becker (1960) en su teoría de las pequeñas inversiones, determina que un individuo por una decisión personal se compromete, lo que hace que aporte su esfuerzo, con el fin de obtener beneficios de su empresa como puede ser la jubilación o un seguro de desempleo por el periodo de trabajo caso contrario sería un verdadero problema la pérdida del empleo, es así como se establece el compromiso con la empresa en torno a sus acciones, esto se debe entender como persistencia conductual, toda vez que el compromiso conductual realizado bajo unas condiciones particulares del trabajador, afecta su decisión de permanecer en la empresa.

Meyer y Allen (1991) concluyeron en su "teoría tres componentes" que compromiso organizacional está reflejado en tres importantes áreas: el compromiso observado como un reflejo del patrón afectivo hacia la empresa donde pertenece el individuo,

el reconocimiento de los costes vinculados con el desamparo de la organización y el deber que obliga seguir dentro de la organización.

Para el manejo teórico de la variable satisfacción laboral se va a sostener en el uso de la escala satisfacción laboral de Sonia Palma (2005) que utiliza la “teoría de los dos factores” o también llamada “Teoría de Higiene-Motivacional” de Herzberg (1959), la cual demuestra que la existencia de algunos elementos o factores presentes en el trabajo se encuentran vinculados a la satisfacción laboral y por ende la ausencia de estos elementos asociados a la insatisfacción laboral. Los elementos motivacionales solamente pueden prever o eludir la insatisfacción en el trabajo, empero, no pueden determinar la satisfacción laboral ya que esta condición podría estar definida por los factores de higiene. Los elementos motivacionales comprenden: reconocimiento a los logros obtenidos, mayor responsabilidad, la labor interesante, la ocasión de destacar y desempeñarse según sus fortalezas. Los factores de higiene contemplan la satisfacción con el sueldo o salario, con la participación positiva en la acción de tomar decisiones dentro de la empresa, con el trato por miembros de la organización, con el ámbito físico de trabajo, con las personas encargadas de la supervisión, con los beneficios en temas de formación o promoción, las políticas de la empresa y con las prestaciones sindicales.

La escala de satisfacción laboral, comprende 4 dimensiones: - Significación de la tarea, condición para realizar el trabajo en función a competencias orientadas que logren un sentido de realización, esfuerzo, igualdad, y/o colaboración; - Condiciones de Trabajo, la cual conlleva a la valoración de las labores realizadas en relación a la existencia de factores o elementos normativos que reglamentan la actividad en el ambiente de trabajo; - Reconocimiento personal/social, consistente en la capacidad evaluadora de las funciones en relación al reconocimiento propio del trabajador o de individuos vinculados al ambiente laboral, y en función a los logros obtenidos en el ambiente de trabajo o por el resultado favorable de estos logros; y - Beneficios Económicos, condición de realizar el trabajo en relación a temas remunerativos o la aplicación de incentivos económicos como resultado del esfuerzo realizado para cumplir con la tarea asignada.

De igual modo, para el manejo teórico de la segunda variable, se utilizó el cuestionario de compromiso organizacional elaborado por Meyer y Allen (1991), que se presenta con el modelo basado en su “teoría tres componentes” del

compromiso en las organizaciones, teoría propuesta por los mismos autores y que comprende las dimensiones: - compromiso afectivo, que se caracteriza por los vínculos de carácter emocional que genera el trabajador hacia la empresa, en la que tomar la decisión de permanecer en ella se basa en dicho apego emocional; - compromiso normativo, el cual muestra el trabajador al momento de una obligación moral para continuar dentro de la misma ya que es lo correcto (Meyer y Herscovitch, 2001); y, - compromiso de continuidad, por la cual los trabajadores deben permanecer dentro de la organización, ya que el salir de ella representaría un costo que lo afectaría pero que ante una posibilidad de salir de ella lo harán sin dudarlo (Meyer y Herscovitch, 2001).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo

Básica, y está orientada a buscar un entendimiento más amplio por medio de acción de comprender las características esenciales de los fenómenos, de los eventos que se observan o de las relaciones que determinan los organismos (CONCYTEC, 2018) ya que para su desarrollo de la teoría conceptual se basa en conocimientos sobre satisfacción laboral y compromiso organizacional.

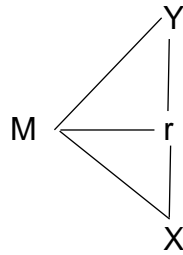
Diseño

Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) determinan que el modelo descriptivo – correlacional, tiene como objeto principal especificar las propiedades y características, así como buscar la repercusión y los valores en que se muestran una o más variables con el objeto de establecer el grado/nivel de relación entre ellas.

De acuerdo a la naturaleza del problema y los objetivos formulados, es de tipo cuantitativo y descriptivo – correlacional; es descriptiva, debido a que comprende la descripción y diagnóstico de las variables estudiadas y, correlacional, porque permite cuantificar el nivel de relación existente de las mismas.

Kerlinger F. y Lee H. (2002) refieren que, un estudio de tipo no experimental, no manipula variables o asigna al azar a los sujetos, estos son observados en un escenario natural, sin modificar las condiciones. Es de diseño no experimental, transversal, porque trabajó con un solo grupo de trabajadores en un momento determinado, aplicando dos cuestionarios/escalas, y recolectando datos para determinar de qué forma se correlacionan las variables estudiadas en los trabajadores obreros de una contratista minera.

El diseño fue el siguiente:



donde:

M = Trabajadores obreros, de una empresa contratista minera en Parcoy – La Libertad.

X = Medición variable 1

Y = Medición variable 2

r = Correlación entre variables: X e Y

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Satisfacción laboral, que viene a ser el resultado emocional que se genera en el trabajador ante las características del trabajo (Judge y Larsen, 2001), operacionalizamos la variable que comprende las dimensiones: Significación de la Tarea, mediante el indicador (cumplimiento del trabajo) y que comprende los ítems: 3, 4, 7, 13, 18, 22, 25 y 26; Condiciones de Trabajo, mediante el indicador (ambiente físicos de trabajo) y que comprende los ítems: 1, 8, 12, 14, 15, 17, 20 y 23; Reconocimiento personal/social, mediante el indicador (trato interpersonal) y que comprende los ítems: 6, 10, 11, 19, 21, 24 y 27; Beneficios Económicos, mediante el indicador (Salarios) y que comprende los ítems: 2, 5, 9 y 16. El instrumento tiene enunciados positivos los cuales son: 1, 3, 4, 7, 8, 9, 12, 13, 14, 15, 16, 18, 20, 21, 22, 23, 25, 26 y 27, del mismo modo cuenta con enunciados en negativo, los cuales son: 2, 5, 6, 10, 11, 12, 13, 17, 19 y 24. Del mismo, cada dimensión cuenta con puntuaciones que se determinan por 5 niveles: “muy satisfecho”, “satisfecho”, “promedio”, “insatisfecho y “muy insatisfecho”.

Variable 2: Compromiso Organizacional, que viene a ser la condición psicológica que influye en la relación del trabajador y su organización (Meyer y Allen, 1991), operacionalizamos la variable que comprende las dimensiones: “compromiso afectivo”, mediante el indicador (pertenencia a la organización) y que comprende los enunciados: 1, 2 3, 4, 5 y 6; “compromiso continuidad”, mediante el indicador

(opciones laborales) y que comprende los enunciados: 7, 8, 9, 10, 11, 12; “compromiso normativo”, mediante el indicador (evaluación de permanencia) y que comprende los enunciados: 13, 14, 15, 16, 17 y 18. El instrumento tiene enunciados positivos los cuales son: 1, 2, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 14, 15, 16, 17 y 18, del mismo modo cuenta con enunciados en negativo, los cuales son: 3, 4, 5 y 13. Del mismo, cada dimensión cuenta con puntuaciones que se determinan por 3 niveles: “fuerte”, “moderado” y “débil”.

3.3. Población, unidad de análisis

Población

El presente estudio consideró como población a la categoría obreros de la empresa contratista minera y que consta de 133 trabajadores, cuyas edades oscilan de 18 a 55 años, y se trata de población netamente masculina.

Unidad de análisis

Ñaupas, et. al. (2005) definen a las unidades de análisis en una investigación a aquellas que tienen características similares y que se encuentran en un ámbito determinado. En esta investigación la unidad de análisis lo configura un trabajador que trabaja en socavón (interior mina) cuyas principales funciones son las de desatar rocas, perforar, realizar los disparos utilizando material explosivo y acarrear mineral o desmonte; de igual manera, tiene la condición de obrero en la empresa contratista.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

El estudio seleccionó dos instrumentos que nos permiten evaluar la problemática de la investigación:

Ficha Técnica: Satisfacción Laboral (Variable Independiente):

Nombre	:	Escala Satisfacción Laboral (SL-SPC)
Autora	:	Sonia Palma Carrillo
Procedencia	:	Perú
Año	:	2005

Ítems	:	27
Forma de administrar	:	Individual - colectiva
Escala medición	:	Ordinal, tipo Likert
Duración	:	15 minutos en hojas impresas
Grupo de aplicación	:	trabajadores con vínculo laboral de dependencia.

Reseña histórica

Palma (2005) instrumento que otorga un diagnóstico general en la actitud frente a las labores realizadas por el trabajador, y advierte si dicha condición es aceptable o no aceptable por el trabajador en el desempeño de su labor. Se basa en la teoría higiene-motivacional de Herzberg, dicho instrumento fue creado utilizando una población de trabajadores peruanos.

Consigna de aplicación:

A continuación, se presenta una serie de opiniones que debe usted responder marcando con un aspa (X) la alternativa o enunciado que considere correcta: TA) Totalmente en acuerdo, A) De acuerdo, I) Indeciso, D) En desacuerdo y TD) Totalmente desacuerdo.

Calificación del instrumento:

Corresponde una puntuación de 1 a 5 puntos para las formulaciones negativas y de forma inversa para las formulaciones positivas. Luego, se obtiene el resultado final sumando directamente para cada una de las dimensiones y posteriormente obtener el puntaje total que van desde 27 a 135, para su posterior interpretación.

Propiedades psicométricas de origen:

Este instrumento fue sido diseñado en territorio peruano la misma que posee validez utilizando el análisis factorial con la aplicación del test de Kaiser y MyerOlkin obteniéndose un valor de 0.852; posee una confiabilidad definida utilizando el método de consistencia interna por el coeficiente alfa Cronbach, la cual otorgó un valor de 0.84 y por análisis de mitades utilizando el coeficiente Guttman un valor 0.81.

Propiedades psicométricas peruanas

En Perú, Rivera (2020), aplicó una prueba piloto al instrumento en la investigación a 50 trabajadores en una empresa en Pachamacac. Según la validez del constructo que fue medida por el coeficiente de Aiken se obtuvo un valor de 1,00. De igual modo, se estableció la confiabilidad de este instrumento mediante el índice Alfa Crombach alcanzando un valor de 0.831, que indica una alta confiabilidad.

Ficha Técnica: Compromiso Organizacional (Variable Dependiente):

Nombre	:	Cuestionario compromiso organizacional
Autores	:	Meyer y Allen
Origen	:	Estados Unidos
Año	:	1993
Administración	:	Individual o colectiva
Escala de medición	:	Ordinal, tipo Likert
Forma de aplicar	:	Colaboradores con vínculo laboral dependiente
Duración	:	Aprox. 20 - 30 minutos
Ítems	:	18

Reseña histórica

Meyer y Allen (1984) inicialmente desarrollaron dos dimensiones para cuantificar el compromiso en las organizaciones: 1) “afectivo” y 2) “compromiso continuo”. Años más tarde, incluyeron una dimensión a la que denominaron “compromiso normativo” (Allen y Meyer, 1990). El primer cuestionario, en su primera versión contenía 24 afirmaciones, que abarcaba las 3 dimensiones (afectivo-continuo-normativo), luego de varias revisiones, los autores modificaron el número de ítems de su instrumento estableciéndolo en 18 ítems, permaneciendo sus tres dimensiones. El instrumento fue traducido y utilizado con sus ítems originales en Lima, Perú por Figueroa (2016).

Consigna de aplicación

Usted tiene que expresar el grado o nivel de acuerdo o desacuerdo en cada una de las afirmaciones, usando una escala de 7 puntos, donde: 1) Totalmente en desacuerdo, 2) En desacuerdo, 3) Levemente en desacuerdo, 4) Ni de acuerdo ni

en desacuerdo, 5) Levemente de acuerdo, 6) De acuerdo, 7) Totalmente de acuerdo.

Calificación del instrumento:

Corresponde una puntuación de 1 a 7 puntos para las formulaciones positivas y de forma inversa para las formulaciones negativas. Luego, se obtiene el resultado final sumando directamente para cada una de las dimensiones y posteriormente obtener el puntaje total que van desde 18 a 126, para su posterior interpretación.

Propiedades psicométricas de origen:

Para cuantificar la validez de constructo se hizo uso del análisis factorial exploratorio con rotación Oblimín y resultó la validez de las 3 dimensiones. Los índices de consistencia interna que se obtuvieron fueron .79 para el compromiso afectivo, .77 para el compromiso continuo y .72 para el compromiso normativo. Lo que confirma la consistencia de la prueba (Arciniega & González, 2006).

Propiedades psicométricas peruanas

En Perú, Figueroa (2016) tradujo el instrumento en la investigación a 508 trabajadores públicos de La Libertad. Según la validez del constructo utilizando el Item-test corregido se demostró correlación directa y significativa alcanzando puntajes, las mismas que fluctuaron entre .168 y .628. Asimismo, mediante el uso del análisis factorial confirmatorio se obtuvieron valores en los índices de bondad de ajuste que van desde 0.644 a .0681. De igual modo, se estableció la confiabilidad de este instrumento mediante el índice Alfa Crombach con la que se obtuvo valores para las dimensiones: Afectivo de .748, Continuidad de .746 y Normativo de .704.

3.5. Procedimientos

Se seleccionó los instrumentos adecuados para cuantificar las variables, luego se envió la solicitud a los autores para que nos brindaran la autorización de su uso. De igual manera, se solicitó la autorización respectiva a la empresa a fin de aplicar los instrumentos en el centro de trabajo, posteriormente se explicó a cada uno de los participantes que son libres de participar en este estudio, una vez aplicados los

instrumentos, los resultados obtenidos fueron trabajados en una base de datos a fin de proceder con su análisis y posterior interpretación de resultados.

3.6. Métodos de análisis de datos

Para realizar el cálculo de los datos, se empleó el programa estadístico SPSS 26, aplicando la prueba de Shapiro-Wilk para analizar la normalidad, posteriormente, para establecer la correlación entre las variables se hizo uso del coeficiente de correlación de Spearman toda vez que en el par de variables a correlacionar no existe presencia de normalidad.

3.7. Aspectos éticos

El presente estudio tuvo en consideración los principios establecidos: Código de ética Profesional del Psicólogo peruano, Código de ética y deontología del Colegio Profesional de Psicólogos, de igual modo, se consideró los principios éticos de los psicólogos y códigos de conducta de la American Psychological Association (APA). Esta investigación implica tener el acreditado consentimiento informado de los colaboradores que participaron, y que además privilegia y respeta los derechos fundamentales de los mismos, entre ellos, la privacidad de sus datos personales y su participación voluntaria en el estudio. Dentro de los aspectos éticos que se tuvieron en cuenta fueron: el Principio de Autonomía, respetando la libre decisión de los trabajadores de participar en la investigación; el Principio de Beneficencia, toda vez que la presente investigación busca el bien del trabajador. Principio de no maleficencia, en la que la participación del trabajador en ningún caso causó daño físico ni psicológico al participante; el Principio de Justicia, tratando a todos los participantes de manera equitativa y respeto y Principio de Confidencialidad, en la que toda la información recabada no podrá ser divulgada o compartida sin solicitar el consentimiento del participante.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Distribución de frecuencias de acuerdo a los niveles de la variable satisfacción laboral

Nivel	Variable	
	Satisfacción laboral	
	f	%
Muy satisfecho	2	1.5
Satisfecho	36	27.1
Promedio	93	69.9
Insatisfecho	2	1.5
Muy insatisfecho	0	.0
Total	133	100.0

En la tabla 1 y anexo 10 se observa y analiza la distribución de las frecuencias y porcentajes correspondiente a satisfacción laboral, de tal modo se aprecia que prevalece el nivel medio (69.9%) seguido del nivel satisfecho (27.1%), y en los niveles insatisfecho y muy satisfecho solo hay una distribución de 1.5% para cada nivel respectivamente.

Tabla 2

Distribución de frecuencias según niveles de las dimensiones de satisfacción laboral

Nivel	Dimensiones							
	"Significancia de tarea"		"Condiciones trabajo"		"Reconocimiento personal/social"		"Beneficios económicos"	
	f	%	f	%	f	%	f	%
"Muy satisfecho"	20	15.0	2	1.5	0	.0	0	.0
"Satisfecho"	96	72.2	35	26.3	14	10.5	0	.0
"Promedio"	10	7.5	71	53.4	78	58.6	2	1.5
"Insatisfecho"	7	5.3	25	18.8	37	27.8	47	35.3
"Muy insatisfecho"	0	.0	0	.0	4	3.0	84	63.2
Total	133	100.0	133	100.0	133	100.0	133	100.0

En la tabla 2 y anexo 11 se observa y analiza la distribución de las frecuencias y porcentajes según el nivel en las dimensiones de satisfacción laboral, de tal manera que, en la dimensión significancia de la tarea prevalece el nivel satisfecho (72.2%) seguido del nivel muy satisfecho (15%), en la dimensión condiciones de trabajo prevalece el nivel promedio (53.4%) seguido del nivel satisfecho (26.3%), en reconocimiento personal y/o predomina el nivel promedio (58.6%) seguido del nivel insatisfecho (27.8%), y en la dimensión beneficios económicos predomina el nivel muy insatisfecho (63.2%) seguido del nivel insatisfecho (35.3%).

Tabla 3

Distribución de frecuencias según niveles de compromiso organizacional

Nivel	Variable	
	Compromiso organizacional	
	f	%
Fuerte	23	17.3
Moderado	91	68.4
Débil	19	14.3
Total	133	100.0

En la tabla 3 y anexo 12 se observa y analiza la distribución de frecuencias y los valores porcentuales correspondientes a compromiso organizacional, de lo cual se observa una distribución predominante en el nivel moderado con un 68.4%, seguido del nivel fuerte 17.3%, finalmente se evidencia que el menor porcentaje se distribuye en el nivel débil con un 14.3%.

Análisis de normalidad

Tabla 4

Pruebas de análisis normalidad según Shapiro-Wilk para las puntuaciones de los instrumentos de “satisfacción laboral” y “compromiso organizacional”

Variables	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	p
Satisfacción laboral	.969	133	.004
“Significancia de tarea”	.917	133	.000
“Condiciones trabajo”	.983	133	.087
“Reconocimiento personal – social”	.988	133	.320
“Beneficios económicos”	.957	133	.000
Compromiso organizacional	.953	133	.000

Nota: gl=grados libertad; p=valor de significancia estadística

En la tabla 4 se analiza la distribución de los valores derivados de la aplicación de los instrumentos de las variables de estudio, de tal manera que, utilizando el programa estadístico SPSS versión 26 y aplicando la prueba de Shapiro-Wilk utilizada para contrastar la normalidad del par de variables estudiadas, se aprecia presencia de normalidad solo en las dimensiones “condiciones de trabajo” y “reconocimiento personal-social” ($p > .05$), y en el total de satisfacción laboral y en su dimensión significancia de la tarea, así como en compromiso organizacional la distribución no es normal ($p < .05$). De tal manera que, para establecer la correlación de las variables se hizo uso del coeficiente de correlación de Spearman (ρ) debido a que en el par de variables a correlacionar no hay presencia de normalidad.

Análisis correlacional

Tabla 5

Correlación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional

			“Satisfacción laboral”	“Compromiso organizacional”
		Coeficiente de correlación	1,000	,305**
	“Satisfacción laboral”	Sig. (bilateral)	.	.000
Coeficiente Rho de Spearman		N	133	133
		Coeficiente de correlación	,305**	1,000
	“Compromiso organizacional”	Sig. (bilateral)	.000	.
		N	133	133

En la tabla 5 se evidencia correlación positiva y significativa de efecto medio entre satisfacción laboral con el compromiso organizacional ($\rho=.305^{**}$), dicha evidencia permite rechazar la hipótesis nula que postula que no existe correlación entre las variables de estudio, indicando de tal modo que, los participantes que se sienten satisfechos de modo general en la empresa donde laboral tienden a mostrarse en mayor medida comprometidos con la organización.

Tabla 6

Correlación entre la dimensión significancia de la tarea y compromiso organizacional

		Significancia de la tarea	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,311**
	Significancia de la tarea		
	Sig. (bilateral)	.	.000
	N	133	133
	Compromiso organizacional		
	Sig. (bilateral)	.000	.
	N	133	133

En la tabla 6, se observa la presencia de correlación positiva y significativa de efecto medio entre la dimensión significancia de la tarea con el compromiso organizacional ($\rho=.311^{**}$), tales hallazgos permiten rechazar la hipótesis nula que indica la inexistencia de correlación entre las variables, denotando de tal manera que los participantes que perciben una buena significancia con la tarea dentro de la organización suelen mostrarse en mayor medida comprometidos con la misma.

Tabla 7

Correlación entre la dimensión condiciones de trabajo y compromiso organizacional

			“Condiciones de trabajo”	“Compromiso organizacional”
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000	,245**
	“Condiciones de trabajo”	Sig. (bilateral)	.	.004
		N	133	133
		Coeficiente de correlación	,245**	1,000
	“Compromiso organizacional”	Sig. (bilateral)	.004	.
		N	133	133

En la tabla 7 se aprecia presencia de relación positiva y significativa de efecto pequeño entre la dimensión condiciones de trabajo con el compromiso organizacional ($\rho=.245^{**}$), dicha evidencia permite rechazar la hipótesis nula que estima la inexistencia de relación entre las variables, indicando de tal manera que los participantes que tienen una buena percepción de las condiciones que se dan en su centro de labores suelen mostrar un buen compromiso para con la empresa donde ejercen sus funciones laborales.

Tabla 8

Correlación entre la dimensión reconocimiento personal/social y compromiso organizacional

			“Reconocimiento personal/social”	“Compromiso organizacional”
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000	-,045
	“Reconocimiento personal/social”	Sig. (bilateral)	.	.608
		N	133	133
		Coeficiente de correlación	-,045	1,000
	“Compromiso organizacional”	Sig. (bilateral)	.608	.
		N	133	133

En la tabla 8 se evidencia que la dimensión reconocimiento personal/social se relaciona de efecto trivial y en ausencia de significancia estadística con el compromiso organizacional ($\rho = -.045, p > .05$), dichas evidencias permiten aceptar la hipótesis nula que postula la inexistencia de correlación entre las variables, indicando así que el compromiso organizacional que ellos muestran en la empresa funciona de modo independiente del reconocimiento personal/social que presenten dichos colaboradores.

Tabla 9

Correlación entre la dimensión reconocimiento beneficios económicos y compromiso organizacional

			“Beneficios económicos”	“Compromiso organizacional”
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000	,106
	“Beneficios económicos”	Sig. (bilateral)	.	.225
		N	133	133
		Coeficiente de correlación	,106	1,000
	“Compromiso organizacional”	Sig. (bilateral)	.225	.
		N	133	133

En la tabla 9 se evidencia que la dimensión beneficios económicos se correlaciona positivamente de efecto pequeño y en ausencia de significancia estadística con el compromiso organizacional ($\rho = .106, p > .05$), dichas evidencias permiten aceptar la hipótesis nula que establece la no existencia de correlación entre las variables, indicando así que el compromiso organizacional que muestran los participantes para con la organización funciona en cierto modo independiente de la percepción de los beneficios económicos que proporciona la empresa.

V. DISCUSIÓN

El objetivo general del estudio planteado fue la de establecer la relación existente entre las variables satisfacción laboral y compromiso organizacional, los resultados obtenidos permitieron confirmar que existe una relación significativa positiva entre estas, resultado que es coincidente con el objetivo del estudio realizado por Huerta (2019), quien determinó una correlación significativa positiva entre satisfacción y desempeño laboral. Según la teoría de eventos situacionales (Quarstein et al., 1992), en la que determinan que la satisfacción laboral es producto de las reacciones emocionales ante las diferentes situaciones con la que se encuentra el trabajador en su organización; asimismo esta teoría establece que la satisfacción en el ámbito laboral está comprendida por las clases y eventos situacionales ocurridos y están definidas por las condiciones de trabajo, salarios, ascensos, y objetivos; mientras que los eventos son etapas no evaluadas previamente, que se manifiestan cuando el trabajador ocupa dicha posición en la empresa.

Con relación al primer objetivo específico se logró establecer relación significativa y forma positiva entre la dimensión significancia de la tarea de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, resultado que se corrobora con el estudio de Huerta (2019), conforme a la teoría de ajuste en el trabajo, Dawis (1994), en la cual determina que la satisfacción en el ambiente de trabajo es producto de la relación favorable entre las necesidades, valores y aspiraciones en el ambiente laboral y lo que se obtiene por realizar dichas tareas que generan en éste satisfacción. Los resultados muestran que las actividades y tareas realizadas por los trabajadores obreros genera un mayor sentido de compromiso a hacia la empresa.

Con relación al segundo objetivo específico planteado se determinó la relación significativa y positiva media entre la dimensión condiciones de trabajo de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, resultado que coincide la investigación de Perez y Campana (2019), conforme a la teoría de 2 factores, Herzberg (1959), en la cual determina que la existencia de algunos elementos o factores presentes en el trabajo se encuentran vinculados a la satisfacción laboral. Los resultados muestran que las condiciones de laborales son un pilar fundamental

en los trabajadores obreros generándose un mayor compromiso con la organización.

Con relación al tercer objetivo específico no se logró establecer relación significativa y positiva entre la dimensión reconocimiento personal/social de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, resultado que difiere con el estudio de Rios y Loli (2019), en la que se encontró correlación significativa baja entre su variable 1 y el compromiso organizacional, según la teoría de los 3 componentes elaborado por Meyer y Allen (1991) refieren, al “compromiso afectivo”, como el vínculo emocional que se genera en un trabajador para con su organización, que lo impulsa a permanecer en la empresa tomando o apegándose a su factor emocional.

Con relación al cuarto objetivo específico, no se estableció relación significativa entre la dimensión beneficios económicos de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, resultado que coincide con el estudio de Rios y Loli (2019), en la que no encontró correlación significativa entre su variable 1 y el compromiso organizacional, según la teoría del desempeño laboral (Krausert, 2009), quien sostuvo que desempeño es el pilar fundamental para la toma de decisiones de beneficios económicos, dotación y desarrollo personal y que es muy importante en las organizaciones ya que va a fortalecer y consolidar el momento actual y futuro de la misma.

Dentro de la relevancia de la investigación se resalta las concepciones teóricas encontradas en referencia a las dos variables estudiadas. Por otro lado, se han tenido particularidades que se presentaron en el desarrollo de investigación dentro de lo que podemos señalar emergencia sanitaria en la que se encuentra el Perú y el resto de países del mundo debido a la pandemia por COVID-19 y que pudo influenciar en los trabajadores y los resultados obtenidos. Otro aspecto muy importante y no considerado en este estudio es la denominada deseabilidad social de los trabajadores, donde existe la probabilidad de distorsión en las respuestas de las encuestas o cuestionarios con el fin de no verse perjudicado u observados en su empresa (Salgado, 2005). Es por esta razón y por las particularidades observadas no se pueden generalizar los resultados obtenidos en el estudio.

VI. CONCLUSIONES

Primera.- Existe una relación significativa media y directa entre las variables investigadas en los trabajadores obreros de la empresa contratista minera en su unidad Parcoy ($r=0,305$), lo que significa que los trabajadores que se encuentran satisfechos tienden a sentir mayor compromiso con la organización.

Segunda.- Se demostró el objetivo específico 1 al encontrarse correlación positiva de efecto medio entre la dimensión significancia de la tarea de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores obreros de la empresa contratista en su unidad Parcoy ($r=0,311$), esto significa un mayor conocimiento de los procesos para el cumplimiento de sus labores dentro de la organización.

Tercera. - Se cumplió con el objetivo específico 2 al demostrar que existe relación positiva de efecto pequeño en la dimensión condiciones de trabajo de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores obreros de la empresa contratista en su unidad Parcoy ($r=0,245$), lo que significa que existen una percepción positiva de las condiciones de trabajo generando por lo tanto un mayor compromiso organizacional.

Cuarta.- Con relación al objetivo específico 3 no se encontró correlación entre la dimensión reconocimiento personal/social y el compromiso organizacional en los trabajadores obreros en la empresa contratista en su unidad Parcoy ($r=-0,045$), lo que significa que no existe una percepción positiva del reconocimiento por parte del trabajador en relación a su compromiso organizacional.

Quinta.- Con respecto al objetivo específico 4 no se encontró correlación entre la dimensión beneficios económicos y el compromiso organizacional de los trabajadores obreros en la empresa contratista en su unidad Parcoy ($r=0,106$), lo que significa que no existe una apreciación positiva de los beneficios económicos obtenidos por el trabajador con su compromiso organizacional.

VII. RECOMENDACIONES

Se consideran las siguientes recomendaciones:

- Desarrollo de programas de capacitaciones en nuevas estrategias de extracción de mineral y orientación a los trabajadores obreros para optimizar su desempeño laboral.
- Contar con un sistema de evaluación de personal bajo la responsabilidad de RR.HH.
- Proponerles mantener y incentivar excelentes relaciones con los trabajadores, las organizaciones sindicales y la comunidad en general. En el fondo, todo esto significa crear todas las condiciones para aumentar el nivel de satisfacción y compromiso.
- Fidelización al trabajador para lograr que se identifique con la organización, y asimismo que comprenda la importancia del trabajo que realiza.
- Utilización de este estudio como base para incentivar la investigación de las variables en el sector minero.

REFERENCIAS

- Allen, N. y Meyer, J. (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. (2002). Compromiso Organizacional en México: ¿Cómo hacer que la gente se ponga la camiseta? Dirección Estratégica. *Revista de Negocios del ITAM*, 2(1), 21-23. https://www.academia.edu/328551/Compromiso_Organizacional_Em_M%C3%A9xico_Qu%C3%A9_Es_Lo_Que_Hace_Que_La_Gente_Se_Ponga_La_Camiseta
- Arciniega, L. y Gonzales, 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), pp. 35-50. <https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/125409/2006ArciniegayGonz%E1lez.pdf;jsessionid=4214A793C7109D92A9C9309FEEEBFB13?sequence=1>
- Becker, H. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 32- 40. <https://doi.org/10.1086/222820>
- Bohrt, R. y Diaz, F. (2018). El compromiso organizacional y su relación con el intercambio líder-empleado y la satisfacción laboral. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 419, 187-212.
- Bollet F., Vargas J., Turpo J., Flores L., y Hilario J. (2019). Clima laboral y satisfacción laboral del personal de la estación naval de Pucallpa, 2018. *Repositorio de revistas de la Universidad Privada de Pucallpa*, 3(02). <https://doi.org/10.37292/riccva.v3i02.108>
- Cernas D., Mercado P. y León F. Robledo D. y Sierra E. (2018). Satisfacción laboral y compromiso organizacional: prueba de equivalencia de medición entre México y Estados Unidos. *Contaduría y administración*. 63. Recuperado de: <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.986>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones*. Novena edición. México: Mc Graw Hill Interamérica
- Coasaca, N., Argota, G., Celi, L., Campos, R., y Méndez, S. (2016). Ética profesional y su concepción responsable para la investigación científica.

- Recuperado de:
<https://www.usmp.edu.pe/campus/pdf/revista22/articulo7.pdf>
- Código de ética y deontología (2017). Colegio de Psicólogos del Perú.
https://www.cpsp.pe/documentos/marco_legal/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf
- Código de ética y deontología (2017). Colegio de Psicólogos del Perú.
https://www.cpsp.pe/documentos/marco_legal/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf
- Dávila, R., Agüero E., Ruiz J., y Guanilo C. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana. *Revista venezolana de Gerencia*, 26(5), 663-677. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.42>
- Dawis, R (1994). The theory of work adjustment as convergent theory. In M. L. Savikas & R. W. Lent (Eds.), *Convergence in career development theories: Implications for science and practice* (pp. 33–43). CPP Books.
<https://psycnet.apa.org/record/1994-97757-002>
- Decreto Supremo Nro. 009-97-SA. Reglamento de la ley de modernización de la seguridad social en salud. http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS_009_1997_SA.pdf
- Decreto de Urgencia Nro. 038-2020. Establecen medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el covid-19 y otras medidas.
- Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo – EWCS (2016). Fundación europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo.
<https://www.eurofound.europa.eu/es/data/european-working-conditions-survey>
- Encuesta nacional a trabajadores sobre condiciones de empleo, trabajo, salud y seguridad - ECETSS (2018). Argentina. https://www.trabajo.gob.ar/downloads/estadisticas/ecetss/ecetss_informe.pdf
- Encuesta Nacional de condiciones de empleo, trabajo y salud- ENETS (2011). Chile. https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-99630_recurso_1.pdf
- Figuroa, C. (2016). Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Compromiso Organizacional en Trabajadores Públicos de la Región La Libertad.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/263>

- Freire, A., Cepeda, V., y Escobar, K., (2020). Estrés laboral y satisfacción laboral en trabajadores de una compañía que fabrica productos químicos para la construcción en Durán – Ecuador. III Jornadas internacionales de investigación científica UTN, 883-893. https://www.researchgate.net/publication/342902566_Estres_laboral_y_satisfaccion_laboral_en_trabajadores_de_una_compania_que_fabrica_productos_quimicos_para_la_construccion_en_Duran_-_Ecuador
- Gelvez E., Soto E., Rodriguez E. y Jerez A. (2019). Influencia de los Riesgos Psicosociales en la Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Empresa Minera Triturados El Zulia S.A.S. Sede Operativa Ubicada en la Ciudad de Cúcuta-Norte de Santander. *Poliantea*, 16(28), 46–55. Recuperado de: <https://35.167.252.15/index.php/poliantea/article/view/2331/2235>
- Guerrero Bejarano, M. A., Manosalvas Vaca, C., Salvador García, C. R., Carhuancho-Mendoza, I. M., Maino Isaías, A. A., & Silva Siu, D. R. (2021). La mediación de la satisfacción laboral en la relación del estilo de liderazgo y el compromiso organizacional. *Apuntes Universitarios*, 11(2), 234 - 265. <https://doi.org/10.17162/au.v11i2.657>
- Happock, R. (1935). *Job Satisfaction*. Nueva York: Harper. <https://psycnet.apa.org/record/1936-00559-000>
- Hellriegel, D. y Slocum, J. (2009). *Comportamiento organizacional*. Décimosegunda edición. México: Cengage Learning Editores
- Hernandez R. y Mendoza C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*, primera edición. México: MacGraw-Hill/Interamericana editores S.A.
- Hernández, Y., Jaramillo, J., y Hernández, G. (2021). La relación entre el compromiso organizacional y la rotación de personal obrero. *Estudios de Administración*, 28 (1), 102-129. <https://doi.org/10.5354/0719-0816.2021.60211>
- Herzberg, F., Mausner, B. y Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*, Segunda edición. New York; John Wiley & Sons, Inc
- Herzberg, F. (1964). The motivation-hygiene concept and problems of manpower. *Personnel Administration*, 27(1), 3–7. <https://psycnet.apa.org/record/1964-09377-001>

- Huerta, W., Ching, G., Campos, A. & Antaurco, M. (2019) La Satisfacción y Desempeño Laboral en los trabajadores de la Empresa LSA ENTERPRISES PERU SAC, en la localidad de Carquin. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2128>
- Judge, T. y Larsen, R. (2001). Dispositional Affect and Job Satisfaction: A Review and Theoretical Extension. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86, 67-98. <https://doi.org/10.1006/obhd.2001.2973>
- Kerlinger F. y Lee H. (2002). *Investigación del comportamiento Métodos de investigación en ciencias sociales*, Cuarta edición. México: MacGraw-Hill/Interamericana editores S.A.
- Krausert, R. (2009). Performance management for different employee groups: A contribution to employment systems theory. *Physica*
- Locke, E. y Latham G (1990). Work Motivation and Satisfaction: Light at the End of the Tunnel. *Psychological Science*. 1 (4). 240-246. <https://www.jstor.org/stable/40062668>
- Matute G., Becerra M. y Muñoz R. (2008). Clima organizacional en las empresas mineras: el caso Orcopampa – Lima: Universidad ESAN
- Meyer, J. y Allen, N. (1984). Testing the side-bets theory” of organization commitment: some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69, 372-378. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.69.3.372>
- Meyer, J. y Allen, N. (1991). A Three-Component Conceptualization Of Organizational Commitment. *Human Resources Management Review*, pp. 61 - 89. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/105348229190011Z>
- Meyer, J., Allen, N. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*. 78. 538-551. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/211391140_Commitment_to_Organizations_and_Occupations_Extension_and_Test_of_a_Three-Component_Conceptualization
- Meyer, J., Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. London: Sage publications.

- Meyer, J. y Herscovitch, L. (2001). Commitment in the Workplace: Toward a General Model. *Human Resource Management Review*. 11(3). 299-326. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(00\)00053-X](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(00)00053-X)
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Boletín de economía laboral Nro. 39 (2008). Perú. http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/bel/BEL_39.pdf
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Informe mensual del empleo formal privado Nro. 37 (2021). Perú. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/2153406-peru-y-como-vamos-n-37>
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. Decimotercera edición. México: Mc Graw Hill Interamérica Editores, S.A. de C.V.
- Ñaupas H., Valdivia M., Palacios J. y Romero H. (2018). *Metodología y taller de investigación Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la Tesis*, quinta edición. Colombia: Ediciones de la U
- Ordoñez, D., Salazar, J., Tapia, N., y Pacheco, A., (2020). Influencia del clima y la satisfacción laboral en el desempeño del talento humano de las empresas comercializadoras. *593 Digital Publisher CEIT*, 5(6-1), 410-422. <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.6-1.437>
- Organización Internacional del Trabajo. Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo. Séptima edición. Enero-2021. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_767045.pdf
- Palma, S. (2005). Escala satisfacción laboral (SL-SPC). Manual.
- Panorama Social de América Latina (2019). Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44969/5/S1901133_es.pdf
- Pérez, K. y Campana J. (2019). Sentido de pertenencia y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa comercial de telecomunicaciones de Lima Metropolitana. *Revista científica de ciencias de la salud*, 12(1). <https://doi.org/10.17162/rccs.v12i1.1209>
- Polo J., Fernández, M., Bargsted, M., y Ferguson, L. (2017). The relationship between organizational commitment and life satisfaction: The mediation of employee engagement. *Universia Business Review*, 2017(54), 110-145.

- https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/681064/relationship_polo_ubr_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Porter, L. y Lawler, E. (1968). Managerial attitudes and performance. Homewood, Richard D. Irwin, Inc.
- Porter, L., Steers, R., Mowday, R., y Boulian, P. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603–609. <https://doi.org/10.1037/h0037335>
- Quarstein, V., McAfee, R. y Glassman, M. (1992). The Situational Occurrences Theory of Job Satisfaction. *SAGE Journals*, 45(8), 859-873. <https://doi.org/10.1177/001872679204500806>
- Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - Reglamento RENACYT.
https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf
- Rios J. y Loli A. (2019). Justicia Organizacional y Compromiso Organizacional en trabajadores del sector minero en Perú. *Revista de Investigación en Psicología*. 22. 127 – 138. Recuperado de: <https://doi.org/10.15381/rinvp.v22i1.16586>
- Rivera, D. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa de insumos naturales-Pachacamac, 2020. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/59455>
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). Comportamiento organizacional. Decimotercera edición. México: Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- Salanova, M., Llorens, S. y Martínez, I. (2019). Organizaciones Saludable. Una mirada desde la psicología positiva. Primera edición. España: Editorial Aranzadi, S.A.U.
- Salgado, J. (2005). Personalidad y deseabilidad social en contextos organizacionales: implicaciones para la práctica de la psicología del trabajo y las organizaciones. *Papeles del Psicólogo*, 2005. Vol. 26, pp. 115-128. <https://www.redalyc.org/pdf/778/77809207.pdf>

- Schaffer, R. (1953). Job Satisfaction as Related to Need Satisfaction in Work. *Psychological Monographs: General and Applied*, Vol. 67(14), 1-29. <https://doi.org/10.1037/h0093658>
- Spector, P. (2002). *Psicología industrial y organizacional: investigación y práctica*. México: El Manual Moderno.
- Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nro. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\\$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf)
- Varona, M. (1993). Conceptualización y supervisión de la comunicación y el compromiso organizacional. *Diálogos de la Comunicación* 35, 68-77. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2700637>
- Maslow, A. (1955). Deficiency motivation and growth motivation. In M. R. Jones (Ed.), *Nebraska symposium on motivation: 1955* (pp. 1–30). University of Nebraska Press. <https://psycnet.apa.org/record/1956-00483-002>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVOS	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES	MÉTODO
¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y compromiso organizacional en los trabajadores obreros de una empresa contratista minera en Parcoy – La Libertad, 2021?	Establecer la relación existente entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en los trabajadores obreros de una empresa contratista minera en Parcoy – La Libertad, 2021	Existe relación significativa positiva entre la satisfacción laboral y compromiso organizacional en los trabajadores obreros de una empresa contratista minera en Parcoy – La Libertad, 2021	Variable 1: Satisfacción laboral Variable 2: Compromiso Organizacional	Tipo: Básica, Diseño: cuantitativo descriptivo, correlacional, no experimental, trasversal
	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS		
	a) Establecer la relación existente entre la dimensión significancia de la tarea de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores obreros de una empresa contratista minera en Parcoy – La Libertad, 2021	a) Existe relación significativa positiva entre la significancia de la tarea de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores obreros de una empresa contratista minera en Parcoy – La Libertad, 2021		
	b) Determinar la relación existente entre la dimensión condiciones de trabajo de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores obreros de una empresa contratista minera en Parcoy – La Libertad, 2021	b) Existe relación significativa positiva entre las condiciones de trabajo de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores obreros de una empresa contratista minera en Parcoy – La Libertad, 2021		
	c) Identificar la relación existente entre la dimensión reconocimiento personal/social de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores obreros de una empresa contratista minera en Parcoy – La Libertad, 2021	c) Existe relación significativa positiva entre el reconocimiento personal/social de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores obreros de una empresa contratista minera en Parcoy – La Libertad, 2021		
d) Establecer la relación existente entre la dimensión beneficios económicos de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores obreros de una empresa contratista minera en Parcoy – La Libertad, 2021	d) Existe relación significativa positiva entre los beneficios económicos de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores obreros de una empresa contratista minera en Parcoy – La Libertad, 2021			

Anexo 2: Operacionalización de las variables

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
<p>La satisfacción laboral es el resultado emocional que se genera en el trabajador ante las características del trabajo (Judge y Larsen, 2001)</p>	<p>Son 27 enunciados distribuidos en cuatro dimensiones, las mismas que tienen 5 niveles de interpretación: "muy satisfecho", "satisfecho", "promedio", "insatisfecho y "muy insatisfecho".</p>	Significancia de Tarea	Cumplimiento del trabajo	3, 4, 7, 13, 18, 22, 25 y 26	<p>Ordinal, tipo Likert: TA) Totalmente en acuerdo, A) De acuerdo, I) Indeciso, D) En desacuerdo y TD) Totalmente desacuerdo.</p>
		Condiciones de Trabajo	Ambiente físicos de trabajo	1, 8, 12, 14, 15, 17, 20 y 23	
		Reconocimiento Personal- Social	Trato interpersonal	6, 10, 11, 19, 21, 24 y 27	
		Beneficios Económicos	Salarios	2, 5, 9 y 16	
<p>El compromiso organizacional es la condición psicológica que influye en la relación del trabajador y su organización (Meyer y Allen, 1991)</p>	<p>El cuestionario comprende factores que evalúan la percepción del trabajador en relación a su ambiente de trabajo. El instrumento cuenta con 18 enunciados distribuidos en tres dimensiones, y con 3 niveles de interpretación: "Fuerte", "Moderado" y "Débil"</p>	Compromiso afectivo	Pertenencia a la organización	1, 2, 3, 4, 5, 6	<p>Ordinal, tipo Likert: 1) Totalmente en desacuerdo, 2) En desacuerdo, 3) Levemente en desacuerdo, 4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 5) Levemente de acuerdo, 6) De acuerdo, 7) Totalmente de acuerdo.</p>
		Compromiso de continuidad	Opciones laborales	7, 8, 9, 10, 11, 12	
		Compromiso normativo	Evaluación de permanencia	13, 14, 15, 16, 17, 18	

Anexo 3: Instrumentos de evaluación

ESCALA DE OPINIONES SL-SPC

Sonia Palma (2005)

Apellidos y Nombres		Sexo:	Masculino	Femenino
Área de trabajo		Cargo que ocupa		Fecha

Instrucciones: A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradeceremos nos responda su opinión marcando con un aspa en la que considere expresa mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala ya que todas son opiniones.

TOTAL ACUERDO	TA
DE ACUERDO	A
INDECISO	I
EN DESACUERDO	D
TOTAL DESACUERDO	TD

N°	Ítems	T	A	I	D	T	D
		A				D	D
1	La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores.						
2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.						
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.						
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.						
5	Me siento mal con lo que gano.						
6	Siento que recibo de parte de la empresa "mal trato".						
7	Me siento útil con la labor que realizo.						
8	El ambiente donde trabajo es confortable.						
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable.						
10	La sensación que tengo de mi trabajo, es que me están explotando.						
11	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.						
12	Me disgusta mi horario.						
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.						
14	Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo.						
15	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.						
16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.						
17	El horario de trabajo me resulta incómodo.						
18	Me complace los resultados de mi trabajo.						
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.						
20	En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.						
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.						
22	Me gusta el trabajo que realizo.						
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.						
24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.						
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.						
26	Me gusta la actividad que realizo.						
27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.						

INSTRUMENTO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL
Meyer y Allen (1993)

Edad:	Sexo:	Tiempo de trabajo	de	
-------	-------	-------------------	----	--

Instrucciones: A continuación, se ofrece una serie de afirmaciones que representan los sentimientos que las personas podrían tener acerca de la empresa u organización para la que trabajan. Por favor indique el grado De Acuerdo o Desacuerdo con cada afirmación. Seleccione su respuesta y trate de contestar sin consultar a otra persona y de acuerdo al enunciado. No existen respuestas correctas o incorrectas. Por favor sea sincero.

1	Totalmente en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Levemente en desacuerdo
4	Ni de acuerdo ni desacuerdo
5	Levemente de acuerdo
6	De acuerdo
7	Totalmente de acuerdo

N°	Ítems	1	2	3	4	5	6	7
1	Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización							
2	En realidad siento como si los problemas de esta organización fueran los míos							
3	No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización							
4	No me siento emocionalmente ligado a la organización							
5	No me siento como "parte de la familia" en esta organización.							
6	Esta organización tiene un gran significado personal para mí							
7	Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo							
8	Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo.							
9	Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora							
10	Siento que tengo muy pocas opciones si considerara dejar esta organización							
11	Si no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar							
12	Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles							
13	No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual							
14	Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto							
15	Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora							
16	La organización donde trabajo merece mi lealtad							
17	No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo							
18	Siento que le debo mucho a esta organización							

Anexo 4: Carta de presentación de la escuela y autorización de la autora para utilizar el instrumento (Variable 1)



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

CARTA N° 0448-2021/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 23 de Julio de 2021

Autora:

- **Sonia Palma Carrillo**

Presente.-

De nuestra consideración:

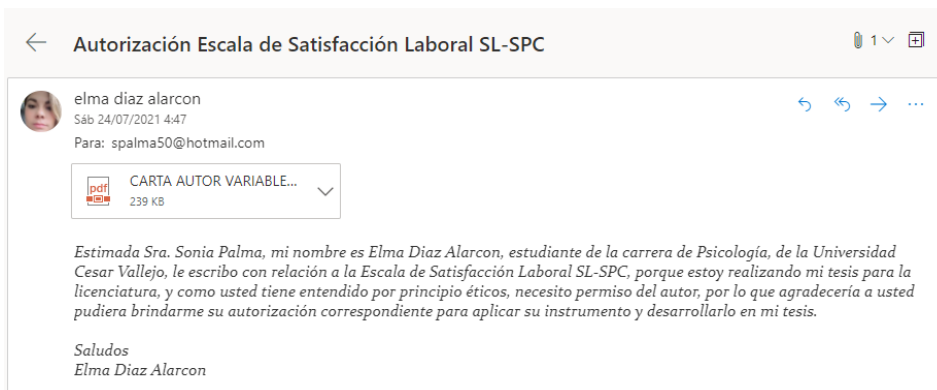
Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. **DIAZ ALARCON ELMA**, con DNI N° **46476067** estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° **7002695669**, quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: "**SATISFACCIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES OBREROS DE UNA EMPRESA CONTRATISTA MINERA EN PARCOY - LA LIBERTAD, 2021**", este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento: **ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL SL-SPC**, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte



SONIA PALMA CARRILLO
C.Ps.P. 106
spalma50@hotmail.com

CONSENTIMIENTO USO INSTRUMENTO DE EVALUACION

Autorización exclusiva a: Elma Diaz Alarcón - DNI 46476067

Institución: Universidad Cesar Vallejo, Lima-Norte.

Motivo: Tesis: "Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional en los trabajadores obreros de una empresa contratista minera de Parcoy - La Libertad, 2021"

Asesor: Mg. Víctor Hugo Espino Sedano

Instrumento autorizado: Escala Satisfacción Laboral SL-SPC

Muestra de investigación: 133 trabajadores de una empresa contratista minera de Parcoy.

La presente autorización es para uso de la solicitante como autora única de la tesis en referencia. Se extiende por única vez, para los propósitos académicos estipulados. La solicitante ha cumplido con los requisitos solicitados para usar la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC en su trabajo de investigación. La calificación, análisis e interpretación de los datos es de entera responsabilidad de la solicitante con el uso de los baremos de la autora.

Julio 25, 2021

Sonia Palma Carrillo, PhD

La trasgresión de los términos del uso del instrumento incluyendo facilitación a personas no autorizadas o excederse del límite del número de aplicaciones indicadas en la muestra, es sujeto a acciones legales pertinentes.

Esta autorización es exclusiva para la prueba que se menciona en esta autorización y no se extiende a otras pruebas de la autora.

Anexo 5: Carta de presentación de la escuela y autorización de los autores para utilizar el instrumento (Variable 2)



"Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

CARTA N° 0447-2021/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 23 de Julio de 2021

Autores:

- Paul Peter Meyer
- Natalie Jean Allen

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. **DIAZ ALARCON ELMA**, con DNI N° **46476067** estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° **7002695669**, quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: "**SATISFACCIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES OBREROS DE UNA EMPRESA CONTRATISTA MINERA EN PARCOY - LA LIBERTAD, 2021**", este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento: **CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL**, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

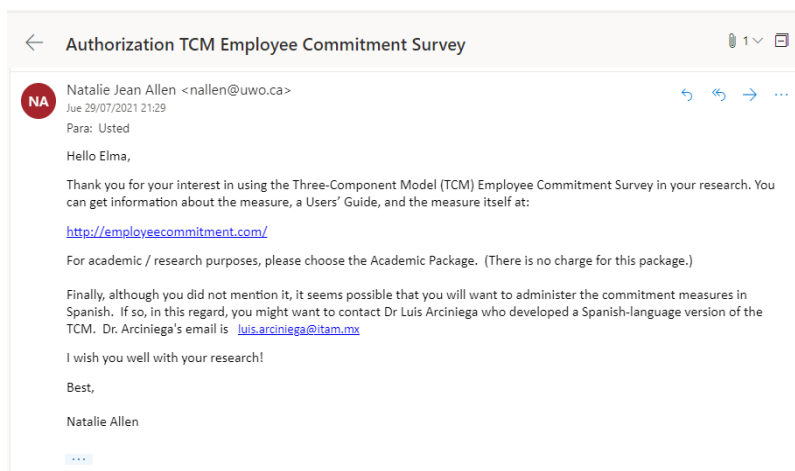
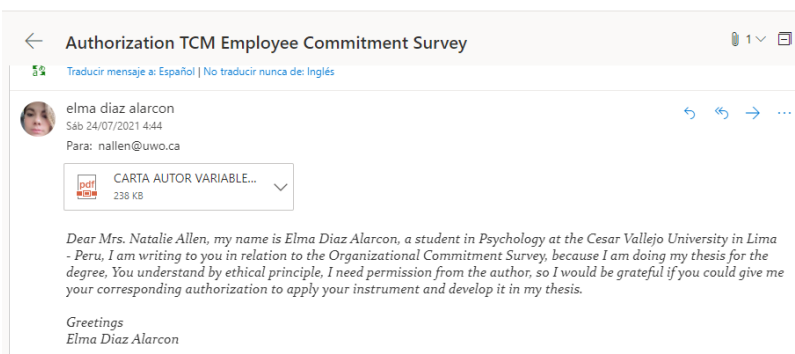
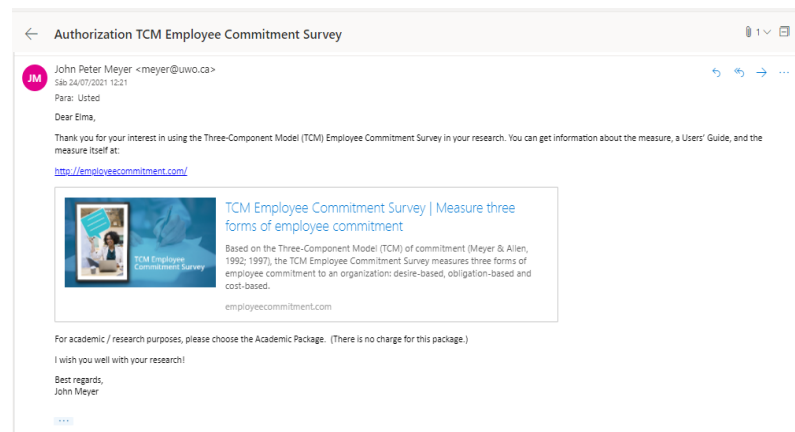
Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte



Anexo 6: Carta de presentación de la escuela y autorización de la empresa donde se aplicó los instrumentos de evaluación



“Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia”

Los Olivos, 23 de Julio de 2021

CARTA INV. N° 0446-2021/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr.

LUIS ALBERTO GARCIA CHACALTANA

GERENTE GENERAL

CORIMAYO SERVICIOS MINEROS S.A.C.

Dirección: Calle Albert Einstein Nro. 334, Urb. La Calera de la Merced, Surquillo - Lima.

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **DIAZ ALARCON ELMA**, con DNI N° **46476067** estudiante de la carrera de Psicología, con código de matrícula N° **7002695669** quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: **“SATISFACCIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES OBREROS DE UNA EMPRESA CONTRATISTA MINERA EN PARCOY - LA LIBERTAD, 2021”** Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte



Lima, 02 de agosto de 2021

Señora:

Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca

Coordinadora de la Escuela de Psicología

Universidad Cesar Vallejo - Filial Lima

Campus Lima Norte

Ref. CARTA INV. N° 0446-2021/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Presente.-

Es grato dirigirme a usted, para hacer de su conocimiento que autorizamos a la Srta. Elma Diaz Alarcon, estudiante de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Cesar Vallejo, a fin de que realice su investigación en nuestra Unidad Parcoy, en el departamento de La Libertad; asimismo, se solicitó autorización para realizar encuestas a los trabajadores obreros en nuestra empresa con fines de realizar su trabajo de investigación. Las encuestas están enfocadas para el estudio de la SATISFACCIÓN LABORAL y COMPROMISO ORGANIZACIONAL.

Sin otro en particular, se le AUTORIZA el uso para aplicar la información solicitada, con fines estrictamente de estudio e investigación.

Atentamente,


CORIMAYO SERVICIOS MINEROS S.A.C.
LUIS GARCIA CHACALTANA
GERENTE GENERAL

Calle Albert Einstein N° 334
Urb. La Calera de la Merced - Surquillo
Telf.: 271-7149 / 271-7153



Anexo 7: Consentimiento informado y aplicación de instrumentos

Carta de Consentimiento Informado

Yo Sebastian Calveho Francisco, identificado con DNI N° 72614564, indico que se me ha explicado que formaré parte del trabajo de investigación "SATISFACCIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES OBREROS DE LA EMPRESA CONTRATISTA MINERA EN PARCOY - LA LIBERTAD, 2021". Mis resultados se juntarán con los demás obtenidos por los demás participantes y en ningún momento se revelará mi identidad.

Se respetará mi decisión de aceptar o no colaborar con la investigación, pudiendo retirarme de ella en cualquier momento, sin que ello implique alguna consecuencia desfavorable para mí.

Por lo expuesto, declaro que:

- He recibido información suficiente sobre el estudio.
- He tenido la oportunidad de efectuar preguntas sobre el estudio.

Se me ha informado que:

- Mi participación es voluntaria.
- Puedo retirarme del estudio, en cualquier momento, sin que ello me perjudique.
- Mis resultados personas no se serán informados a nadie.

Por lo expuesto, acepto formar parte de la investigación.

Lima, 6 de agosto del 2021


Firma del participante

Elma Diaz Alarcon

Teléfono para contacto: _____

En caso de dudas e inquietudes referentes a la investigación, puede escribir al correo electrónico del investigador: em_ma_05@hotmail.com.

ESCALA DE OPINIONES SL-SPC

Apellidos y Nombres	Cunyas Gamara Uldarico		Sexo:	Masculino	Femenino
Área de trabajo	Mina	Cargo que ocupa		Fecha	
		op. Scooptram			

Instrucciones: A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradeceremos nos responda su opinión marcando con un aspa en la que considere expresa mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala ya que todas son opiniones.

TOTAL ACUERDO TA
 DE ACUERDO A
 INDECISO I
 EN DESACUERDO D
 TOTAL DESACUERDO TD

Nº	Ítems	TA	A	I	D	TD
1	La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores.				X	
2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.		X			
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.		X			
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.		X			
5	Me siento mal con lo que gano.	X				
6	Siento que recibo de parte de la empresa "mal trato".		X			
7	Me siento útil con la labor que realizo.		X			
8	El ambiente donde trabajo es confortable.			X		
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable.					X
10	La sensación que tengo de mi trabajo, es que me están explotando.				X	
11	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.				X	
12	Me disgusta mi horario.			X		
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.		X			
14	Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo.		X			
15	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					X
16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.		X			
17	El horario de trabajo me resulta incómodo.		X			
18	Me complace los resultados de mi trabajo.		X			
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	X				
20	En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.				X	
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	X				
22	Me gusta el trabajo que realizo.		X			
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.		X			
24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.				X	
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	X				
26	Me gusta la actividad que realizo.	X				
27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	X				

INSTRUMENTO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Edad: 46 Sexo: Masculino Tiempo de trabajo 1 año

Instrucciones: A continuación, se ofrece una serie de afirmaciones que representan los sentimientos que las personas podrían tener acerca de la empresa u organización para la que trabajan. Por favor indique el grado De Acuerdo o Desacuerdo con cada afirmación. Seleccione su respuesta y trate de contestar sin consultar a otra persona y de acuerdo al enunciado. No existen respuestas correctas o incorrectas. Por favor sea sincero.

1	Totalmente en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Levemente en desacuerdo
4	Ni de acuerdo ni desacuerdo
5	Levemente de acuerdo
6	De acuerdo
7	Totalmente de acuerdo

N°	Ítems	1	2	3	4	5	6	7
1	Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización.			X				
2	En realidad, siento como si los problemas de esta organización fueran los míos.						X	
3	No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización.					X		
4	No me siento emocionalmente ligado a la organización.			X				
5	No me siento como "parte de la familia" en esta organización.			X				
6	Esta organización tiene un gran significado personal para mí.						X	
7	Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo.					X		
8	Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo.						X	
9	Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora.						X	
10	Siento que tengo muy pocas opciones si considerara dejar esta organización.			X				
11	Sí no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar.						X	
12	Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles.	X						
13	No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.							X
14	Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto.					X		
15	Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora.				X			
16	La organización donde trabajo merece mi lealtad.					X		
17	No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.							X
18	Siento que le debo mucho a esta organización.			X				

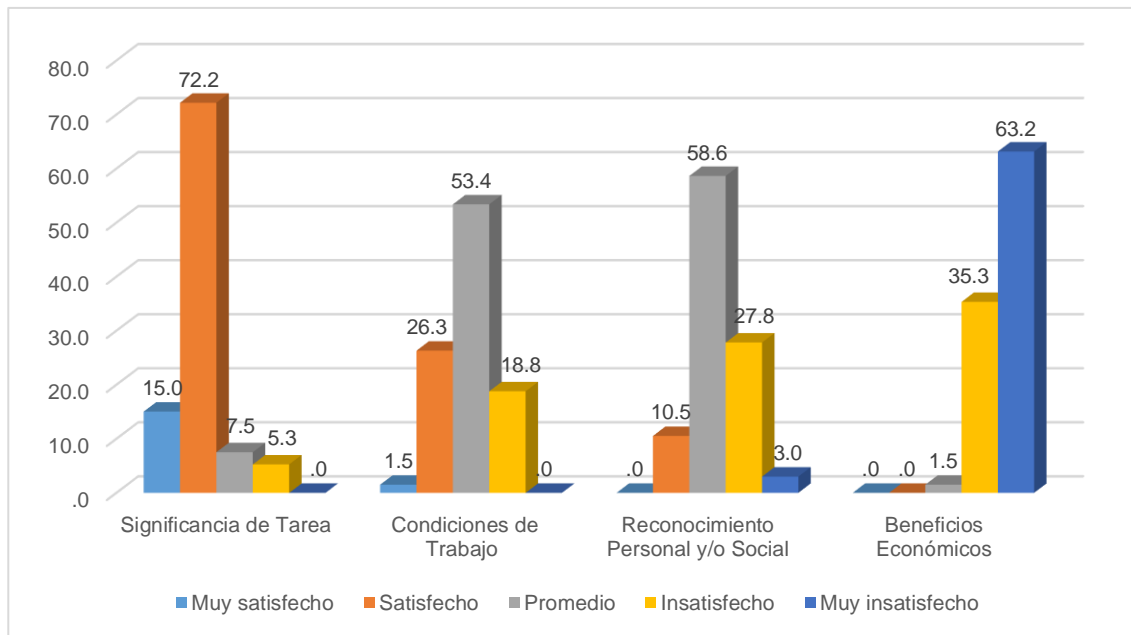
Anexo 8: Puntos de corte según el método de distribución por rangos para el instrumento de satisfacción laboral

Nivel	Dimensiones								Satisfacción laboral						
	Significancia de Tarea		Condiciones de Trabajo		Reconocimiento Personal y/o Social		Beneficios Económicos								
Muy satisfecho	35	-	40	35	-	40	30	-	35	30	-	35	114	-	135
Satisfecho	28	-	34	28	-	34	25	-	29	25	-	29	93	-	113
Promedio	22	-	27	22	-	27	19	-	24	19	-	24	71	-	92
Insatisfecho	15	-	21	15	-	21	14	-	18	14	-	18	50	-	70
Muy insatisfecho	8	-	14	8	-	14	7	-	13	7	-	13	27	-	49

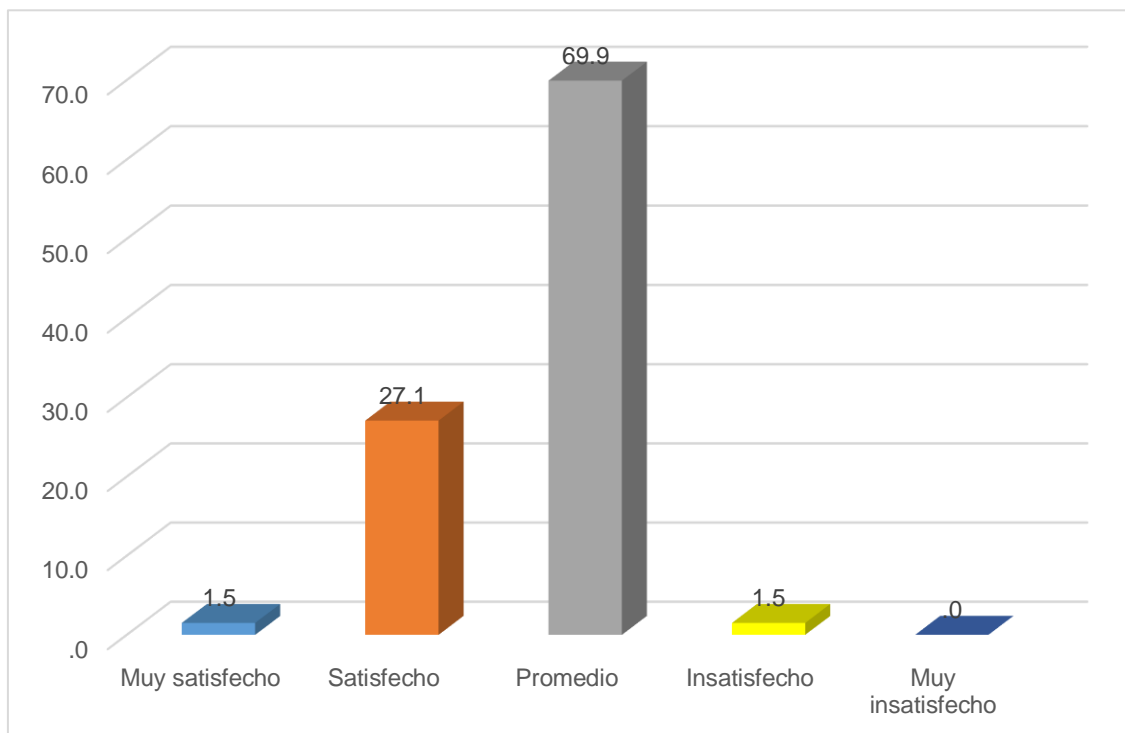
Anexo 9: Puntos de corte según el método de distribución por rangos para el instrumento de compromiso organizacional

Nivel	Compromiso organizacional		
Fuerte	91	-	126
Moderado	55	-	90
Débil	18	-	54

Anexo 10: Distribución de porcentajes de la variable satisfacción laboral



Anexo 11: Distribución de porcentajes de las dimensiones de satisfacción laboral



Anexo 12: Distribución de porcentajes de la variable compromiso organizacional

