

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Escuela Profesional de Psicología



**Satisfacción laboral y compromiso organizacional en obreros de
una empresa minera en la región Puno 2022**

Tesis para obtener el título Profesional de Psicóloga

Por:

Sonia Vaneza Chura Vilca

Asesor:

Mg. Santos Armandina Farceque Huancas

Juliaca, marzo de 2023

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Mg. Santos Armandina Farceque Huancas, de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Profesional de Psicología, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que el presente informe de investigación titulado: **“SATISFACCIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN OBREROS DE UNA EMPRESA MINERA EN LA REGION DE PUNO 2022”**, constituye la memoria que la presenta la Bachiller **Sonia Vaneza Chura Vilca**, tiene un índice de similitud de 10 % verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en Juliaca los 20 días del mes de marzo del año 2023.



Mg. Santos Armandina Farceque Huancas

Asesor



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Puno, Juliaca, Villa Chullunquiani, a diecisiete día(s) del mes de marzo del año 2023, siendo las 9:00 horas, se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión Campus Juliaca, bajo la dirección del Señor Presidente del jurado: Mg. Eddy Wildmar Aquize Anco, el secretario: Mg. Rita Cordova Soncco y los demás miembros: Mg. Aida Chelita Santillan Mejia

con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulada: Satisfacción laboral y compromiso organizacional en obreros de una empresa minera en la región Puno 2022.

de el(los)/la(las) bachiller(es): a) Sonia Vaneza Chura Vilca b) Psicólogo (Nombre del Título Profesional) conducente a la obtención del título profesional de con mención en:

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (los)/a(la)(las) candidato(a)s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por el(los)/la(las) candidato(a)s. Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado. Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Candidato (a): Sonia Vaneza Chura Vilca

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	18	A -	Muy Bueno	Sobresaliente

Candidato (b):

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

(*) Ver parte posterior Finalmente, el Presidente del jurado invitó al(los)/a(la)(las) candidato(a)s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

Presidentes, Asesor, Candidato/a (a)

Secretario, Miembro, Candidato/a (b)

Satisfacción laboral y compromiso organizacional en obreros de una empresa minera en la región Puno 2022

Sonia Vaneza Chura Vilca¹, Santos Armandina Farceque²

^aEP. Psicología, Facultad de Ciencias de la Salud, Universidad Peruana Unión

Resumen

El objetivo principal fue determinar si existe relación significativa entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en obreros de una empresa minera en la región Puno, 2022. La metodología corresponde a un diseño no experimental, de corte transversal, de tipo correlacional y de enfoque cuantitativo. La población de estudio comprende a 59 participantes de género masculino, lo cual representa a un tipo de muestra no probabilístico. Los instrumentos utilizados son la Escala de Satisfacción laboral que cuenta con 27 ítems, con un nivel de confianza de ,836, y validez de 1; y la Escala de Compromiso Organizacional, el cual cuenta con 11 ítems, con un grado de confianza de ,726 y validez de 1; por lo tanto, se acepta la confiabilidad y validez de ambos instrumentos. A partir de los hallazgos encontrados, se acepta la hipótesis alterna (H1), que nos indica la existencia de una correlación moderada, directa y significativa entre las dos variables de investigación siendo ($Rho= 0,420$; $p= ,001$), es decir, los obreros que tienen niveles altos de satisfacción poseen alto nivel de compromiso organizacional.

Palabras clave:

Satisfacción laboral, compromiso organizacional, empresa minera y obreros.

Abstract

The main objective was to determine if there is a significant relationship between job satisfaction and organizational commitment in workers of a mining company in the Puno region, 2022. The methodology corresponds to a non-experimental design, cross-sectional, correlational type and quantitative approach. The study population comprises 59 male participants, which represents a non-probabilistic type of sample. The instruments used are the Job Satisfaction Scale, which has 27 items, with a confidence level of .836, and validity of 1; and the Organizational Commitment Scale, which has 11 items, with a confidence level of .726 and validity of 1; therefore, the reliability and validity of both instruments is accepted. Based on the findings, the alternate hypothesis (H1) is accepted, which indicates the existence of a moderate, direct, and significant correlation between the two research variables, being ($Rho=0.420$; $p= .001$), that is, workers who have high levels of satisfaction have a high level of organizational commitment.

Keywords

Job satisfaction, organizational commitment, mining company and workers.

1. Introducción

Las empresas a nivel mundial, demandan personas con habilidades blandas, debido al contexto competitivo, siendo el trabajador la base fundamental para el progreso de la organización. “Son determinantes para que las personas puedan desempeñarse adecuadamente, tanto en el ámbito laboral como fuera de él, permite al trabajador relacionarse e integrarse mejor con el resto de los colaboradores para el logro de los objetivos de la organización” (Cáceres, et al., 2018, p.11).

Al respecto, la globalización ha traído consigo muchos cambios para las empresas en todo el mundo y el trabajo cobra un lugar importante en la vida del ser humano, es donde pasa mayor parte del día, también a través de él, se puede satisfacer necesidades básicas (Gülbahar, 2017).

Según Díaz (2021) en América del Sur, no se cuenta con estadísticas actualizadas sobre satisfacción laboral, a excepción de Argentina cuenta con 64% de empleados satisfechos, Chile en su primera encuesta nacional de empleo determinó una satisfacción en el trabajo con un promedio estimado de 4.29%. En el Perú de acuerdo a una encuesta realizada por el Ministerio

de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE, 2009), el 44.4% de trabajadores obreros establece una satisfacción laboral.

De acuerdo al informe mensual empleo formal N° 37, MTPE (2021), la generación y promoción del empleo en el sector privado formal incremento en un 19,6%, a comparación del año 2020, puesto que las empresas mineras generaron empleos. Es decir, las empresas mineras generan más fuentes de empleos para peruanos con o sin formación.

Machuca & Quispe (2021) resaltan que, “la industria minera se caracteriza por tener condiciones especiales como localización geográfica inaccesible, horario atípico y alto riesgo” (p.14). Ocasionando un comportamiento distinto a otros rubros. También se involucra el factor socioeconómico, cultural, geográficos y políticos. La mayoría de yacimientos en el Perú se ubica a más de 3,000 msnm.

A su vez la ubicación de los campamentos respecto a la ciudad de origen del trabajador, bajo el amparo de la normatividad vigente (TUO del Decreto Legislativo N° 728) las empresas mineras implementan jornadas atípicas acumulativas de trabajo, 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 (Díaz, 2021).

La satisfacción laboral y el compromiso organizacional juegan un rol primordial dentro de una organización, investigaciones revelan que; mientras mayor sea el grado de compromiso, la satisfacción en trabajo se eleva (Díaz, 2021). Por ello, las empresas consideran importante aplicar herramientas y estrategias que aumenten la satisfacción, así fortalecer el compromiso de sus empleados.

Para Betanzos & Paz (2007) el sector minero posee características particulares como; la generación de un 60% de empleos, a través de las empresas contratistas, además muchas de ellas son pequeñas y medianas empresas, precisamente este tipo de empresas, no le dan la importancia correspondiente a la persona como parte fundamental. Como consecuencia no se genera el compromiso organizacional pues consideran que no es importante y piensan que no aportan a su gestión ni a sus resultados.

Robbins (2013) define satisfacción en el trabajo “como un sentimiento positivo respecto al puesto de trabajo propio, que surge de la evaluación de sus características. Una persona con alta satisfacción en el trabajo tiene sentimientos positivos acerca de éste, en tanto que otra insatisfecha los tiene negativos” (p.74).

Cameron, et al. (2004) menciona que el compromiso con el trabajo (work engagement), es entendido como la presencia psicológica en un rol, la atención de la persona, su absorción y la energía dirigida hacia tareas relacionadas al trabajo. García (2021) menciona que las características personales y la experiencia que brinda la organización juegan un rol importante para comprometer al individuo.

Florkowski y Schuster (1992) encontraron una relación positiva entre el compartir los logros, satisfacción laboral y el compromiso. Desde ese entonces, y hasta nuestra actualidad, se realizaron investigaciones que explican mejor la variable como satisfacción laboral y compromiso laboral.

Por tal motivo, la presente investigación tiene por objetivo general, determinar si existe relación significativa entre satisfacción laboral y compromiso organizacional, en obreros de una empresa minera en la región Puno. Así mismo los objetivos específicos tienen la finalidad de determinar si existe relación significativa significación en la tarea y compromiso organizacional, entre condiciones de trabajo y compromiso organizacional, reconocimiento personal y/o social y compromiso organizacional, y beneficios económicos y compromiso organizacional en obreros de una empresa minera en la región Puno.

2. Materiales y Métodos

El presente estudio corresponde a un diseño no experimental, porque no se realizará la manipulación de las variables, de tipo descriptivo puesto que se evidencian el comportamiento de las variables con el objeto de estudio y por último es correlacional porque se pretende demostrar la relación existente entre las variables, de corte transversal debido a que la aplicación de las variables será en un tiempo específico y de enfoque cuantitativo (Hernández, Fernández y Baptista, 2018).

2.1. Participantes

La población de la presente investigación estuvo conformada por 59 sujetos pertenecientes a una empresa minera de la región Puno, específicamente del sexo masculino, de edades entre 20 a 55 años. Lo cual representa a una población finita de muestreo no probabilístico.

2.2. Instrumentos

2.2.1 “Escala de satisfacción laboral”.

La Escala de Satisfacción Laboral, fue elaborado por Sonia Palma Carrillo (1999) y actualizado por Palma (2005) en 1058 trabajadores de Lima Metropolitana, sacando una

segunda versión con 27 ítems que vaya acorde a la realidad organizacional actual, de acuerdo a los resultados estadísticos se obtuvo 4 dimensiones. Asimismo, la confiabilidad mediante el coeficiente Alfa de Cronbach 0.84 y se desarrolló la validez de contenido mediante el juicio de expertos donde se evidenciaron correlaciones significativas y positivas.

En el Perú, Diaz (2021) aplicó el instrumento de satisfacción laboral, en obreros de la empresa contratista minera donde participaron 133 trabajadores, se obtuvo la validez de constructo por el análisis factorial mediante el test de Kaiser y MyerOlkin, con un valor de 0.85, la confiabilidad por el coeficiente alfa Cronbach, con un valor de 0.84 y por análisis de mitades utilizando el coeficiente Guttman un valor 0.81” (p.24).

$V = 1$. Para esta investigación también se realizó la validación del instrumento por Alfa de Cronbach, donde se halló .836, revelando la fiabilidad de la prueba, para la validez de la misma se realizó un análisis mediante el criterio de jueces haciendo uso del coeficiente V de Aiken, donde se encontró un valor $V = 1$. Lo cual permite afirmar la validez del instrumento.

Tabla 1.

Validez y confiabilidad de la Escala de Satisfacción Laboral (ESL)

Dimensiones	Claridad	Congruencia	Contexto	Dominio de constructo	Validez por V de Aiken	Confiabilidad por Alfa de Cronbach
Significación de la tarea	1	1	1	1	1	.808,
Condiciones de trabajo	1	0.98	1	1	1	.712,
Reconocimiento personal y/o social	1	1	1	1	1	.591,
Beneficio económico	1	1	1	1	1	.516,
Total	1	1	1	1	1	.836,

2.2.2 “Escala de compromiso laboral”.

Para medir el compromiso organizacional se utilizará el instrumento: “Escala Argentina De Compromiso Laboral” creada por de Lupano et al. (2017), para la evaluación del compromiso en el trabajo (work engagement), se tomó una muestra en 569 trabajadores, residente de Buenos

Aires, Argentina. De acuerdo al Coeficiente Alfa de Cronbach se obtuvo un 0.73 (p.133). Se evidencio una buena consistencia interna y se obtuvieron evidencias de validez convergente y discriminante, es decir, un excelente ajuste del modelo: CFI = .986 (p.134).

Ha sido adaptada en el Perú por Rosas (2020). En, está organizada por 11 ítems tiene por objetivo evaluar la dedicación de un trabajador a su rol y tareas laborales, Índice de consistencia interna mediante el Alpha de Cronbach obtuvo un ,80. Los coeficientes de correlación Producto momento de Pearson (r) son significativos, evidenciando que la escala presenta validez de constructo con 3 dimensiones: atención 0.79, absorción 0.82 Y energía 0.88. El instrumento ha demostrado ser válido y confiable (p. 70).

Para esta investigación también se realizó la validación del instrumento por Alfa de Cronbach, donde se halló .726, revelando la fiabilidad de la prueba, para la validez de la misma se realizó un análisis mediante el criterio de jueces haciendo uso del coeficiente V de Aiken, donde se encontró un valor $V = 1$. Lo cual indica la afirmación de su validez.

Tabla 2.

Validez y confiabilidad de la Escala de Compromiso Organizacional (ECO)

Dimensión	Claridad	Congruencia	Contexto	Dominio del constructo	Validez por V de Aiken	Confiabilidad por Alfa de Cronbach
Atención	1	1	1	1	1	.269,
Absorción	1	1	1	1	1	.468,
Energía	1	1	1	1	1	.548,
Total	1	1	1	1	1	.726,

2.3. Análisis de datos

Para la recolección de datos se utilizó en aplicativo Google Forms, esto debido a que la aplicación de los instrumentos se dio mediante la modalidad virtual, el link derivado de ella se compartió con toda la población objetivo, de ellos se encuestaron cerca de 59 personas pertenecientes a la empresa minera de la región Puno. Para el análisis de datos, se hizo uso de Microsoft Office, Excel; el cual permitió recodificar las puntuaciones cualitativas a cuantitativas, luego se emigró los datos al paquete estadísticos IBM SPSS versión 25 para obtener los datos estadísticos como, los índices de confiabilidad, datos sociodemográficos,

datos descriptivos, pruebas de normalidad y estadísticos de correlación, además se tomó en cuenta la prueba de Kolmogorov Smirnov (K-S), esto debido a que la presente investigación sobrepasa a los 51 participantes; de acuerdo a los resultados obtenidos se hizo uso de la prueba estadística de Rho de Sparman para determinar las correlaciones o asociaciones entre las variables de Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional, así como también con sus respectivas dimensiones.

3. Resultados

3.1. Resultados referentes a los datos sociodemográficos

En la tabla 3, se observa los análisis del grupo etario de los participantes del presente estudio donde el 93,3 % pertenece al grupo de adultez temprana que corresponde de los 20 años hasta los 40 años y el 6,8% pertenece al grupo etario de adultez media desde 41 hasta 65 años.

Tabla 3.

Grupo etario que comprende la población de estudio.

	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje validos</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
<i>Adultez temprana</i>	55	93,3	93,3	93,2
<i>Grupo Adultez media</i>	4	6,8	6,8	100,0
<i>Total</i>	59	100,0	100,0	

En la tabla 4, con respecto al tiempo de servicio de la población de estudio, se observa que 52,5% tiene menos de 6 meses de servicio, el 6,8% tiene más de 6 meses de servicio, el 28,8 % tiene menos de 2 años de servicio, y el 11,9% tiene más de 3 años de servicio.

Tabla 4.

Tiempo de servicio

	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje Validos</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
<i>Menos de 6 meses</i>	31	52,5	52,5	52,5
<i>Mas de 6 meses</i>	4	6,8	6,8	59,3
<i>Menos de 2 años</i>	27	28,8	28,8	88,1
<i>Mas de 3 años</i>	7	11,9	11,9	100,0
<i>Total</i>	59	100,0	100,0	

3.2. Resultados descriptivos

En la tabla 5 se muestra los resultados del análisis descriptivo de Satisfacción laboral, en una escala general en obreros de una empresa minera. Con relación a ello se observa que el 18,6% se encuentra en un nivel muy insatisfecho, el 18,6% se encuentra en el nivel insatisfecho, el 22,0 corresponde al nivel promedio, un 15,3% corresponde al nivel satisfecho y el 25,4% evidencia al nivel muy satisfecho de la población de estudio.

Tabla 5.

Procesamiento descriptivo de la variable satisfacción laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel	Muy insatisfecho	11	18,6	18,6
	Insatisfecho	11	18,6	37,3
	Promedio	13	22,0	59,3
	Satisfecho	9	15,3	74,6
	Muy satisfecho	15	25,4	100,0
Total	59	100,0	100,0	

En la tabla 6 se muestra los resultados del análisis descriptivo de Compromiso Organizacional, en una escala general en obreros de una empresa minera, se observa un nivel bajo con un 25,4%, en el nivel moderado se evidencia un 40,7%, y finalmente en el nivel alto un 33,9% de participantes.

Tabla 6.

Procesamiento descriptivo de la variable compromiso organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel	Bajo	15	25,4	25,4
	Moderado	24	40,7	66,1
	Alto	20	33,9	100,0
	Total	59	100,0	100,0

3.3. Resultados de pruebas de normalidad

En la tabla 7, se observa las pruebas de normalidad basadas para la presente investigación, se contó con la participación de más de 50 sujetos. Por ello, se hizo uso de la prueba de Kolmogorov Smirnov, la variable satisfacción laboral posee una distribución normal porque el nivel de Sig. mayor que el 0,05, respecto a la variable compromiso organizacional posee una distribución no normal puesto que el nivel de Sig. es menor al 0,05. Las variables pertenecen a una distribución no normal lo cual indica que necesitamos un estadístico de correlación no paramétrica.

Tabla 7.

Pruebas de normalidad de Kolmogorov Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	Gl	Sig.
Satisfacción laboral	,080	59	,200
Compromiso organizacional	,174	59	,000

3.4 Resultados correlacionales

En la tabla 8 se pueden observar la correlación por Rho de Spearman para variables con distribución no normal, cuyos resultados revelan que existe correlación moderada y significativa entre satisfacción laboral y compromiso organizacional, siendo (Rho= 0,420; p= ,001), es decir, los obreros que tienen niveles altos de satisfacción poseen alto nivel de compromiso organizacional.

Tabla 8.

Correlación entre las variables satisfacción laboral y compromiso Organizacional

			Satisfacción laboral	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,420**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	59	59
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,420**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	59	59

En la tabla 9, los resultados correlacionales obtenidos muestran que el nivel de (sig. Bilateral es =0.000 < 0.05), el cual explica que existe una relación entre significación de la tarea y

compromiso organizacional, debido a que el análisis de Rho de Spearman determina que existe una correlación moderada, sin embargo, directa y significativa en las participantes, es por ello que se aprecia un coeficiente de correlación de 0,508.

Tabla 9.

Correlación entre la dimensión significación de la tarea y compromiso organizacional

			Significación de la tarea	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Significación de la tarea	Coeficiente de correlación	1,000	,508**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	59	59
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,508**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	59	59

En la tabla 10, los resultados correlacionales obtenidos nos muestran que el nivel de (sig. Bilateral es =0.003 < 0.05), el cual explica que existe una relación entre condición de trabajo y compromiso organizacional, debido a que el análisis de Rho de Spearman determina que existe una correlación directa, moderada y significativa, aunque con menor intensidad, es por ello que se aprecia un coeficiente de correlación de 0,381.

Tabla 10.

Correlación entre la dimensión condición de trabajo y compromiso organizacional

			Condición de trabajo	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Condición de trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	,381**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	59	59
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,381**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	59	59

En la tabla 11, se observa que los resultados correlacionales obtenidos muestran que el nivel de (sig. Bilateral es =0.776 > 0.05), lo cual indica que no existe una relación entre reconocimiento personal y/o social y compromiso organizacional, puesto que el análisis de Rho

de Spearman determina que no existe una correlación significativa en los participantes, puesto que el coeficiente de correlación es = 0,038.

Tabla 11.

Correlación entre la dimensión reconocimiento personal y/o social y compromiso organizacional

			Reconocimiento personal y/o social	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Reconocimiento personal y/o social	Coefficiente de correlación	1,000	,038**
		Sig. (bilateral)	.	,776
		N	59	59
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,038**	1,000
		Sig. (bilateral)	,776	.
		N	59	59

En la tabla 12, los resultados correlacionales obtenidos nos muestran que el nivel de (sig. Bilateral es =0.455 > 0.05), el cual explica que no existe una relación entre beneficios económicos y compromiso organizacional, debido a que el análisis de Rho de Spearman determina que no existe una correlación significativa con intensidad, es por ello que se aprecia un coeficiente de correlación de 0,099.

Tabla 12.

Correlación entre la dimensión beneficios económicos y compromiso organizacional

			Beneficios económicos	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Beneficios económicos	Coefficiente de correlación	1,000	,099**
		Sig. (bilateral)	.	,455
		N	59	59
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,099**	1,000
		Sig. (bilateral)	,455	.
		N	59	59

4. Discusión

De acuerdo a los resultados obtenidos en el presente estudio podemos observar que existe correlación moderada, directa y significativa, según (Rho= 0,420; p= ,001), entre estas dos variables por ende se conserva la hipótesis alterna (H1), es decir, los obreros que tienen niveles altos de satisfacción poseen alto nivel de compromiso organizacional. A la vez, estos resultados

guardan relación con la investigación de Díaz (2021) realizó una investigación básica, de diseño cuantitativo, correlacional y transeccional. En obreros de una contratista minera en la unidad Parcoy, La Libertad. 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.

Argumedo (2021) realizó una investigación donde los resultados indicaron que existe una relación positiva media entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, en el personal operario del departamento de costura de una empresa textil de confecciones situada en Lima, Perú. Suárez (2020) menciona que “ la satisfacción es una variable estrechamente ligada con el compromiso” (p. 40). Donde genera un sentimiento de implicación hacia la organización de la que es parte; mediante un conjunto de percepciones que el trabajador tiene en base a su experiencia del puesto de trabajo y su actitud.

Según Díaz (2006) los sentimientos positivos del empleado influyen en su productividad y compromiso con sus actividades. Aspecto que los empresarios deben tomar en cuenta al percibir el ausentismo laboral. Cabe mencionar que el compromiso laboral ha captado la atención, basado en el enfoque de Meyer y Allen (1991), define el compromiso organizacional como un contrato psicológico, en el cual el trabajador se relaciona con su organización y que presenta deberes, derechos y consecuencias respecto a las decisiones de continuar o no en una empresa.

De acuerdo a los resultados obtenidos en el presente estudio, se observa que existe correlación moderada, directa y significativa; en la dimensión significación de tarea y compromiso organizacional. Estos hallazgos se relacionan con la investigación de Díaz (2021) donde logró establecer relación significativa y forma positiva entre la dimensión significancia de la tarea de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. Dawis (1994) como se citó en Díaz (2021) Menciona que la teoría de ajuste, el ambiente de trabajo es resultado de la relación favorable entre los valores y las aspiraciones. También el modelo de características laborales propuesto por Kroehnert(2000). Es decir, que las tareas realizadas por los obreros les genera mayor sentido de compromiso con la empresa.

Respecto a la correlación entre condición de trabajo y compromiso organizacional, coincide con los hallazgos de (Almiron & Caceres, 2020), donde existe relación significativa entre el

apoyo organizacional percibido y compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa contratista del sector minero del rubro de transportes en Livitaca Cusco 2021. Bisen (2010), menciona que es fundamental las condiciones de trabajo; el ritmo de trabajo, la relación con sus pares, actividades de entretenimiento, la ubicación y el clima. Es decir, los trabajadores que perciben apoyo por parte de la empresa, se muestran, más comprometidos.

Asimismo, Cainicela & Pazos (2016) hacen referencia que los trabajadores se sienten más satisfechos cuando la organización posee un manejo adecuado del reglamento interno, beneficio económico y las condiciones físicas. Que a las condiciones de reconocimiento de logros o crecimiento profesional.

Respecto a la dimensión reconocimiento personal y/o social, se obtuvo que no existe una correlación con intensidad, directa y significativa. A su vez, este resultado coincide con la investigación de Diaz (2021), por su parte (Miranda & Espinoza, 2021), encontraron diferencias estadísticamente significativas solo en el factor de reconocimiento personal y/o social entre los puestos y las responsabilidades. Es decir, los trabajadores que tiene un cargo menor tienden a un nivel menor de satisfacción a diferencia de los que ocupan cargos menores.

La percepción sobre el centro de trabajo refuerza la permanencia del trabajador en la empresa. El intercambio de incentivos, la presencia de valores organizacionales y el beneficio de integrar a la empresa es percibido como el reconocimiento (Collantes; Cuenca, 2018). Es decir, el obrero no percibe incentivos que no generen un vínculo emocional con la organización, que lo impulse a permanecer en la empresa.

Se halló que no existe una correlación directa y significativa con intensidad en beneficios económicos y compromiso organizacional; estos resultados también guardan relación con la investigación de Diaz (2021), Krausert (2009) como se citó en Diaz 2021, sostiene que 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 fortalece y consolida el momento actual y futuro.

Finalmente, se espera que estos hallazgos contribuyan en alguna medida con conocimientos empíricos acerca de la realidad de la satisfacción laboral y compromiso organizacional en obreros del sector minero, ya que es uno de los sectores que genera más fuentes de empleo para peruanos con o sin formación académica, de acuerdo al informe de empleo formal del MTPE (2021).

Por otro lado, (Gadow, 2013), resalta que, si todas las organizaciones prestaran la suficiente atención al tema del compromiso organizacional, se evitarían varios problemas de los que actualmente padecen varias empresas; pues el compromiso no depende del trabajador, sino es considerado como la percepción que el trabajador tiene hacia la retribución por su desempeño.

Según Michael Page Perú (2021) refiere que la pandemia trajo grandes cambios no solo en la sociedad sino también en el sector minero, puesto que las relaciones humanas y la modalidad de trabajo, tuvo que adaptarse a la nueva realidad. Al enfrentarnos a una evolución del capital humano, es importante tener una base de datos en este sector, puesto que tuvieron que desarrollar de manera presencial, junto a los protocolos de bioseguridad y el distanciamiento físico.

5. Conclusiones

Primero; En relación al objetivo general, se concluye que existe una correlación moderada y significativa entre ambas variables siendo ($Rho= 0,420$; $p= ,001$), es decir, los obreros que tienen niveles altos de satisfacción poseen alto nivel de compromiso organizacional

Segundo, en cuanto a los dos primeros objetivos específicos, existe correlación moderada, directa y significativa entre la dimensión significación de la tarea y compromiso organizacional, muestra un nivel de (sig. Bilateral es $=0.000 < 0.05$), se evidencia que, en la condición de trabajo y compromiso organizacional, existe una correlación significativa, directa y moderada.

Tercero, en cuanto a los dos últimos objetivos específicos, reconocimiento personal y/o social y compromiso organizacional se evidencia que no existe correlación significativa puesto que el nivel de (sig. Bilateral es $=0.776 > 0.05$), finalmente beneficio económico y compromiso organizacional se observa que posee un nivel de (sig. Bilateral es $=0.455 > 0.05$), es decir, no existe correlación significativa con intensidad puesto que el coeficiente de correlación es $= 0,099$.

6. Recomendaciones

En función a los resultados encontrados se recomienda:

- Se sugiere a la empresa minera, tomar en cuenta el fortalecimiento en el aspecto de reconocimiento personal y/o social y beneficios económicos para que obreros puedan

- permanecer en la organización.
- Establecer un programa de intervención en cuanto a satisfacción y compromiso organizacional para aprovechar el capital humano para que la organización pueda alcanzar sus objetivos a mediano y largo plazo.
 - Se sugiere a futuros investigadores considerar el presente estudio como antecedente de investigación, para poder realizar una post investigación con las mismas variables con una mayor cantidad de participantes en la región de Puno.

7. Referencias

- Almiron, E., & Caceres, B. (2020). APOYO ORGANIZACIONAL PERCIBIDO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA CONTRATISTA DEL SECTOR MINERO DEL RUBRO DE TRANSPORTES EN LIVITACA - CUSCO, 2020. UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA, 1-75.
- ARGUMEDO, A. D. (2021). RELACIÓN ENTRE LA SATISFACCIÓN LABORAL Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL OPERARIO DEL ÁREA DE COSTURA DE UNA EMPRESA TEXTIL DE CONFECCIONES UBICADA EN LIMA, PERÚ. Repositorio académico USMP, 1-87
- Betanzos, N., & Paz, F. (02 de Diciembre de 2007). Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. *Anales de Psicología*, 23(2), 207-215.
Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16723205>
- Cainicela, F. J., & Pazos, P. J. (2016). LA RELACIÓN ENTRE SATISFACCIÓN LABORAL, COMPROMISO ORGANIZACIONAL E INTENCIÓN DE ROTACIÓN EN PROFESIONALES DE UNA EMPRESA MINERA EN EL PERÚ. *Escuela de Posgrado Universidad del Pacífico*, 1-70.
- Cameron, K. S., & Winn, B. (2012). Virtuousness in Organizations. In: K. S. Cameron & G. M. Spreitzer (Eds.), *THE OXFORD HANDBOOK OF POSITIVE ORGANIZATIONAL SCHOLARSHIP* (pp. 231-243). New York: Oxford University Press.
- Collantes, E., & Cuenca, N. (2018). Compromiso organizacional y comunicación asertiva de los docentes de la I. E Mercedes Cabello Carbonera UGEL 02, Lima (Universidad CesarVallejo). Recuperado de

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14399/Collantes_IE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Díaz, E. (2021). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en los trabajadores obreros de una empresa contratista minera en Parcoy-La Libertad, 2021. Universidad César Vallejo, 1-61.
- Díaz, M. (2006). Satisfacción laboral y el ausentismo docente del Colegio Capouilliez). Escuela de Estudios de Postgrado, Universidad de San Carlos de Guatemala. Tegucigalpa, Guatemala. http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/03/03_1800.pdf
- Gadow, F. (2013). Dilemas: La gestión del talento en tiempos de cambio. Buenos Aires: Edición Granica. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=DG1cVCU_x6gC&printsec=frontcover&hl=es&source=gsbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- García, L. M. (2021). Estrés laboral y compromiso organizacional en trabajadores de empresa de construcción en minería – 2021. Universidad César Vallejo, 1-80.
- Gülbahar, B. (2017). The Relationship between Work Engagement and Organizational Trust: A Study of Elementary School Teachers in Turkey. *Journal of Education and Training Studies*, 5(2), 149-159. doi: 10.11114/jets.v5i2.2052
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. (2018). Metodología de la investigación : Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México: McGraw-Hill Education
- Hernández, B. E., Ruiz, A. M., Ramírez, V., Sandoval, S. J., & Méndez, L. C. (2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(16). <https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.370>
- Jácome, I. E. (2020). Psicología organizacional en tiempos de la pandemia COVID-19. *Dominio de las ciencias*, 6(2), 26-34. doi:<http://dx.doi.org/10.23857/dc.v6i3.1272>
- Lozano-Vargas, A. (2020). Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personas de salud y en la población general China. *Revista de Neuro-Psiquiatría*, 83(1), 51-56.
- Machuca, J. K., & Quispe, E. H. (2021). Satisfacción laboral y su relación con la intención de rotación obrera en empresas mineras del departamento de La Libertad, 2021. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), 1-111.
- Marquina, C. F. (2013). “SATISFACCIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EMPLEADOS DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE LIMA, 2011”. Universidad Peruana Unión , 1-84.

- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61- 89
- Miranda, A., & Espinoza, M. d. (2021). SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA OPERADORA EN LIMA DURANTE LA PANDEMIA. Universidad Ricardo Palma, 1-96.
- O'Reilly, C. A., & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492– 499.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.492>
- Palma, S. (2005). Escala de satisfacción laboral (SL-SPC) Manual. Lima: Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL.
- Pérez, R. (2015). Motivación y compromiso organizacional en el personal administrativo de las universidades limeñas (Pontificia Universidad Católica del Perú)
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Robbins, S. (2013). *Comportamiento organizacional*. Pearson
- Rosillo, S. M. (2021). Work engagement y gestión del conocimiento en los catedráticos de la Universidad Peruana Unión, 2019. Universidad Peruana Unión, 81.
- Suárez, B. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional: una revisión meta-analítica. Universidad de Santiago de Compostela, 1-52.
- Valle, L. A., & Meza, S. M. (2021). Apoyo organizacional percibido y compromiso laboral en los trabajadores de la Oficina de Gestión en Servicio de Salud Bajo Mayo San Martín, 2020. Universidad Peruana Unión, 1-68.

8. Anexos

8.1. Evidencia de sumisión

EVIDENCIA DE SUMISIÓN

[RCS] Envío recibido



revistasur@urosario.edu.co
para mí ▾

19:15 (hace 1 minuto) ☆ ↶ ⋮

SONIA VANEZA CHURA:

Gracias por enviarnos su manuscrito "Satisfacción laboral y compromiso organizacional en obreros de una empresa minera en la región Puno, 2022" a Revista Ciencias de la Salud. Gracias al sistema de gestión de revistas en línea que usamos, podrá seguir su progreso a través del proceso editorial identificándose en el sitio web de la revista:

URL del manuscrito: <https://revistas.urosario.edu.co/index.php/revsalud/authorDashboard/submission/12937>

Nombre del usuario: vaneza17

Si tiene cualquier pregunta, no dude en contactar con nosotros. Gracias por tener en cuenta esta revista para difundir su trabajo.

Virginia García

Revista Ciencias de la Salud

<http://revistas.urosario.edu.co/index.php/revsalud>

Revista: Revista ciencias de la salud universidad del Rosario

Fecha de sumisión: 09 de febrero de 2023.

Link: <https://doi.org/10.12804/revsalud>

ISSN: 1692-7273

8.2. Instrumentos de Recolección de Datos

LISTA DE ÍNDICE DE ESCALA SATISFACCIÓN LABORAL (SL-SPC) – (2005).

EDAD: _____ OCUPACIÓN: _____

GRADO DE INSTRUCCIÓN: _____

FECHA: _____

INSTRUCCIONES

A continuación, encontrarás una lista de habilidades que las personas usan en su vida diaria, señala tu respuesta marcando con una X uno de los casilleros que se ubica en la columna derecha, utilizando los siguientes criterios:

TA= totalmente de acuerdo

A= en acuerdo

I = indeciso

D = en desacuerdo

TD = totalmente en desacuerdo

Recuerda que: tu sinceridad es muy importante, no hay respuestas buenas ni malas, asegúrate de contestar todas.

	ESCALA SATISFACCIÓN LABORAL (SL-SPC) – (2005).	TA	A	I	D	TD
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 “mal trato” de parte de la empresa.					
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.					

¡GRACIAS POR TU COLABORACIÓN!

**LISTA DE WORK ENGAGEMENT (COMPROMISO ORGANIZACIONAL) -
(LUPANO ET AL – 2017).**

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrarás una lista de afirmaciones que las personas pasan en su trabajo, señala tu respuesta marcando con una X uno de los casilleros que se ubica en la columna derecha, utilizando los siguientes criterios:

TD = Totalmente de acuerdo

D = De acuerdo

N = Ni en desacuerdo ni de acuerdo

D= En desacuerdo

TD= Totalmente en desacuerdo

Recuerda que: tu sinceridad es muy importante, no hay respuestas buenas ni malas, asegúrate de contestar todas.

	WORK ENGAGEMENT (COMPROMISO ORGANIZACIONAL) - (LUPANO ET AL - 2017	TD	D	N	DA	TA
1	Paso mucho tiempo pensando en mi trabajo					
2	realizo con mucho esfuerzo mi trabajo					
3	Cuando estoy trabajando me siento abstraído en lo que hago					
4	Cuando estoy trabajando, a menudo pierdo la noción del tiempo					
5	Dedico mucha energía a mi trabajo					
6	Nada me distrae cuando estoy trabajando					
7	Me concentro mucho en mi trabajo					
8	Me esfuerzo lo más que puedo para completar mi trabajo					
9	Realizo con intensidad mi trabajo					
10	En mi trabajo, a menudo “me dejo llevar” por lo que estoy haciendo					
11	Presto mucha atención a mi trabajo.					

¡GRACIAS POR TU COLABORACIÓN!

8.2 Matriz de operacionalización de variables.

Título de investigación	Pregunta de investigación	Objetivos de investigación	Hipótesis de investigación	Variables	Dimensiones
<i>Satisfacción laboral y compromiso organizacional (work engagement) en colaboradores de una empresa privada, puno 2022.</i>	PG. <i>¿existe relación significativa entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en una empresa privada, puno 2022?</i>	OG: <i>Determinar si existe relación significativa entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en una empresa privada, puno 2022.</i>	HG: <i>existe relación significativa entre la satisfacción laboral y compromiso organizacional en una empresa privada, puno 2022.</i>	<i>Satisfacción laboral (Sonia Palma Carrillo-2005): es la disposición positiva frente al centro de trabajo, debido a la relación que existe entre los valores y creencias surgidas a raíz de la experiencia laboral (Palma, 2005).</i>	<i>Significación de la Tarea: Es la disposición que tiene el colaborador frente a las actividades que se relacionan con su puesto de trabajo.</i>
	PE1 <i>¿existe relación significativa entre significación en la tarea y compromiso organizacional en una empresa privada, puno 2022?</i>	OE1 <i>determinar si existe relación significativa entre significación en la tarea y compromiso organizacional en una empresa privada, puno 2022.</i>	HE1 <i>existe relación significativa entre significación en la tarea y compromiso organizacional en una empresa privada, puno 2022.</i>		<i>Condiciones de Trabajo: Es la evaluación de las actividades con respecto a la existencia o accesibilidad de los instrumentos para poder realizarlas.</i>
	PE2 <i>¿existe relación significativa entre condiciones de trabajo y compromiso organizacional en una empresa</i>	OE2 <i>determinar si existe relación significativa entre condiciones de trabajo y compromiso organizacional en</i>	HE2 <i>existe relación significativa entre condiciones de trabajo y compromiso organizacional</i>		<i>Reconocimiento Personal y/o Social: Se basa en la valoración del trabajo relacionado al propio reconocimiento o de las personas que trabajan en la entidad, evaluando lo logros obtenidos en el trabajo.</i>
					<i>Beneficios Económicos: Es la apertura al trabajo debido a la remuneración o incentivos recibidos dentro de ella por la culminación de una tarea asignada.</i>

<p><i>privada, puno 2022?</i></p> <p>PE3 <i>¿existe relación significativa entre reconocimiento personal y/o social y compromiso organizacional en una empresa privada, puno 2022?</i></p>	<p><i>una empresa privada, puno 2022.</i></p> <p>OE3 <i>determinar si existe relación significativa entre reconocimiento personal y/o social y compromiso organizacional en una empresa privada, puno 2022.</i></p>	<p><i>una empresa privada, puno 2022.</i></p> <p>HE3 <i>existe relación significativa entre reconocimiento personal y/o social y compromiso organizacional en una empresa privada, puno 2022.</i></p>	<p><i>Compromiso organizacional (Lupano et al - 2017): Es el estado psicológico que caracteriza las relaciones entre empleados y la Organización, lo cual tiene implicaciones en la decisión de continuar o dejar de ser miembro de la organización</i></p>	<p><i>Atención: Es el recurso motivacional que el trabajador aplica a una tarea asignada.</i></p> <p><i>Absorción: Es la capacidad de aplicar recursos (técnicas) con intensidad.</i></p>
<p>PE4 <i>¿existe relación significativa entre beneficios económicos y compromiso organizacional en una empresa privada, puno 2022?</i></p>	<p>OE4 <i>determinar si existe relación significativa entre y compromiso organizacional en una empresa privada, puno 2022.</i></p>	<p>HE4 <i>existe relación significativa entre beneficios económicos y compromiso organizacional en una empresa privada, puno 2022.</i></p>	<p><i>Energía: Consiste en un utilizar el recurso físico para emplearla en las tareas.</i></p>	
