

**UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN**

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Escuela Profesional de Psicología



**Propiedades psicométricas de una escala para identificar la  
tipología de colaboradores en empresas del sector minero, 2023**

Tesis para obtener el Título Profesional de Psicólogo

**Autor:**

Deymy Shemia Ccori Zúñiga

Flor de Anyel Mamani Ito

Yeny Patatingo Fernandez

**Asesor:**

Mg. Edy Wildmar Aquize Anco

**Juliaca, agosto de 2023**

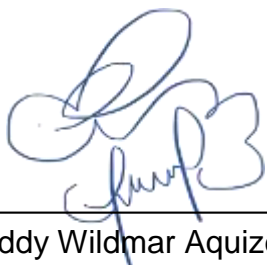
## DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo Mg. Eddy Wildmar Aquize Anco, docente de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Profesional de Psicología, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DE UNA ESCALA PARA IDENTIFICAR LA TIPOLOGÍA DE COLABORADORES EN EMPRESAS DEL SECTOR MINERO, 2023”** de los autores **Deymy Shemia Ccori Zúñiga, Flor de Anyel Mamani Ito y Yeny Patatingo Fernandez** 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 la ciudad de Juliaca, a los 02 días del mes de agosto del año 2023.



---

Mg. Eddy Wildmar Aquize Anco

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS



En Puno, Juliaca, Villa Chullunguiani, a dos día(s) del mes de agosto 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 (de la) presidente(a):

Mg Helen Sara Flores Mamani el (la) secretario(a) Mg Santos Amadina Farceque Huancas y los demás miembros: Mg Alcides Quispe Mamani y el (la) asesor(a) Mg Eddy Wildman Aquize Anco

con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulado: Propiedades psicométricas de una escala para identificar la tipología de colaboradores en empresas del sector minero

2023 del(los) bachiller(es): a) Deymy Shemia Ccori Zúñiga  
 b) Yeny Patatingo Fernandez  
 c) Flor de Anyel Mamani Ito  
 conducente a la obtención del título profesional de Psicólogo

(Denominación del Título Profesional)  
 El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (a la) / a (los) (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 al (a la) / a (los) (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:

Bachiller (a): Deymy Shemia Ccori Zúñiga

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
<u>Aprobado</u>	<u>20</u>	<u>A+</u>	<u>Excelente</u>	<u>Excelencia</u>

Bachiller (b): Yeny Patatingo Fernandez

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
<u>Aprobado</u>	<u>20</u>	<u>A+</u>	<u>Excelente</u>	<u>Excelencia</u>

Bachiller (c): Flor de Anyel Mamani Ito

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
<u>Aprobado</u>	<u>20</u>	<u>A+</u>	<u>Excelente</u>	<u>Excelencia</u>

(\*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del jurado invitó al (a la) / a (los) (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.

[Firma]  
 Presidente/a  
[Firma]  
 Asesor/a  
[Firma]  
 Bachiller (a)

Miembro  
[Firma]  
 Bachiller (b)

[Firma]  
 Secretaria/a  
[Firma]  
 Miembro  
[Firma]  
 Bachiller (c)

## **Agradecimiento**

Agradecemos a Dios por la vida, fortaleza y sabiduría que nos brindó a lo largo de la planificación, desarrollo y ejecución del proyecto de investigación.

A este gran equipo de trabajo, pues sin su esfuerzo, paciencia, permanencia, y apoyo mutuo no hubiera sido posible esta gestión.

A nuestros padres y familiares por confiar y creer en nosotras, además de ser una de nuestras principales motivaciones para nuestro crecimiento profesional.

A nuestro asesor Mtro. Eddy Aquize Anco por habernos permitido muy amablemente recurrir a su capacidad y conocimiento científico. De la misma manera al Mtro. Cesar Begazo Arispe por su constante apoyo y orientación durante la planificación del presente proyecto de investigación.

Finalmente, pero no menos importante agradecemos a las empresas que nos dieron accesos a su personal de trabajo, quienes con su apoyo permitieron hacer posible la ejecución de la investigación.

## Índice general

Resumen .....	6
Abstract .....	7
1. Introducción.....	8
2. Materiales y Métodos.....	20
2.1. Participantes.....	20
2.2. Instrumentos.....	21
2.3. Análisis de datos .....	21
3. Resultados y Discusión .....	22
3.1. Análisis descriptivo.....	22
3.2. Validez de contenido.....	24
3.3. Validez de constructo.....	26
3.3.1. Análisis factorial exploratorio .....	26
3.3.2. Análisis factorial confirmatorio.....	28
3.4. Confiabilidad.....	30
3.5. Baremación .....	30
3.6. Discusión de resultados.....	31
4. Conclusiones.....	36
5. Recomendaciones .....	36
Referencias .....	37
Anexos.....	44

# Propiedades psicométricas de una escala para identificar la tipología de colaboradores en empresas del sector minero, 2023

## Resumen

La presente investigación psicométrica tuvo como objetivo general construir una escala para identificar el tipo de colaborador y analizar sus propiedades psicométricas en colaboradores de empresas del sector minero. Este instrumento fue construido según las bases teóricas brindadas por Huete (2003), posee dos dimensiones denominadas satisfacción e identificación laboral, dimensiones que, al concatenar brindan un tipo de comportamiento del colaborador. La población beneficiaria estuvo conformada por 407 colaboradores, que según autoinforme poseen contrato vigente con alguna empresa minera. La metodología corresponde a un corte transversal, enfoque cuantitativo y tipo psicométrico. Los hallazgos han demostrado que la escala presenta un grado de validez basada en contenido en la dimensión satisfacción bastante aceptable ( $V=1$  [IC95% 0.610-1]), de la misma manera, la dimensión identificación presenta un grado de validez aceptable ( $V=0.992$  [IC95% 0.601-1]). En cuanto a la validez de constructo, se usó el AFE con método de extracción “máxima verosimilitud” con método de rotación “oblimin” ( $KMO=0.958$ ;  $p=0.000$ ), análisis que permitió comprobar la existencia de dos factores, sin embargo, existen incongruencias entre la matriz de cargas factoriales y la matriz de constructo, por lo que se optó por contrastar el modelo por AFC, análisis que sugiere eliminar algunos ítems que no aportaban una buena convergencia del modelo, siendo así que, después del filtro, se encontró mejores índices como un  $CMIN=644$ ;  $GL=274$ ;  $CMIN/GL=2.3$ ;  $p=0.000$ ;  $CFI=0.932$ ;  $TLI=0.925$ ;  $SRMR= 0.0377$  y  $RMSEA= 0.0577$ ; por otro lado, la confiabilidad se extrajo mediante Alfa de Cronbach y Omega de McDonal los cuales alcanzaron un  $\alpha_{F1}=0.911$  [IC95% 0.897 - 0.923] y un  $\omega_{F1}=0.911$  [IC95% 0.899 - 0.924] asimismo, en el factor 2 se encontró un  $\alpha_{F2}=0.906$  [IC95% 0.892- 0.918] y un  $\omega_{F2}=0.910$  [IC95% 0.897- 0.923]; demostrándose así que el instrumento presenta adecuadas propiedades psicométricas iniciales.

*Palabras clave:* Tipología del colaborador, construcción y propiedades psicométricas.

---

**Psychometric properties of a scale to identify the typology of collaborators in companies  
in the mining sector, 2023**

**Abstract**

The objective of this research is to build a scale to identify the type of collaborator and analyze its psychometric properties in collaborators of companies in the mining sector. This instrument was built according to the theoretical bases of Huete (2003); The beneficiary population was made up of 407 collaborators. The methodology corresponds to a cross section, quantitative approach and psychometric type. The results have shown that the scale presents a quite acceptable degree of validity based on content in the satisfaction dimension, in the same way, the identification dimension presents an acceptable degree of validity. Regarding the construct validity, favorable indices were found with two factors; on the other hand, the reliability was extracted by means of Cronbach's Alpha and McDonald's Omega, which reached an expected  $\alpha_{F1}/\alpha_{F2}$  and  $\omega_{F1}/\omega_{F2}$ ; thus demonstrating that the instrument presents adequate initial psychometric properties.

**Keywords:** Collaborator typology, construction and psychometric properties.

## 1. Introducción

Vivimos en una realidad donde a cada instante se presentan nuevos emprendimientos con la creación de diversas marcas y proyectos de negocios en distintas industrias del mercado. En definitiva, esto incrementa la competitividad organizacional, es por ello que las empresas se ven obligadas a implementar estrategias para una mayor gestión de mejora, crecimiento y desarrollo dentro de un entorno socioeconómico específico, y así asegurar su sostenibilidad y mantener su vigencia.

Bajo esta premisa, según el reporte del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2022) se estima que, durante el año 2021, en el Perú hubo un incremento nocivo sobre la creación de nuevas empresas en un 27.8% a diferencia de los años 2020 y 2019; no obstante, para el año 2022 no todas las empresas se mantuvieron vigentes, por lo que el 22.1% del reciente emprendimiento de empresas se disolvieron, donde el 79.1% lo hizo de manera voluntaria debido a la falta de productividad y rentabilidad, esta situación permitió que en el mes de enero del presente año surja una caída en el PBI peruano de 1.12%, donde específicamente el sector minería tuvo una caída de 3.63%, y existe la probabilidad que dicha situación se de a causa de la crisis política y convulsión social que atravesó el país (Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI], 2023). No obstante, el titular del Ministerio de Energía y Minas (como se citó en Instituto de Ingenieros de Minas en el Perú, 2023) refiere que adicional a la coyuntura que atraviesa el país, desde los últimos dos años se vio la necesidad de reestructurar los proyectos mineros, pues este mismo indica que en los años 2021 y 2022 dos empresas mineras entraron en bancarrota al no priorizar una adecuada gestión del capital intelectual, estructural y humano, pues no siempre se cuenta con el personal idóneo para los puestos de trabajo especializados. Frente a ello, el Instituto de Ingenieros de Mina en el Perú (2023) indica que, efectivamente el principal impulsor económico en las empresas es tanto el

capital humano como el capital estructural, ya que desde años atrás diversos estudios e investigaciones como las de Machuca et al. (2019) advirtieron que la gestión del talento es un factor imprescindible para el desarrollo de nuevos proyectos mineros.

Esta situación enfatiza la necesidad e importancia de contar con el mejor talento, por lo que desde un inicio resulta mandatorio que las empresas den prioridad a sus procesos de atracción y retención del talento, ya que para lograr alcanzar el éxito empresarial se necesita contar con personal de habilidades competentes tanto duras como blandas, más aún con estas últimas, pues así como indicaría un estudio de la Universidad de Harvard (como se citó en el diario oficial del bicentenario El Peruano, 2019) el 85% del éxito laboral y empresarial dependen de las habilidades blandas del talento y tan solo el 15% dependen de habilidades duras, quiere decir que las antes mencionadas son más definitorias para alcanzar el éxito, y aunque pueden ser aprendidas y entrenadas a lo largo de la vida son más innatas y casi irreversibles. Entonces, contar con colaboradores con cualidades sociopsicológicas idóneas podría anticipar su buen desempeño y esto permitiría a la empresa incrementar su competitividad en el mercado (Machuca et al., 2019). Cabe mencionar, que Nascimento (2022) en su apreciación sobre el éxito laboral y empresarial, refiere que el buen desempeño de un colaborador no solo depende de lo que este tiene para ofrecer en la empresa, sino también de la percepción que tiene sobre lo que le ofrece la empresa misma.

En base a todo lo anteriormente mencionado se entiende que, las empresas no logran alcanzar el éxito empresarial esperado principalmente porque no llegan a conocer a sus distintos tipos de colaboradores, los cuales reflejan diversas características y necesidades. Es por ello que se vio conveniente considerar la variable de Tipología de Colaborados para la presente investigación psicométrica, considerando como referente la teoría de Luis Huete.

Huete (2003) define a los diferentes tipos de colaboradores, en base a los comportamientos y actitudes que adoptan según el entorno laboral en el que se encuentran, pues existen infinidad

de situaciones en las que cada persona actúa de distinta manera, dejando al descubierto rasgos o patrones conductuales que no siempre son observables. Desglosando la variable, la Real Academia Española (RAE) define el término tipología como la ciencia que estudia la clasificación de tipos o modelos de diversas disciplinas, y al término colaboradores, como aquellas personas que desempeñan voluntariamente una labor, y que, sobre todo se encuentran capacitadas para contribuir con su desempeño en la práctica de una empresa.

Se define entonces, a la tipología de colaboradores como la clasificación de diferentes tipos de colaboradores que desempeñan diversas o similares funciones dentro de una organización, pero que en el ejercicio de la misma perciben su entorno de diversas formas y ponen en manifiesto sus necesidades, características, rasgos, actitudes, y emociones, y que, por cierto, los diferencian de los demás.

Considerando lo antes referido, se ve la necesidad de darle un valor agregado a los colaboradores, pues significan una fuente de productividad, rentabilidad y vigencia, lo cual permite el éxito empresarial. Es por ello que, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016) afirma que los colaboradores son indispensables para el aumento de productividad dentro de la organización, además resalta que el rendimiento de los mismos se ve influenciado y/o determinado principalmente por factores extrínsecos e intrínsecos que experimenta y pone en manifiesto dentro de la empresa; en tal sentido se reafirma la necesidad de conocer las características y necesidades de los colaboradores. Pues, investigaciones anteriores se centraban en el factor competitivo externo, sin embargo, los recientes estudios señalan que los factores competitivos internos difieren de una organización a otra, debido a que ninguna es idéntica (Bohórquez et al., 2020). En relación a ello, Chiavenato (2000) señala que uno de los factores internos más destacados es el capital humano, ya que permite tener una ventaja competitiva, y son considerados agentes activos y proactivos, dotados no solo de habilidades manuales o físicas, sino también de inteligencia, creatividad y habilidades intelectuales, que

puede ser sostenida y perdurable en el tiempo. No obstante, todas las organizaciones poseen un elemento en común, están integradas por personas, y son ellas las que llevan a cabo avances y logros en las mismas, por eso no es exagerado afirmar que constituyen el recurso máspreciado (Cárdenas et al., 2012). Asimismo, no cabe duda que en la organización quien logra la gestión y el cumplimiento tanto de las metas como de los objetivos establecidos, es el recurso humano y que ellos son el factor estratégico de la compañía (Ortíz et al., 2012). Ya que, aunque las empresas cuenten con grandes recursos económicos para la ejecución de sus actividades, con tecnología de vanguardia o edificaciones que respondan a los estándares internacionales, estos no son elementos suficientes si no cuentan con personal apto para la ejecución de dichos recursos financieros (Montoya, Boyero, y Ramiro, 2016).

Según estudios, actualmente el 70% de la rentabilidad de las empresas se debe al desempeño de las personas que allí laboran. Esta cifra recalca lo que ya se mencionó anteriormente, y es que nadie discrepa que los colaboradores son el motor central de las organizaciones y son claves para alcanzar los objetivos corporativos ya establecidos (Mariana, 2022).

Por tanto, se ve la necesidad de crear un instrumento que logre identificar la tipología de colaboradores en base a las características personales y las necesidades que estos ponen en manifiesto y perciben al laborar dentro de la empresa. Así pues, la pertinencia de este estudio es aplicativo, donde se busca identificar a cada colaborador, pero desde una perspectiva psicológica en un entorno laboral y así ponerlo en conocimiento de la organización, para que estos puedan optar y orientar mejores estrategias de mejoras en determinados aspectos acorde a las necesidades individuales de cada colaborador y por ende, a las de empresa misma.

Según la teoría de Huete (2003) “Tipología de la Cartera de Empleados” para identificar el tipo de colaborador en las empresas se debe considerar dos conceptos del campo organizacional: satisfacción y vinculación laboral, siendo este último definido como la fuerza que une a una persona con su organización y provoca su permanencia en ella, aunque en

muchas ocasiones esto puede verse influido estrictamente por factores económicos, que surgen de la empresa. Es por ello que, para el presente estudio se vio conveniente reemplazar el término vinculación por identificación, pues el concepto de identificación laboral es subjetivo a la percepción de las personas, y los autores iniciales que proponen la variable vinculación, no son necesariamente profesionales de la psicología, sino más bien administradores; asimismo, la vinculación está más enfocada en la retención del colaborador; es por ello que, el concepto de identificación laboral presenta una connotación mucho más orientada a la psicología, por su enfoque emocional y comportamental.

Concretizando el concepto de identificación laboral, se considera importante primero hablar del término identidad, que es definido como un conjunto de características personales o grupales; seguidamente de identificación, que es entendida como aquella relación y/o conexión de similitud entre dos o más elementos distintos (Dessler como se citó en Rocha & Böhrtpelaez, 2018). Sin embargo, en un entorno laboral, esto hace referencia al grado en el que la identidad laboral de una persona se caracteriza y se conecta con la identidad empresarial de la organización donde labora, internalizando las características que identifican a esta, haciéndola parte de él o ella. Se entiende entonces que, la identificación laboral involucra a la empresa y al colaborador, formando un lazo emocional significativo que permite a la persona sentirse parte fundamental de la organización (Gabriunas como se citó en Muelas et al., 2014).

Podemos decir entonces que, la identificación laboral es un factor importante para lograr alcanzar los objetivos tanto organizacionales como personales; ya que cuando el sentimiento de pertenencia es elevado los colaboradores hacen “suya” a la organización y de esa manera cumplen también con sus metas personales.

Asimismo, con respecto a la dimensión de satisfacción laboral, su definición hace referencia a la experiencia que percibe el colaborador, luego de interactuar con las características y condiciones de su ambiente laboral; a partir de esta experiencia, surgen actitudes por parte del

mismo, ya sean positivas o negativas, las cuales culminan en un componente emocional, que luego desembocan en el comportamiento del colaborador frente a la empresa y por consiguiente en su desempeño en ella (Abrajan et al., 2009). Es por ello que, Palma, como se citó en (Llerena, 2019) sostiene que la satisfacción laboral surge de una reacción afectiva, ya que influye en los sentimientos de un individuo y, por ende, en su comportamiento laboral. Asimismo, Marin y Placencia (2017) indican que la satisfacción de las personas hacia el trabajo es la consecuencia de un buen estado motivacional, donde la interacción de dos factores que están relacionados es crucial: Los factores higiénicos, que hace referencia a las características o condiciones del trabajo que rodean a los trabajadores, como los salarios, el clima laboral, etc., y los factores motivacionales, que son recursos que potencian la productividad del empleado a través de la motivación, como las pausas activas, actividades recreativas, entre otros.

Se comprende entonces que, la satisfacción laboral se ve influenciado por diversos factores, que por cierto, surgen de la empresa en la que laboran, ya que va depender de cuan cómodo e importante se sienta el colaborador dentro de ella, y si realmente la empresa se preocupa por su personal, si garantiza su bienestar integral, si lo motiva a continuar su trabajo óptimo, si lo recompensa por su esfuerzo, si se ajusta a sus necesidades, y si le permite crecer como persona y profesional (Atalaya, 1999; Guadalupe et al., 2009; Lomas, 2017).

Por todo lo antes mencionado, cabe recalcar que la presente investigación psicométrica tiene un acercamiento a la teoría de Luis Huete. Sin embargo, a fin de extrapolar esta teoría a un plano psicológico se considera como dimensiones a dos conceptos: Satisfacción e identificación laboral, que fueron anteriormente definidos, los cuales están muy inmersos al campo de la psicología organizacional y además ensamblan significativamente la relación entre colaborador y empresa.

Bajo esta última mención, es preciso resaltar que estas dos dimensiones del constructo “Tipología de colaboradores” hacen énfasis en el capital intelectual. Por un lado, la dimensión

de identificación laboral permite identificar el saber ser y saber hacer del colaborador, es decir del capital humano, pues de acuerdo a sus habilidades, competencias, experiencias, valores, principios, actitudes y acciones éste orientará su actividad laboral (Medina et al., 2007), teniendo en cuenta que toda conducta dentro de la empresa tiene una connotación psicológica, es así que el desempeño del colaborador será de acuerdo a su identidad personal y laboral. Aunque según la teoría de la equidad de Adams (1963) la identificación laboral de un colaborador puede fortalecerse o debilitarse de acuerdo a la satisfacción que obtiene dentro de la empresa, ya que su desempeño podría depender de lo que recibe; esto quiere decir que, también la satisfacción laboral influye en la identificación del capital humano y por ende en su desempeño. Por otro lado, la dimensión de satisfacción laboral, se estima que principalmente hace referencia al capital estructural, aquel que incluye la estructura interna de la empresa, su cultura, y el proceso de desarrollo de operaciones y procesos que tienen lugar dentro de ella, todos estos sistemas de gestión e información influyen en los niveles de satisfacción de un colaborador, pues la manera en cómo éste percibe su entorno puede determinar sus niveles de satisfacción, pues va depender si se ajusta o no a sus exigencias (Medina et al., 2007). Y de alguna manera también el capital estructural podría influir en los niveles de identificación laboral, ya que la parte interna de la empresa puede o no asimilarse a las características y rasgos personales del colaborador, ya que como indica Charaja y Mamani (2014) mientras más se asimile la identidad organizacional a la identidad del colaborador, se podrá observar mayor identificación por parte de ambos.

Sobre la relación entre las dimensiones de satisfacción e identificación laboral, se defiende la importancia que tienen las empresas al momento de involucrar a sus colaboradores en la ejecución de actividades y/o proyectos que tiene la empresa, ya que esto puede aumentar su sentimiento de integración y pertenencia hacia la misma. Es por eso que, Rosanas y Velilla (2002) relacionan estas dimensiones defendiendo el hecho de que a mayor involucración de los

trabajadores e integración de los mismos a la empresa habría una mayor satisfacción organizacional, aumentando, además, su grado de identificación y compromiso con la misma. Así también, para sustentar el proceso en el que se adquieren tanto la identificación, como la satisfacción, es necesario precisar que existen diversos autores que defienden distintas posiciones, pues existen quienes indican que a mayor identificación habrá mayor satisfacción y viceversa. No obstante, se cree que estos dos conceptos pertenecen a un proceso unificado y que varían dependiendo al colaborador y a su forma de asimilar su involucramiento e integración en la empresa.

Reconsiderando entonces que, ambas dimensiones favorecen el éxito empresarial y el crecimiento personal y/o laboral de los colaboradores ya que nos permiten identificar el comportamiento del capital humano en base a un cuadrante de cuatro tipologías; de los cuales a continuación se describe el conjunto de características y rasgos desde una perspectiva psicológica en el campo laboral:

*Mercenario.* Son aquellas personas que se caracterizan por presentar una motivación externa hacia el factor económico, motivación que se extiende a las relaciones con personas de mayor estatus, imagen o reputación, y a la posibilidad de escalar laboralmente, sin importarle el medio; anteponiendo en la mayoría de las situaciones, sus necesidades antes que la de los demás, son utilitaristas, exigentes, meticulosos, ávidos y dominantes con respecto a sus expectativas y necesidades.

Esta tipología se evidencia cuando el colaborador no muestra interés por la organización. Sin embargo, la organización sí muestra interés por él o por ella, ya sea por sus conocimientos, habilidades, capacidades y/o experiencia. De tal modo que, obtienen una puntuación alta en satisfacción, pero baja en identificación, ya que no se sienten identificados(as) ni con el trabajo ni con la organización. Además, cambian constantemente de lugar de trabajo, pues son muy exigentes cuando se trata del cumplimiento de sus expectativas y/o necesidades. Finalmente,

solo piensan en su propio progreso, no les interesa las necesidades de los demás miembros de la organización. Por ello, si se les presenta una mejor oportunidad laboral, no dudarán en tomarla con prontitud.

*Apóstol.* Son aquellas personas que se caracterizan por presentar satisfacción y motivación adecuada, permitiéndoles sentirse parte importante de la empresa y por lo cual se ven comprometidos a prestar todo su esfuerzo para el crecimiento y/o desarrollo de la organización en bien de retribuir los beneficios y el buen trato brindado por esta; además, las cualidades que los distinguen vienen a ser la iniciativa, el entusiasmo y la proactividad que muestran al cumplir sus funciones, ya que son flexibles, empáticos, asertivos y excesivamente generosos.

El colaborador percibe a la organización como parte de su vida, los niveles de interés son equitativos, tanto del colaborador hacia la organización, como de la organización hacia el colaborador; lo cual permite que el colaborador se sienta identificado(a) y a la vez satisfecho(a) con las funciones que desarrolla y con la organización a la que pertenece, permitiéndole estar siempre dispuesto a aportar ideas y esfuerzos que busquen la mejora continua, el crecimiento y desarrollo sostenible. Además, posee una actitud bastante proactiva y positiva, realizando sus actividades con bastante empeño y energía, siendo también, factor fundamental para el fomento de un ambiente laboral estable.

*Rehén.* Son aquellos colaboradores que han perdido la esperanza en la organización, debido a no ser valorados por esta; inicialmente presentan un adecuado entusiasmo hacia su trabajo y hacia la empresa, pretendiendo crecer en ella, sin embargo, al no ser valorados por esta, tienden a disminuir su motivación, y a generar un grado de inseguridad latente, evidenciando un lazo vincular negativo para con la organización, volviéndose temerosos de poder buscar otras opciones laborales y conformándose con su permanencia en esta, permanencia la cual está también justificada por ciertos beneficios que ya ha obtenido en la organización y que le

generan un temor de perderlos, siendo características marcadas en el colaborador rehén, las siguientes: son reservados, sumisos, conformistas, inseguros, pesimistas y dependientes.

Se trata cuando el colaborador muestra interés por la organización, sin embargo, la organización no muestra interés por él. Así mismo, el colaborador se siente identificado con su trabajo, pero no satisfecho con el mismo. Se caracteriza por ser una persona que normalmente lleva trabajando mucho tiempo en la organización, sin embargo, se muestra actualmente desmotivado, descontento, siente que no está avanzando, no disfruta de su trabajo, se siente incompetente por no ver los resultados de sus esfuerzos y el reconocimiento de la organización hacia su trabajo, y se conforma con lo que recibe de la empresa.

*Terrorista.* Son aquellos colaboradores que se caracterizan por no mostrar interés por la organización, ya que están descontentos y desmotivados, en la mayoría de los casos por hechos pasados, promesas incumplidas o expectativas que la organización no ha sido capaz de satisfacer, o porque se tratan de características personales propias de sí mismo, es así que mantiene una actitud derrotista ante el buen funcionamiento y desarrollo propio y de la organización, y generan como objetivo primordial “destruir” la organización donde laboran, para ello hacen uso de mecanismos nocivos como hacer comentarios denigrantes de compañeros, hacer caso omiso a recomendaciones y/o desprestigiar a la organización frente a otros. En tal sentido, pueden ser dominantes, manipuladores, agresivos, inseguros, con tendencias narcisista, maquiavélicos y antipáticos.

El colaborador no presenta interés por la organización, y la organización tampoco presenta interés por él mismo, lo cual conlleva a que el colaborador no sienta identificación ni satisfacción con su trabajo, ni mucho menos con la organización. Asimismo, se caracteriza por sentirse infeliz con su trabajo, su única finalidad es destruir a la organización, a través de conductas reprochables, y en algunas ocasiones suele victimizarse.

Por otro lado, con respecto a los antecedentes, en Argentina, Alicia-Omar y Veamonte-Solana (2015) ejecutan una investigación titulada “Identificación organizacional: análisis de las características psicométricas de una escala”, cuyo objetivo general fue adaptar y validar la escala de IO (Oliviera, 2008) para su empleo con muestras de trabajadores argentinos. Esta escala está constituida por 20 ítems, formato Likert de 5 tanteos que exploran las facetas de IO por afinidad (la persona consigue internalizar con los propios valores, las metas, los intereses y particularidades de la organización de la que es parte), e IO con imitación (la persona opta por la organización donde busca desempeñarse a partir de la convicción que la misma tiene en valores y creencias similares a los suyos).

En Lima, Orellana et al. (2014) realizaron una investigación titulada “Evaluación de la identidad Corporativa de los trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú” con el objetivo de adaptar la escala de identidad corporativa de G. Orellana et al (2011) y diagnosticar la percepción de la Identidad Corporativa de los trabajadores administrativos de la UNCP. Los resultados obtenidos demostraron que la escala muestra una impresión de Identidad Corporativa imparcial, y únicamente la dimensión Organizacional es propicia. El sexo masculino, en especial las personas de edad avanzada y los que se encuentran con contratos seguros dentro de la Universidad son los que muestran un mejor nivel de identidad corporativa.

En Chimbote, Palma (2006) realizó una investigación titulada “Elaboración y Validación de una Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC para trabajadores de Lima Metropolitana”, cuyo propósito general es crear y validar una escala que mida la satisfacción laboral en colaboradores dependientes del departamento de Lima, que permita realizar un diagnóstico general eficaz, sobre la actitud que evidencia hacia el trabajo, llegando incluso a detectar si es agradable o desagradable su trabajo. Se hizo uso del método Likert considerando el tipo de empresa, puesto a ocupar, el tipo de remuneración, tiempo de laboralidad, edad y género. Los participantes que

formaron parte de esta investigación fue un total de 1058 colaboradores de una empresa privada en Lima, donde 602(57%) empleados son femeninos y 456(43%) masculinos, además la muestra obtenida está también segmentada en 644(61%) profesionales y 414(39%) que vienen a ser administrativos. En conclusión, se observó que la muestra tiene un nivel de satisfacción de 94 a 96, ubicándose en un nivel promedio de satisfacción.

En Lima, Ruíz-Gómez y Zavaleta-Flores (2013) elaboraron una investigación titulada “Elaboración y Validación de una Escala de Satisfacción Laboral SL-ARG para trabajadores de organizaciones privadas de Chimbote – Perú” que tuvo como propósito validar y crear una Escala de Satisfacción que mida la cualidad que el colaborador tiene hacia su puesto de trabajo. La metodología utilizada fue de tipo estadístico – descriptivo, ya que según la naturaleza de la investigación se utilizaron tablas que indiquen las frecuencias porcentuales. Además, se realizó un procesamiento de información usando el programa de Office Excel. Igualmente, la validez se obtuvo a través de seis jueces expertos en el área Organizacional, quienes se encargaron de realizar una revisión minuciosa. Además, los participantes de esta investigación fueron trabajadores de organizaciones privadas de Chimbote – Perú. En consecuencia, la escala de tipo Likert estuvo conformada por 43 ítems, repartidos en 7 dimensiones. Donde se logró observar una confiabilidad mediante el análisis de consistencia interna y se hizo uso de la confiabilidad de Alpha de Cronbach, con un índice general de 0.878, lo cual permite afirmar que la Escala SL – ARG es confiable.

Teniendo en cuenta precisamente cada una de estas teorías, discusiones, antecedentes y adaptaciones, es que se opta por realizar la construcción de un instrumento que tenga el sustento suficiente, dentro del campo de la psicología organizacional, para llenar el vacío científico que existe sobre el constructo de Tipología de Colaboradores y las dimensiones que los construyen: identificación y satisfacción laboral.

Por lo expuesto, el presente estudio de investigación tiene como objetivo general construir una escala para identificar al tipo de colaborador de las empresas del sector minero, y analizar sus propiedades psicométricas. Y dentro de los objetivos específicos: a) Determinar evidencias respecto a la validez de contenido por la revisión de jueces expertos, b) Determinar evidencias respecto a la validez de constructo y c) Determinar evidencias con respecto a la confiabilidad.

## **2. Materiales y Métodos**

El presente estudio fue ejecutado a través de un diseño no experimental, puesto que el objetivo no es manipular alguna variable de estudio, sino proponer un instrumento para analizar el comportamiento de la variable “Tipología de colaboradores” en su ambiente natural; además es de tipo psicométrico, ya que se pretende construir una escala que mida la variable en cuestión. Asimismo, la construcción de la misma es de enfoque cuantitativo, ya que proporcionara resultados numéricos, los cuales serán procesados. Y, por último, el estudio es de corte transversal debido a que la recolección de datos, es decir, la aplicación del instrumento se realizó en un solo momento (Hernández et al., 2014).

### **2.1. Participantes**

La población de estudio los conforma 407 colaboradores que según autoinforme se dedican al sector minero, estos colaboradores fueron elegidos según algunos criterios de inclusión como, ser mayores de edad, tener contrato laboral vigente, tener el grado de instrucción que les permita leer las instrucciones del test y aceptar participar en el estudio. Ante ello, se logró encuestar a 407 trabajadores, de los cuales el 64.3% son de género masculino, el 35.7% pertenecen al género femenino; predominantemente, el 71.9% poseen edades entre los 30 a 59 años, y el 25.1% poseen edades entre 18 a 29 años de edad, y solo una población de 12 sujetos presentan edades mayores a los 60 años de edad; en cuanto al tiempo dedicado al trabajo dentro del campo minero, se identifica que el 20.7% trabaja en alguna empresa minera dentro de los

11 meses, el 27.6% mantiene contrato laboral dentro de los 1 a 3 años, el 27.3% entre los 4 a 6 años, el 10.8% muestra contrato dentro de los 7 a 9 años, y sólo el 13.5% muestra contrato entre los 10 a más años de trabajo. La cantidad del muestreo fue delimitada según los supuestos del análisis factorial mencionadas por Arrogante (2018).

## **2.2. Instrumentos**

El test que lleva como nombre “Escala para Identificar la Tipología de Colaboradores-SM” fue creada específicamente para este estudio, y tiene como propósito identificar el comportamiento del colaborador en el sector minero y situarlo dentro de 4 estilos de comportamiento que podría reflejar dentro de la empresa (mercenario, apóstol, rehén, terrorista) bajo el constructo teórico “Tipología de la cartera de empleados” por Huete (2003). En su versión inicial, el test poseía 45 ítems con escala de respuesta Likert, de los cuales, 23 ítems medían satisfacción laboral, y 22 ítems, medían identificación laboral. La escala no muestra un límite de tiempo, pero puede ser resuelta en un promedio de 15 a 20 minutos.

## **2.3. Análisis de datos**

Una vez construida la escala con ítems en su primera versión, se validó el test bajo la revisión de seis jueces expertos, quienes revisaron el constructo, claridad, contextualización y pertinencia de los ítems, estas opiniones fueron procesadas por la fórmula V de Aiken (Escrura, 1998), una vez validada, se procedió a aplicar el test con una muestra representativa según Arrogante (2018). Las respuestas recolectadas de 407 encuestados fueron recodificadas a puntuaciones numéricas, y son estos mismos datos que migraron al programa SPSS para hallar los estadísticos descriptivos, tales como la media, desviación estándar, curtosis, asimetría, relación ítem-test, así como su tasa de respuesta. Para que posteriormente se proceda con el análisis factorial exploratorio con valores KMO y significancia de Bartlett, método de extracción variamax con rotación ortogonal. Por su parte, el análisis factorial confirmatorio se

trabajó con el programa AMOS-SPSS para extraer todos los índices de ajuste de modelo, tanto como comparativos, estrictos o parsimoniosos.

### 3. Resultados y Discusión

#### 3.1. Análisis descriptivo

La tabla 1 refleja el comportamiento de los ítems descritos bajo medidas de tendencia central y dispersión (Pérez y Medrano, 2016); los hallazgos muestran que los ítems con mayor tasa de respuesta en la frecuencia “siempre” son los ítems 1(64.8%), 31 (57.6%), 34 (56.2%) y 41 (50.7%), es decir, más de la mitad de los sujetos indican que la empresa siempre brinda equipos de protección personal, sienten que su trabajo es siempre fundamental y positivo en el crecimiento de la empresa, siempre conoce y comprende claramente los objetivos laborales que tiene el área donde trabaja y siempre se siente identificada con las costumbres de la empresa; a su vez, estos ítems han mostrado una media más alta de lo típico dentro de todos los ítems. Por otro lado, se identifica que el ítem 1 muestra una asimetría fuera de los rangos de  $\pm 1.5$ , por cuanto muestran una distribución no normal. Y finalmente, se identifica que todos los ítems muestran una relación ítem-test no menor a  $r=0.3$ , a excepción del ítem 28 que indica “Si obtuviera mejores beneficios en otras empresas, renunciaría a mi actual empleo”, al analizar la tasa de respuestas encontramos dispersión similar entre las respuestas “Siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca”

**Tabla 1**

*Análisis descriptivo de la variable*

Item	$\bar{x}$	s	As	K	r	Tasa de respuesta				
						S	CS	AV	CN	N
1	4.51	0.775	-1.702	3.00826	0.3693	64.8	1.2	9.4	1.2	0.7
2	4.14	0.967	-0.942	0.08844	0.6733	45.6	31.3	15.5	6.9	0.7
3	3.91	1.033	-0.554	-0.76048	0.7064	36	13.3	20.7	11.6	0.5

---

4	4.21	0.894	-1.096	0.71591	0.5903	45.3	37.4	10.8	5.9	0.5
5	4.08	1.051	-1.066	0.37828	0.7237	44.6	32	12.8	8.4	2.2
6	3.99	0.971	-0.848	0.16496	0.5936	34.2	40.9	15.3	8.4	1.2
7	4.17	0.960	-1.002	0.37282	0.6728	47.5	29.1	17.5	4.7	1.2
8	4.17	0.961	-0.905	-0.05310	0.6081	48.8	26.4	19	5.2	0.7
9	4.10	0.988	-0.949	0.31588	0.7003	44.3	30	19	4.9	1.7
10	4.07	0.935	-0.731	-0.23906	0.7205	40.1	34	19.5	5.9	0.5
11	4.29	0.769	-0.812	0.14536	0.3721	46.6	37.4	14.8	1	0.2
12	4.20	0.902	-1.018	0.62805	0.5918	46.3	33	16.3	3.4	1
13	3.91	1.130	-0.847	-0.25681	0.6442	38.2	33.3	13.1	12.6	3
14	4.28	0.968	-1.267	0.75473	0.6352	45.7	27.1	10.1	7.4	0.7
15	4.20	0.986	-1.129	0.33691	0.6709	49.8	31	9.4	9.4	0.5
16	4.11	1.027	-1.098	0.51248	0.6766	44.8	33	12.3	7.9	2
17	4.00	1.040	-0.831	-0.06253	0.6324	40.9	30	19.7	7.4	2
18	3.99	0.962	-0.744	-4.57e-4	0.5724	35.5	36.7	20.2	6.4	1.2
19	4.18	0.950	-1.072	0.60652	0.6619	47.3	31.3	15.3	4.9	1.2
20	3.96	0.951	-0.764	0.04981	0.5071	32	41.9	17	8.1	1
21	4.23	0.777	-0.555	-0.73995	0.3332	43.4	37.4	18.2	1	0
22	4.19	0.943	-1.274	1.60922	0.5459	45.8	34.7	14.5	2.5	2.5
23	4.02	1.071	-0.918	-0.04849	0.7249	42.1	31.5	14.3	10.1	2
24	4.06	0.985	-0.790	-0.36177	0.7032	41.1	33.7	15.3	9.6	0.2
25	4.10	0.879	-0.768	-0.00413	0.6045	37.9	40.1	16.3	5.4	0.2
26	4.04	0.951	-0.932	0.42506	0.5490	36.5	40.9	14.3	7.1	1.2
27	4.02	0.953	-0.738	-0.22619	0.6669	37.2	36.9	17.5	7.9	0.5
28	2.78	1.276	0.180	-1.01848	0.0972	19.5	28	25.1	19.2	11.3
29	4.03	0.897	-0.822	0.43724	0.4941	33.5	5.2	17.2	5.2	1
30	4.07	0.960	-0.952	0.32465	0.7147	38.9	39.2	13.1	7.9	1
31	4.42	0.796	-1.398	1.79953	0.4476	57.6	29.8	9.9	2.2	0.5
32	4.20	0.983	-1.213	0.97692	0.6690	49.8	29.3	14.3	4.7	2
33	3.98	1.019	-0.574	-0.76130	0.7090	40.4	26.8	23.4	8.9	0.5
34	4.37	0.861	-1.390	1.48986	0.5515	56.2	29.8	9.1	4.4	0.5
35	4.07	1.028	-1.040	0.45124	0.7276	42.9	33.3	14.5	7.1	2.2
36	3.91	0.950	-0.494	-0.47487	0.5322	32	35	25.6	6.7	0.7

---

37	4.05	0.990	-0.973	0.54314	0.6481	39.7	35.2	17.7	5.2	2.2
38	4.11	0.962	-0.900	0.13900	0.6604	42.9	33	17	6.2	1
39	3.82	1.022	-0.488	-0.70197	0.3620	30	35.2	21.7	12.3	0.7
40	4.21	0.938	-1.215	1.12828	0.6207	47.8	33.7	12.6	4.7	1.5
41	4.38	0.726	-0.993	0.54271	0.4581	50.7	38.2	9.4	1.7	0
42	4.14	0.939	-0.823	-0.01398	0.5303	45.6	28.3	21.7	3.4	1
43	4.07	0.954	-0.999	0.75792	0.6799	38.9	37.7	17	4.4	2
44	4.21	0.899	-1.286	1.75850	0.6146	44.3	39.2	11.3	3.4	1.7
45	4.20	0.994	-1.237	0.98091	0.6713	49.5	30.3	12.6	5.7	2

### 3.2. Validez de contenido

Los datos que se visualizan en la tabla 2 muestran el grado de validez de contenido por V de Aiken con respectivos intervalos de confianza al 95% ( $z=1.96$ ); los hallazgos demuestran que bajo el criterio de las voces calificadas todos los ítems alcanzaron un V de Aiken igual a 1 en todos los criterios de evaluación, dándose así, un intervalo de confianza límite inferior de  $L95\%=0.610$  con un intervalo de confianza límite superior de  $U95\%=1$ , lo cual indicaría que todos los ítems aportan significativamente a la validez de contenido instrumental; asimismo, se usó el criterio de Cicchetti (1994 como se citó en Merino & Livia, 2009) para conservar los ítems con un criterio liberal donde el límite inferior en el IC al 95% aceptable es  $>0.5$ , por cuando el único ítem que carece que este atributo es el ítem 26 en el cual su límite inferior dista de lo aceptable  $IC95\%$  [0.436-0.970]. Se añade el índice de validez de contenido por factor, lo cual dio como resultado un V de Aiken aceptable en la dimensión satisfacción ( $V_{F1}=1$ ;  $IC95\%$  [0.610-1]) por su parte, la dimensión identificación también mostró índices aceptables ( $V_{F2}=1$ ;  $IC95\%$  [0.601-1]). En suma, el 97.56% de los ítems mostraron una validez aceptable bajo un criterio liberal al 95% de confianza.

**Tabla 2***Validez de contenido*

Item	Media	Desviación estándar	V de Aiken	IC 95%		Item	Media	Desviación estándar	V de Aiken	IC 95%	
				Low	Up					Low	Up
1	2	0	1	0.610	1	26	1.833	0.381	0.833	0.436	0.970
2	2	0	1	0.610	1	27	2	0	1	0.610	1
3	2	0	1	0.610	1	28	2	0	1	0.610	1
4	2	0	1	0.610	1	29	2	0	1	0.610	1
5	2	0	1	0.610	1	30	2	0	1	0.610	1
6	2	0	1	0.610	1	31	2	0	1	0.610	1
7	2	0	1	0.610	1	32	2	0	1	0.610	1
8	2	0	1	0.610	1	33	2	0	1	0.610	1
9	2	0	1	0.610	1	34	2	0	1	0.610	1
10	2	0	1	0.610	1	35	2	0	1	0.610	1
11	2	0	1	0.610	1	36	2	0	1	0.610	1
12	2	0	1	0.610	1	37	2	0	1	0.610	1
13	2	0	1	0.610	1	38	2	0	1	0.610	1
14	2	0	1	0.610	1	39	2	0	1	0.610	1
15	2	0	1	0.610	1	40	2	0	1	0.610	1
16	2	0	1	0.610	1	41	2	0	1	0.610	1
17	2	0	1	0.610	1	42	2	0	1	0.610	1
18	2	0	1	0.610	1	43	2	0	1	0.610	1
19	2	0	1	0.610	1	44	2	0	1	0.610	1
20	2	0	1	0.610	1	45	2	0	1	0.610	1

21	2	0	1	0.610	1	F1	2	0	1	0.610	1
22	2	0	1	0.610	1	F2	1.992	0.036	0.992	0.601	1
23	2	0	1	0.610	1						
24	2	0	1	0.610	1						
25	2	0	1	0.610	1						

---

*Nota:* Los índices de acuerdo IA, se obtuvieron a través del promedio obtenido de los resultados de cada criterio de validación de contenido mediante el método de juicio de expertos, donde el IA de satisfacción es el resultado promedio de los ítems 1 al 17, 36, 38, 39, 41 y 43. Por otro lado, el IA de la dimensión de Identificación es el resultado promedio de los ítems 18 al 35, 37, 40, 42, 44 y 45.

### **3.3. Validez de constructo**

#### **3.3.1. Análisis factorial exploratorio**

El análisis se procesó bajo el método de extracción “máxima verosimilitud” con método de rotación “oblimin” el cual supone una relación entre los factores debido a que en ciencias sociales asumimos que todas las variables tienen relación en mayor o menor medida (Lloret-Segura et. al, 2014), por cuanto, al correlacionar los factores se identificó una relación de  $r=0.481$ ; lo cual sustenta este proceder. Por otro lado, las cargas factoriales en el modelo original fueron confusas, ya que algunos ítems mantenían la misma magnitud en las cargas en más de un factor, a su vez, existían ítems que tenían cargas factoriales inferiores a 0.3; los ítems con estas características fueron eliminados dando lugar a una estructura bifactorial que explica el 47.5% de la varianza generada. Sin embargo, se ha observado que los ítems no mantenían una posición acorde con el constructo teórico, siendo que algunas de ellas se posicionaban en otro factor, tal es el caso de los ítems 23, 32, 5, 35, 14, 19, 16, 9, 27, 40, 4, 43, 8, 21, 11 y 1 que según el análisis pertenecerían con más precisión en la dimensión satisfacción laboral, y por su parte, los ítems 21, 11 y 1 que pertenecerían a la dimensión identificación laboral, no

siendo coherente con la matriz. Cabe mencionar que esta estructura cumple parcialmente con el constructo teórico y que cumple con los supuestos del AFE tales como un  $KMO=0.958$  con una significancia de esfericidad de Bartlett de  $p=0,000$ .

**Tabla 3**

*Cargas factoriales*

	Factor	
	Satisfacción laboral	Identificación laboral
Item 33	0.772	
Item 2	0.769	
Item 23*	0.760	
Item 32*	0.758	
Item 5*	0.758	
Item 3	0.736	
Item 35*	0.728	
Item 7	0.724	
Item 30	0.711	
Item 14*	0.710	
Item 45	0.709	
Item 19*	0.692	
Item 10	0.682	
Item 16*	0.677	
Item 9*	0.674	
Item 38	0.642	
Item 27*	0.636	
Item 40*	0.628	
Item 4*	0.627	
Item 43*	0.574	
Item 8*	0.565	
Item 29	0.448	
Item 21*		0.713
Item 11*		0.686
Item 41		0.631

Item 31	0.593
Item 1*	0.466

*Nota.* (\*) Ítems que no corresponden al factor según la matriz instrumental previa

### 3.3.2. *Análisis factorial confirmatorio*

El modelo teórico propone dos factores que explican el comportamiento del colaborador en el sector minero; dichos factores son “identificación y satisfacción con la empresa”, cada una con un número determinado de ítems que conforman el conjunto. Este primer modelo adopta el nombre de modelo original, modelo que inicialmente no muestra aceptables índices de ajuste vistos en Escobedo et. al (2016), debido a índices de medida de ajuste absoluto poco aceptables (CMIN=3179;  $p=0.000$ ; SRMR=0.0764; RMSEA=0.0764) así como medidas de ajuste incremental (CFI=0.777; TLI=0.766). Por cuanto se eliminaron ítems que afectaban el ajuste de modelo quedando sólo los ítems 2, 8, 17, 42, 7, 33, 10, 30, 38, 45 y 15 en la dimensión satisfacción laboral; y la dimensión identificación laboral se conforma por los ítems 28, 44, 5, 6, 32, 37, 35, 40, 9, 16, 19, 23, 24 y 43, por cuanto este modelo presenta mejores valores ajustados, tales como un CMIN=644; GL=274; CMIN/GL=2.3;  $p=0.000$ ; CFI=0.932; TLI=0.925; SRMR= 0.0377 y RMSEA= 0.0577 95% [0.0519 – 0.0635].

**Tabla 4**

*Modelos de ajuste*

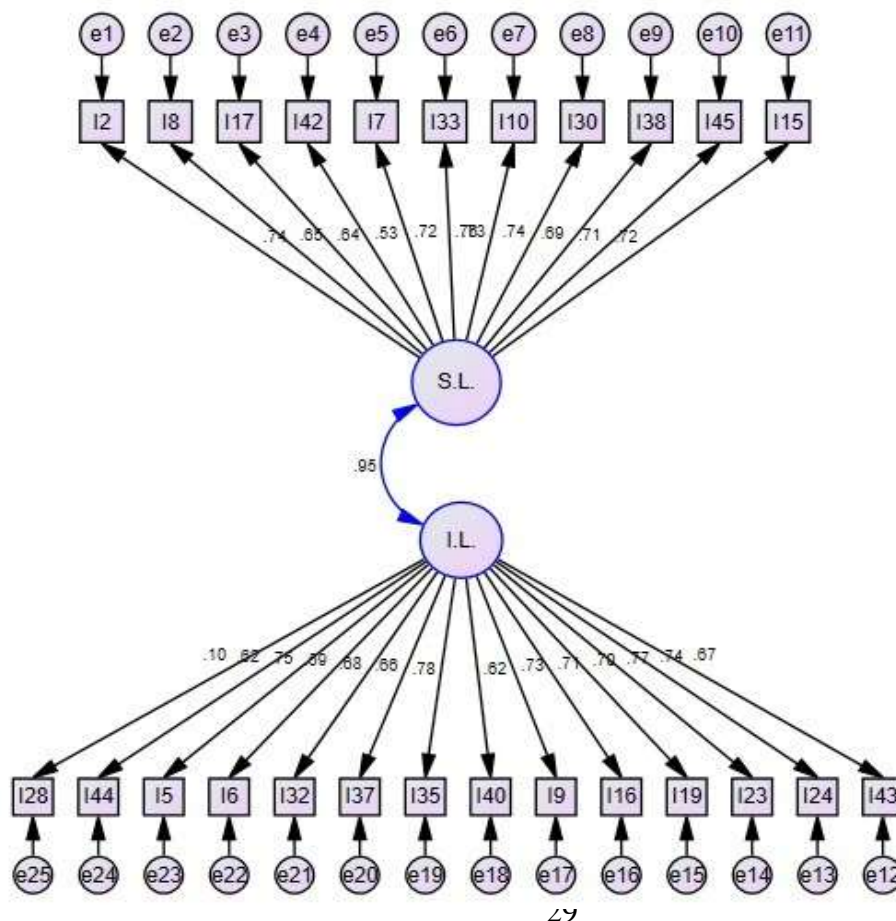
Índices de ajuste de modelo	Modelo original	Modelo 1
CMIN	3179	644
GL	944	274
p	0.000	0.000
CMIN/GL	3.3675	2.3503
CFI	0.777	0.932
TLI	0.766	0.925

SRMR	0.0764	0.0377
RMSEA	0.0764	0.0577
IC 90% RMSEA	0.0735-0.0793	0.0519 – 0.0635

La figura 1 muestra la estructura final del test, con valores de ajuste de modelo que permiten ver una convergencia de los datos. De esta manera los ítems 2, 8, 17, 42, 7, 33, 1, 30, 38, 45 y 15 conforman el factor satisfacción laboral, y la dimensión identificación laboral tiene consigo a los ítems 82,44 5, 6, 32, 37, 35, 40, 9, 16, 19, 23, 24 y 43. Además, se presenta una covarianza de 0.95 entre los factores asumiendo adecuada convergencia entre dimensiones, a su vez es menester mencionar que los estimadores estandarizados no disminuyen del 0.5 a excepción del ítem 28 que mantiene un coeficiente de 0,10.

**Figura 1**

*Flujograma del análisis factorial confirmatorio*



### 3.4. Confiabilidad

La confiabilidad instrumental se analizó bajo el método de consistencia interna usando las fórmulas Alfa de Cronbach y Omega de McDonad. Los hallazgos demostraron un coeficiente de confiabilidad esperado en la dimensión satisfacción laboral de  $\omega=0.911$  [IC95% 0.899-0.924] así como para la dimensión identificación laboral que alcanzó un valor aceptable de  $\omega=0.910$  [IC95% 0.897-0.923]. Asimismo, se comprobó la consistencia interna de los factores usando el alfa de Cronbach, y la dimensión satisfacción laboral alcanzó un  $\alpha =0.911$  [IC95% 0.897-0.923] y la dimensión identificación laboral  $\alpha =0.906$  [IC95% 0.892-0.918], por cuanto la confiabilidad del instrumento es buena.

**Tabla 5**

*Análisis de Confiabilidad*

Factor	Estimador	McDonald's $\omega$	Cronbach's $\alpha$
Satisfacción laboral	Coeficiente	0.911	0.911
	95% CI lower	0.899	0.897
	95% CI upper	0.924	0.923
Identificación laboral	Coeficiente	0.910	0.906
	95% CI lower	0.897	0.892
	95% CI upper	0.923	0.918

### 3.5. Baremación

Para lograr calificar el instrumento en su fase inicial, se optó por sacar el promedio de los puntajes directos obtenidos de los 407 colaboradores a quienes se les aplicó la prueba, logrando así identificar el punto medio de ambas dimensiones. Por un lado, el punto medio de la dimensión Satisfacción Laboral es de 45, esto quiere decir que, aquellos colaboradores quienes alcanzan puntuaciones mayores a 45 hacen referencia a presentar un nivel alto de satisfacción

laboral y quienes están por debajo del punto medio evidencia nivel bajo de satisfacción laboral; por otro lado, el punto medio de identificación laboral es de 56, lo que explica que, los niveles altos de identificación sobrepasan este puntaje y por el contrario quienes están por de debajo del mismo asumen un nivel bajo de identificación laboral. Este análisis se explica a través de la siguiente tabla.

**Tabla 6**

*Baremación*

	Media	DE	Mínimo	Máximo	Percentiles		
					25th	50th	75th
Satisfacción laboral	45.3	7.80	21	55	40.0	46.0	52.0
Identificación laboral	56.1	9.49	28	70	49.0	57.0	43.8

### 3.6. Discusión de resultados

En la actualidad, a cada instante se crean diversas marcas y proyectos en distintas industrias del mercado. Y esto incrementa cada vez más la competitividad organizacional, es por ello que, las empresas se ven obligadas a implementar estrategias para una mayor gestión de mejora, crecimiento y desarrollo, y así asegurar su sostenibilidad. Entre aquellas estrategias, destaca la del capital humano, pues se precisa importante contar con colaboradores eficaces que a través de su buen desempeño anticipen un aporte a la empresa. Se entiende entonces, la importancia del éxito empresarial en base al conocimiento que tienen las empresas sobre sus distintos tipos de colaboradores, los cuales reflejan diversas características y necesidades. Es por ello que, se vio conveniente crear una prueba para evaluar la tipología de los colaboradores.

Por lo tanto, el crear una prueba psicológica implica determinar su validez de contenido, validez que alcanzó un  $V=1$  [IC95% 0.610-1] para la dimensión satisfacción laboral, y para la dimensión identificación laboral se halló un grado de validez de  $V=0.992$  [IC95% 0.610-1], ambos factores válidos en contenido. Este proceder es avalado por Ventura-León (2019) quien proporciona fórmulas de  $V$  de Aiken e intervalos de confianza; a su vez se optó por mantener los ítems que poseían un nivel no menor al 0.5 como dato mínimo al IC95%, lo cual es denominado como criterio liberal (Merino & Livia, 2009). En relación a la validez del instrumento, con respecto a la dimensión satisfacción laboral en una investigación denominada “Satisfacción laboral y satisfacción con la vida en trabajadores de Lima metropolitana, 2015” obtuvo un grado de validez de  $V= 0.824$ . Y de la misma forma, la dimensión identificación laboral reflejo en una investigación denominada “Identidad laboral y tolerancia a la frustración en el personal de una institución policial durante la pandemia, Cusco 2021” un nivel de validez de  $V=0.899$ . Esto demuestra que en contraste con la validación de nuestro instrumento se logró un mayor grado de validez de contenido.

La validez de constructo se determinó por AFE y AFC. El análisis factorial exploratorio comprobó existencia de ítems que no poseían cargas factoriales mayores a 0.3, además que algunos ítems poseían cargas factoriales similares en más de un factor, por cuanto se depuraron estos ítems, dando lugar a una estructura bifactorial que concuerda con el constructo teórico, más específicamente se eliminaron los ítems 6, 12, 13, 15, 17, 18, 20, 22, 24, 25, 26, 28, 34, 36, 37, 39, 42 y 44, los ítems eliminados pertenecen a ambas dimensiones y están relacionados con los siguientes indicadores; en la dimensión de satisfacción laboral tenemos el “Desarrollo profesional, satisfacción con el trabajo y la satisfacción con la supervisión” y en identificación laboral “Motivación intrínseca dentro de la organización y la cultura organizacional dentro de la organización”, es por ello que se llega a inferir que dicho resultado fue a consecuencia de que las preguntas estaban dirigidas a cuestiones que comprometían su estabilidad dentro de la

empresa según su propio pensamiento y/o percepción. Por otra parte el análisis factorial confirmatorio confirmó la existencia de dos factores en el instrumento; sin embargo, el modelo originalmente propuesto no proporcionó índices de ajuste de modelo aceptables, esto concuerda con el análisis factorial exploratorio que demandó eliminar ítems para que exista una mejor convergencia, por lo que quedaron solo los ítems 2, 8, 17, 42, 7, 33, 10, 30, 38, 45 y 15 en la dimensión satisfacción laboral; y la dimensión identificación laboral se conforma por los ítems 28, 44, 5, 6, 32, 37, 35, 40, 9, 16, 19, 23, 24 y 43, por cuanto este modelo presentó mejores valores ajustados, tales como un CMIN=644; GL=274; CMIN/GL=2.3;  $p=0.000$ ; CFI=0.932; TLI=0.925; SRMR= 0.0377 y RMSEA= 0.0577 95%[0.0519 – 0.0635], índices que representan un mejor ajuste de modelo en contraste con la estructura original, teniendo como resultado final 25 ítems divididos en dos factores. En contraste con la investigación denominada “Construcción y validación del cuestionario G – Clinic para medir la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de las unidades de gestión clínica” realizada por Porcel-Gálvez et al. (2014) donde el ajuste de modelo realizado dio como resultado significativo un GFI=0,958, RMR=0,055 y RMSEA=0,057; AGFI=0,927, NFI=0,878, TLI=0,902, CFI=0,933 e IFI=0,935; AIC=132,486 y ECVI=0,423. De la misma forma, en una investigación realizada por Vaamonde (2019) titulada “Intenciones de Renunciar al trabajo: Propiedades psicométricas de una Escala y Relaciones con la Percepción de Apoyo y la Identificación Organizacional” donde presento un modelo final con el siguiente ajuste GFI = .92; AGFI = .90; CFI = .96; RMSEA = .06, valores que se asemejan al hallazgo en la presente investigación.

En relación a la confiabilidad del instrumento, la dimensión satisfacción laboral evidenció un Alfa de Cronbach  $\alpha = 0.911$  [IC95% 0.897-0.923] y un valor de  $\omega = 0.911$  [IC95% 0.899-0.924] que en contraste con una investigación denominada “Satisfacción laboral y satisfacción con la vida en trabajadores de Lima metropolitana, 2015” obtuvo una fiabilidad mayor y aprobada, pues en la investigación de Rosales & Del Carmen (2015), los datos recabados

fueron analizados en el programa estadístico SPSS versión 20 en donde se obtuvo niveles de confiabilidad de  $\alpha=0,75$ . De la misma forma, la dimensión identificación laboral reflejó un nivel de confiabilidad de  $\alpha=0.906$  [IC95% 0.892-0.918] y un valor de  $\omega=0.910$  [IC95% 0.897-0.923] que en contraste con una investigación denominada “Identidad laboral y tolerancia a la frustración en el personal de una institución policial durante la pandemia, Cusco 2021” obtuvo una fiabilidad esperada y considerada aprobada, pues la investigación de González (2017) resultó con un Alfa de Cronbach  $\alpha=0.960$ .

En cuanto a las implicancias prácticas, el constructo teórico “Tipología de colaboradores” considera que la satisfacción laboral e identificación laboral, son aspectos a evaluar para conocer las necesidades y características de los colaboradores y en base a ello determinar el comportamiento de los mismos en la empresa, es por ello que la estructura final del instrumento concuerda con el constructo teórico. Es así que, la principal implicancia práctica del presente estudio psicométrico es conocer las expectativas, deseos, intenciones, objetivos, relaciones, emociones, sentimientos y pensamientos de los colaboradores respecto a la empresa minera en donde labora, estos aspectos introspectivos se clasifican en identificación laboral y satisfacción laboral; ambos determinan el comportamiento del colaborador en la empresa, esto ayudará a especificar la ejecución de las tareas que ellos han de realizar, así como a disminuir los errores al momento de retener el talento humano; es menester mencionar que el test no tiene como objetivo catalogar a los colaboradores como competentes o incompetentes, sino más bien asegurarse de tener al personal correcto en el lugar correcto, trabajando siempre en una mejora continua, tanto para la empresa como para el colaborador mismo.

En cuanto a las fortalezas del presente estudio psicométrico se comprenden primero que, el constructo teórico del instrumento es nuevo en el campo de la psicología, más aún en la psicología organizacional, es así que con la creación de este instrumento se llenará el vacío científico que existe para identificar el tipo de colaborador de una empresa de acuerdo a dos

componentes fundamentales dentro de los indicadores de gestión empresarial (capital estructural y capital humano); segundo, que la población a la cual se dirige el presente estudio es una población difícilmente accesible, pues generalmente no se realizan investigaciones en el sector minero debido a que los colaboradores se encuentran arduamente laborando y con poca disponibilidad de tiempo; tercero, que el estudio muestra adecuados índices de validez de contenido; cuarto tiene una muy buena convergencia en su modelo factorial de dos dimensiones, es así que los índices de ajuste de modelo han sido muy adecuados; quinto, se mostraron los estudios descriptivos por ítems donde se logra identificar que 4 ítems tienen una tasa a favor, los cuales señalan que más de la mitad de los sujetos indicaron que la empresa siempre brinda equipos de protección personal, sienten que su trabajo es siempre fundamental y positivo en el crecimiento de la empresa, siempre conocen y comprenden claramente los objetivos laborales que tiene el área donde trabajan y siempre se sienten identificados con las costumbres de la empresa; y sexta, es que los índices de confiabilidad son esperados por  $\alpha$  de Cronbach y  $\omega$  de McDonal.

Finalmente, se han identificado algunas limitaciones del estudio como, por ejemplo, que los sujetos marcaron “siempre” en los indicadores relacionados con “la satisfacción con la supervisión”, por lo cual se llega a deducir que sea por temor a posibles represalias de parte de sus superiores. Asimismo, otra de las limitaciones fue en cuanto a la aplicación, se tuvo que reducir la muestra, debido a la coyuntura por la cual se estaba atravesando en el territorio nacional, inicialmente la aplicación del instrumento fue pensada de manera presencial, además de no contar con muchos estudios que anteceden y tienen como propósito determinar la tipología del colaborador.

#### 4. Conclusiones

Luego de la obtención de resultados se logra construir la “Escala para Identificar la Tipología de Colaboradores – SM” que consta de dos dimensiones, tomando como referencia la teoría de la tipología de la cartera de empleados de Luis Huete (2003), siendo esta una escala que fue sometida a estudios para analizar su validez y confiabilidad, evidenciando como resultado optimas propiedades psicométricas, el cual se detalla a continuación:

- Respecto a la validez de contenido, ambas dimensiones son válidas siendo un  $V_{F1}=1$ ; IC95% [0.610-1] para la dimensión satisfacción, y  $V_{F2}=1$ ; IC95% [0.601-1] para la dimensión identificación laboral.
- Respecto a la validez de constructo, el modelo final que tiene 25 ítems que se distribuyen en dos factores muestra adecuada convergencia por AFC, siendo los ítems 2, 8, 17, 42, 7, 33, 10, 30, 38, 45 y 15 en la dimensión satisfacción laboral; y la dimensión identificación laboral se conforma por los ítems 28, 44, 5, 6, 32, 37, 35, 40, 9, 16, 19, 23, 24 y 43.
- En cuanto a la confiabilidad instrumental, ambas dimensiones son confiables, debido a que la dimensión satisfacción laboral alcanzó un  $\omega=0.911$  [IC95% 0.899-0.924] así como para la dimensión identificación laboral que alcanzó un valor aceptable de  $\omega=0.910$  [IC95% 0.897-0.923].

#### 5. Recomendaciones

Se recomienda para futuras investigaciones ampliar la muestra de trabajadores del sector minero, así como comprobar la estructura del test en otros sectores (industrial, educativo, financiero, comercial y salud)

Se recomienda normar el instrumento con el fin de generar baremos e interpretación con una muestra de 6000 personas.

Replicar el estudio psicométrico en base a otras metodologías de la investigación, y de esa manera ampliar la evidencia científica de la Escala para Identificar la Tipología de Colaboradores.

Se recomienda no usar la prueba con fines de descalificación del personal en una empresa, debido a que el instrumento se encuentra en una fase inicial de creación.

### Referencias

Abrajan Castro, MG, Contreras Padilla, JM, & Montoya Ramírez, S. (2009). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 14 (1), 105-118.

<https://www.redalyc.org/pdf/292/29214108.pdf>

<https://doi.org/10.36825/riti.09.19.010>

Adams, S. (1963). España. In *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society* (1st ed., Vol. 3, Issue1). John Wiley & Sons, Ltd.

<https://doi.org/10.1111/J.1468-232X.1963.TB00805.X>

Atalaya, M. (1999, September 5). Satisfacción laboral y productividad. Escuela de

Organización Industrial. <https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/12/satisfaccion-laboral-y-productividad/>

Alicia-Omar, J. D., & Vaamonte-Solana, S. (2015). Identificación organizacional: análisis de las características psicométricas de una escala Emotion regulation at work View project [Universidad Nacional de Rosario].

<https://www.researchgate.net/publication/303856122>

Arrogante, Ó., & Arrogante, Ó. (2018). Modelos de estructuras en Enfermería: metodología y aplicación en la investigación enfermera. *Índice de Enfermería*, 27(1-2), 67–71.

[https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-12962018000100014](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962018000100014)

<https://doi.org/10.1016/j.enfi.2016.03.004>

Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385–390

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&nrm=iso&tlng=es)

[36202020000300385&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&nrm=iso&tlng=es)

<https://doi.org/10.7769/gesec.v10i3.914>

Cárdenas, A.; Aparicio, V.; Santos, J.; Macías, E., et al. (2012) “El desarrollo humano de las empresas, alternativa para la mejora de la competitividad, caso Tecomán Colima, México”. Conferencia mundial sobre procedimientos comerciales y financieros, vol. 7, núm.2, pp.1522- 1531.

<https://doi.org/10.18111/9789284420766>

Charaja, Y. y Mamani, J. (2014). Satisfacción laboral y motivación de los trabajadores de la Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo - Puno - Perú, 2013.

Comunicación, 1(1), 1–9. <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v5n1/a01v5n1.pdf>

<https://doi.org/10.26788/riepg.v8i3.1073>

Chiavenato, I. (2000) *Administración de recursos humanos*. 5ª ed., Mc Graw Hill Interamericana, Colombia.

El Peruano. (2019). Éxito laboral depende del 85% de habilidades blandas. El

Peruano. <https://www.elperuano.pe/noticia/86924-exito-laboral-depende-de-85-de-habilidades-blandas>

<https://doi.org/10.2307/j.ctv2s0jcd9.93>

Escurra, LM (1998). Cuantificación de la validez de contenido por criterio de jueces (0 ed., Vol. 1, pp. 1–

9). <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/4555/4534>

<https://doi.org/10.18800/psico.198801-02.008>

Guadalupe, M., Castro, A., Contreras, M., & Montoy, S. (2009). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. Enseñanza e Investigación En Psicología, 14(1), 105–118.

<https://www.redalyc.org/pdf/292/29214108.pdf>

Hernández R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6th ed.). McGrawHillEducation. [https://www.uca.ac.cr/wp-](https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf)

[content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf](https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf)

Huete, L. (2003). Servicios & beneficios (L. Huete, Ed.; 1st ed., Vol. 1). Ediciones

Deusto.Instituto de Ingenieros de Mina en el Perú. (2023). MINERÍA Edición Semanal.

<https://revistamineria.com.pe/mineria/544/S-2/09-15/>

Instituto de Ingenieros de Minas en el Perú. (2023, febrero). MINEM espera que este 2023 se concreten los proyectos mineros Corani y Magistral. Instituto de Ingenieros de Minas En El Perú; Universidad del Pacifico.

<https://doi.org/10.26439/ulima.tesis/10646>

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2022). Demografía Empresarial en el Perú.

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3437808/Demograf%C3%ADa%20Empresarial%20en%20el%20Per%C3%BA%20-%20I%20trimestre%202022.pdf?v=1658352059>

- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2023). Producción nacional disminuyó 1,12% en enero de 2023. <https://m.inei.gov.pe/prensa/noticias/produccion-nacional-disminuyo-112-en-enero-de-2023-14297/>
- Juan Diego Vaamonde. (2019, mayo). Intenciones de renunciar al trabajo: propiedades psicométricas de una escala y relaciones  
ResearchGate; desconocido. [https://www.researchgate.net/publication/338150138\\_Intenciones\\_de\\_renunciar\\_al\\_trabajo\\_propiedades\\_psicometricas\\_de\\_una\\_escala\\_y\\_relaciones\\_con\\_la\\_percepcion\\_de\\_apoyo\\_y\\_la\\_identificacion\\_organizacional](https://www.researchgate.net/publication/338150138_Intenciones_de_renunciar_al_trabajo_propiedades_psicometricas_de_una_escala_y_relaciones_con_la_percepcion_de_apoyo_y_la_identificacion_organizacional)  
<https://doi.org/10.30827/tsg-gsw.v12.25079>
- Lomas, R. (2017). Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017 [Universidad Cesar Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12891/lomas\\_pr.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12891/lomas_pr.pdf?sequence=1&isAllowed=y)  
<https://doi.org/10.18050/revexcathedraennegocios.v2n1a2>
- Llerena, B. (2019). Satisfaccion laboral y su relacion con el desempeño laboral de trabajadores operativos en una pyme de servicios de seguridad peruana en 2018. 199.  
[http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8684/1/2019\\_Boada-Llerena.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8684/1/2019_Boada-Llerena.pdf)  
<https://doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398>
- Lloret-Segura, S., Ferreres-Traver, A., Hernández-Baeza, A., & Tomás-Marco, I. (2014). El análisis factorial exploratorio de los ítems: una guía práctica, revisada y actualizada. *Anales de Psicología*, 30(3).  
<https://doi.org/10.6018/analesps.30.3.199361>
- Machuca, G., Meza, S. y Rivas, Y. (2019). Gestión del talento para la competitividad de una empresa de la gran minería en Perú [Universidad del Pacífico]. En Repositorio de la

- Universidad del Pacífico - UP. <http://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/2430>  
<https://doi.org/10.32870/mycp.v9i25.597>
- Marín y Placencia. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. Sección de Farmacología, Departamento Académico de Ciencias Dinámicas, Facultad de Medicina, 17(4), 42–52.  
<http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v17n4/a08v17n4.pdf>  
<https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- Mariana. (2022, 10 de mayo). ¿Qué es el Capital Humano y cuál es su importancia? Eclass.com; eClass SA <https://blog.eclass.com/cual-es-la-importancia-del-capital-humano-en-una-organizacion>  
<https://doi.org/10.18356/535c831b-es>
- Medina, S., Melián, A., & Hormiga, A. (2007). El concepto de capital intelectual y sus dimensiones. Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de La Empresa, 13(2), 1135–2523. <https://www.redalyc.org/pdf/2741/274120280005.pdf>  
[https://doi.org/10.1016/s1135-2523\(12\)60121-x](https://doi.org/10.1016/s1135-2523(12)60121-x)
- Merino Soto, C. y Livia Segovia, J. (2009). Intervalos de confianza asimétricos para el índice la validez de contenido: Un programa Visual Basic para la V de Aiken. Anales de Psicología, 25(1), 169–171. <http://revistas.um.es/analesps>  
<https://doi.org/10.6018/analesps.34.3.283481>
- Montoya Agudelo, C. A., & Boyero Saavedra, M. R. . (2019). El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. Revista Científica Visión De Futuro, 20(2). Recuperado a partir de <https://visiondefuturo.fce.unam.edu.ar/index.php/visiondefuturo/article/view/65>  
<https://doi.org/10.21892/9789585547148.3>

Muelas, A. Á., Dinu, AI, Segura, IM, & Marrero, T. (2014). Identificación Organizacional y Satisfacción Laboral: Diferencia entre Empresas Públicas y Privadas Identificación Organizacional y Satisfacción Laboral: Diferencia entre Empresas Públicas y Privadas.

<https://doi.org/10.30827/digibug.31293>

Nascimento, N. (2022, June 15). Características de una persona con éxito profesional.

Universia.Net. <https://www.universia.net/pe/actualidad/empleo/caracteristicas-de-una-persona-con-exito-profesional.html>

Organización Internacional del Trabajo. (2016). El recurso humano y la productividad.

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/---ifp\\_seed/documents/instructionalmaterial/wcms\\_553925.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_553925.pdf)

Ortíz Cancino, J., Rendón Morales, M., & Atehortúa Ramírez, J. (2012). Score de competencias: cómo transformar el modelo de competencias de su empresa en un sistema de "Score" asociado a los procesos clave de su negocio. Madrid: Palibrio

<https://doi.org/10.35376/10324/22232>

Orellana, G., Bossio S. y Jaime, J. (2014). Evaluación de la Identidad Corporativa de los Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú GT2: Comunicación Organizacional y Relaciones Públicas [Pontificia Universidad Católica del Perú]. [http://congreso.pucp.edu.pe/alaic2014/wp-content/uploads/2013/09/GT2-](http://congreso.pucp.edu.pe/alaic2014/wp-content/uploads/2013/09/GT2-Orellana-Bossio-Jaime.pdf)

[Orellana-Bossio-Jaime.pdf](http://congreso.pucp.edu.pe/alaic2014/wp-content/uploads/2013/09/GT2-Orellana-Bossio-Jaime.pdf)

[https://doi.org/10.33115/udg\\_bib/cp.v5i10.22040](https://doi.org/10.33115/udg_bib/cp.v5i10.22040)

Palma (2006). Elaboración y validación de una escala de satisfacción laboral SL-SPC para trabajadores de Lima Metropolitana. (2023). Libros de

Google. [https://books.google.com.pe/books/about/Elaboraci%C3%B3n\\_y\\_validaci%](https://books.google.com.pe/books/about/Elaboraci%C3%B3n_y_validaci%)

[C3%B3n\\_de\\_una\\_escala.html?id=4Bi4nQAACAAJ&redir\\_esc=y](https://doi.org/10.19083/tesis/652196)

<https://doi.org/10.19083/tesis/652196>

Pérez, E., y Medrano, L. (2016). Análisis factorial exploratorio: bases conceptuales y metodológicas. *Revista Argentina De Ciencias Del Comportamiento*, 2(1).

<https://doi.org/10.32348/1852.4206.v2.n1.15924>

Porcel-Gálvez, AM, Martínez-Lara, C., Gil-García, E., & Grao-Cruces, A.

(2014). Construcción y validación del cuestionario G\_Clinic para medir la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de las unidades de gestión clínica. *Revista Española de Salud Pública*, 88(3), 419–428.

<https://doi.org/10.4321/s1135-57272014000300011>

Rosanas, J. y Velilla, M. (2002). Bases motivacionales de la identificación, la lealtad, y la confianza en un modelo antropológico de las organizaciones.

<https://doi.org/10.15581/015.6.33362>

Rosales, B. y Del Carmen, R. (2015). Satisfacción laboral y satisfacción con la vida en trabajadores de Lima Metropolitana

<https://doi.org/10.19083/tesis/654493>

Rocha, M. C., & Böhrh-Pelaez, M. R. (2018). Tres dimensiones del compromiso organizacional: identificación, membresía y lealtad.

Ruíz-Gómez y Zavaleta-Flores (2013, December 3). Escala de Satisfacción Laboral SL-ARG

Stacy Adams, J. (1963). Inequidades salariales, productividad y calidad del trabajo.

*Relaciones industriales: una revista de economía y sociedad*, 3(1), 9–16

<https://doi.org/10.1111/j.1468-232x.1963.tb00805.x>

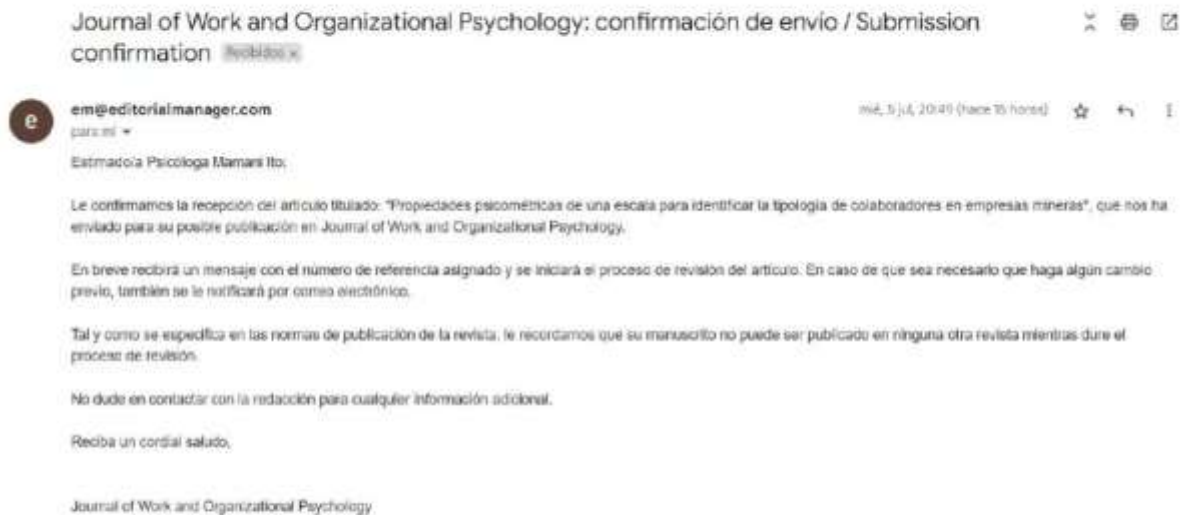
Ventura-León, J. (2019). De regreso a la validez basada en el contenido. *Adicciones*, 34(4),

323–326. <https://doi.org/10.20882/adicciones.1213>

## Anexos

### Evidencia de sumisión del artículo a una revista de prestigio

#### Evidencia de Sumisión



**Revista:** Journal of Work and Organizational Psychology

**Fecha de sumisión:** 05 de junio de 2023.

**Link:** <https://journals.copmadrid.org/jwop/>

**ISSN:** 1576 - 5962

## Instrumento de recolección de datos

# EITC – V01

### DATOS GENERALES

Nombres y Apellidos : \_\_\_\_\_  
Edad : \_\_\_\_\_  
Sexo : \_\_\_\_\_  
Tiempo que trabaja en la empresa : \_\_\_\_\_  
Cargo o función : \_\_\_\_\_  
Grado de instrucción : \_\_\_\_\_  
Fecha de evaluación : \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

### INDICACIONES

Estimado colaborador, lea atentamente cada frase y elija la opción que mejor refleje su apreciación hacia su trabajo y hacia la empresa, recuerde que debe responder en base a lo que usted siente y no en base a lo que usted piense que es correcto, pues no existe respuesta correcta o incorrecta.

Para contestar a cada frase se presentan las siguientes opciones de respuesta, elija sólo una por cada ítem.

S	CS	A	CN	N
Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca

CUESTIONARIO						
Nº	ítem	S	CS	A	CN	N
1	La empresa en la cual trabajo evita exponerme a riesgos laborales.					
2	Me siento entusiasmado con las labores que desarrollo dentro de la empresa.					
3	Participo de manera activa en todas las actividades de integración que la empresa realiza.					
4	El ambiente físico de mi trabajo esta adecuado a mis necesidades laborales.					
5	Me brindan todas las herramientas de trabajo necesarias para la ejecución de mis tareas.					

6	Me siento orgulloso de que otras personas sepan que trabajo en esta empresa.					
7	Cuando interactúo con mis compañeros de trabajo, me siento cómodo con ellos.					
8	Mi trabajo permite superarme profesional y/o laboralmente.					
9	Me siento identificado con las políticas de seguridad y salud en el trabajo de la empresa.					
10	Estoy satisfecho con mi sueldo actual.					
11	Ser parte de esta empresa me ayuda a tener prestigio					
12	Estoy orgulloso de pertenecer a esta empresa.					
13	Conozco la misión y visión de la empresa.					
14	Si obtuviera mejores beneficios en otras empresas, renunciaría a mi actual empleo.					
15	La comunicación con mis compañeros dentro de la empresa es adecuada.					
16	Cuando uno de los miembros de la empresa requiere de mi apoyo, se lo brindo.					
17	Me encuentro satisfecho con el espacio físico que dispongo para realizar mi trabajo.					
18	Me preocupo por la productividad de la empresa.					
19	Incluso fuera de mi horario de trabajo me considero parte de la empresa.					
20	Mis compañeros de trabajo y yo, nos apoyamos unos a los otros.					
21	Me gusta aportar en el cumplimiento de metas y objetivos propios de la empresa.					
22	Cuento con tiempo suficiente de receso o descanso durante mi jornada laboral.					
23	Me identifico con la misión y visión de la empresa.					
24	Me esfuerzo por cumplir la visión de la empresa.					
25	Siento que mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades, competencias y fortalezas.					