

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO
FACULTAD DE MEDICINA
ESCUELA DE PSICOLOGÍA



**Compromiso organizacional en colaboradores de una empresa de rubro
minero, Bambamarca 2022**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

AUTOR

Ruth Angelina Garcia Diaz

ASESOR

Rony Edinson Prada Chapoñan

<https://orcid.org/0000-0002-4268-6325>

Chiclayo, 2025

**Compromiso organizacional en colaboradores de una empresa de rubro
minero, Bambamarca 2022**

PRESENTADA POR
Ruth Angelina Garcia Diaz

A la Facultad de Medicina de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
para optar el título de

LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

APROBADA POR

Anali Elizabeth Ramos Diaz

PRESIDENTE

Karla Elizabeth Lopez Ñiquen

SECRETARIO

Rony Edinson Prada Chapoñan

VOCAL

Dedicatoria

A mis padres por formarme como persona, por inculcarme buenos valores, normas y hábitos, por conducirme por el camino del bien y por depositar su confianza en mí.

A mis hermanos por ser una fuente de inspiración a lo largo de mi formación profesional, por apoyarme en cada paso de mi vida y por motivarme a creer en mí, en mis capacidades y habilidades.

Finalmente dedico mi tesis a aquellas personas que estuvieron para mí en momentos de frustración, a aquellos que fueron un soporte y ayuda para hacer realidad dicho trabajo.

Agradecimientos

Agradezco a Dios por brindarme la vida, la salud y la sabiduría para poder forjarme en el camino de la vida.

Agradezco a mis padres y a mis hermanos quienes fueron un sostén para destacarme en mis estudios, por su comprensión y apoyo incondicional.

Compromiso organizacional en colaboradores de una empresa de rubro minero, Bambamarca 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

21 %	21 %	5 %	4 %
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	7 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2 %
3	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	2 %
4	fidesetratio.ulasalle.edu.bo Fuente de Internet	1 %
5	www.coursehero.com Fuente de Internet	1 %
6	repositorio.umch.edu.pe Fuente de Internet	1 %
7	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1 %
8	core.ac.uk Fuente de Internet	<1 %
9	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
10	Submitted to Universidad de San Martin de Porres Trabajo del estudiante	<1 %
11	Submitted to Universidad Católica Boliviana "San Pablo" Trabajo del estudiante	<1 %

Índice

Resumen.....	6
Abstract.....	7
Introducción	8
Revisión de Literatura	11
Materiales y Métodos	16
Resultados y Discusión.....	19
Conclusiones	27
Recomendaciones.....	28
Referencias.....	29
Anexos	31

Resumen

El compromiso organizacional es uno de los elementos fundamentales que intervienen en el desarrollo paulatino de la organización. Ya que el nivel y tipo de compromiso organizacional puede determinar el desempeño de los colaboradores, su interés y motivo para conseguir las metas plateadas por la organización, es por ello, que del compromiso organizacional depende el incremento de ganancias o pérdidas dentro de la organización. Esta investigación tiene como objetivo principal determinar el nivel y tipo de compromiso organizacional más frecuente en colaboradores de una empresa de rubro minero de Bambamarca, 2022. El diseño de esta investigación es no experimental de tipo descriptivo - cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 91 colaboradores de las distintas áreas de la empresa, se consideró un muestreo no probabilístico de tipo censal. Se aplicó la Escala de Compromiso Organizacional validada en el contexto peruano, además se utilizó un cuestionario para obtener los datos sociodemográficos de los colaboradores. Se logró identificar que en los colaboradores de una empresa de rubro minero predomina en su gran mayoría el nivel medio y de tipo afectivo de compromiso organizacional.

Palabras clave: Compromiso Organizacional, Empresa, Rubro Minero.

Abstract

Organizational commitment is one of the key elements involved in the gradual development of an organization, as the level and type of organizational commitment can determine the performance of employees, their interest, and their motivation to achieve the goals set by the organization. Therefore, the organizational commitment directly influences the increase or decrease of profits or losses within the organization. The main objective of this research is to determine the most frequent level and type of organizational commitment among employees of a mining company in Bambamarca, 2022. The research design is non-experimental, descriptive-quantitative. The sample consisted of 91 employees from different areas of the company, and a non-probability, census-type sampling method was used. The Organizational Commitment Scale validated in the Peruvian context was applied, along with a questionnaire to collect the sociodemographic data of the employees. The study identified that the majority of employees in the mining company exhibit a medium-level, affective type of organizational commitment.

Keywords: Organizational Commitment, Company, Mining Sector.

Introducción

En la presente investigación se realizó la búsqueda de información la cual nos afirma que el compromiso organizacional está estrechamente vinculado al desempeño de los colaboradores de una empresa, ello se ha determinado luego de varias investigaciones en las que se objeta que existe una relación muy fuerte entre el compromiso organizacional, el desempeño de los empleados y otros elementos influyentes en el éxito de la empresa, el compromiso organizacional puede influir en los colaboradores; de manera que, puede alterar su desempeño y su interacción con sus colegas, lo cual se verá reflejado en el clima laboral que se maneje dentro de la organización (Cordero et al. 2016).

Así mismo, se puede evidenciar que el compromiso organizacional va de la mano de la motivación para ser determinantes del desempeño laboral en los colaboradores, ello se verá reflejado en el cumplimiento de objetivos de la organización; es decir, si el colaborador presenta mayores niveles de compromiso, se sentirá más motivado para que pueda realizar sus labores, lo cual implica un buen desempeño organizacional y en consecuencia los objetivos planteados por la empresa serán más fáciles de cumplirlas. Todo ello conlleva a un impacto positivo en el área al cual pertenece el colaborador, es ahí donde radica la importancia que tienen las áreas jefaturales, ya que deben ser ellos los que se puedan involucrar en el desenvolvimiento de sus colaboradores, motivándolos para que sigan desempeñando sus labores como lo hacían o para que puedan seguir mejorando, además, desde sus puestos deben brindarles un buen ejemplo (Velasco 2017).

También se considera que uno de los grandes factores que incrementan los casos de ausentismo laboral es la falta de compromiso que tienen los colaboradores con la empresa. El compromiso organizacional está ampliamente relacionado con distintos factores, los cuales pueden determinar cuán productivo e identificado está un colaborador, esto puede generar una serie de consecuencias que afectan la productividad de los empleados, perjudicando colateralmente en los resultados la empresa. Si en caso hubiese dentro de la organización niveles bajos de compromiso laboral, es muy probable que aumenten los casos de ausentismo laboral (Mora et al., 2021).

Sinval, menciona que al compromiso organizacional se le considera como un estado psicológico que presentan los colaboradores, es por ello que dicho estado psicológico va a traer consigo una serie de beneficios o consecuencias a la organización según los niveles que

presenten los colaboradores (como se cita en Soria et al., 2021). Fleming y Asplund, consideran que los colaboradores que presencian un nivel alto de compromiso organizacional suelen desempeñarse con mayor confianza y esfuerzo, también son más saludables en su interacción con sus compañeros (como se cita en Soria et al., 2021).

Ello se ve reflejado en la empresa de rubro minero de Bambamarca, ya que podemos encontrar a colaboradores con distintos niveles de compromiso y con distintos tipos de compromiso, lo cual puede determinar cuán bueno es su desempeño dentro de la empresa, esto a su vez representa una influencia para la organización, ya que si tiene a trabajadores más comprometidos con la empresa, tendrá mayores beneficios y por ende mayores ganancias, si de lo contrario existen niveles bajos de compromiso en los colaboradores, se verá consecuencias negativas, como un incremento de ausentismo laboral o un clima laboral no adecuado dentro de la organización lo cual puede afectar los ingresos de esta.

Meyer y Allen lograron identificar 3 componentes del compromiso laboral, los cuales posteriormente se consideraron como los tipos de compromiso laboral, el primer tipo es el afectivo, el cual se refiere a la relación afectiva que tienen los colaboradores con la empresa, este tipo de compromiso permite que el colaborador presente satisfacción es las metas y objetivos que le plantee la empresa. El segundo tipo es el de permanencia, en este tipo se presenta la presencia de preocupación por dejar el actual empleo y adquirir uno nuevo que no cubra sus necesidades económicas, físicas, psicológicas, etc, ello crea un apego entre el colaborador y la empresa. El tercer y último tipo es el normativo, en el cual el colaborador crea una fidelidad con la empresa, ello debido a que se siente deudor o que está obligado a quedarse en la empresa por haber recibido apoyo, oportunidades o compensaciones, ello ha generado un sentido de permanencia entre el colaborador y la empresa (como se cita en Vargas y Machicao, 2020).

Por lo tanto, podemos identificar la importancia y relevancia que tiene el tipo de compromiso laboral de los colaboradores dentro de las empresas, ya que ello va a repercutir en la forma de trabajo y en el cumplimiento satisfactorio de sus actividades y objetivos, así como en su desempeño laboral, si un colaborador presenta niveles bajos de compromiso laboral o un tipo de compromiso laboral que no le permita cumplir satisfactoriamente sus funciones, va a repercutir negativamente en la empresa obteniendo un menor número de consecución de objetivos y metas planteadas. Además, se puede evidenciar que si un colaborador está comprometido con la organización le va a resultar más fácil realizar sus

funciones, se va a sentir más libre y con mayor ímpetu para lograr las metas y objetivos establecidos. En los diversos estudios e investigaciones se ha logrado evidenciar las consecuencias de la falta de compromiso organizacional, sin embargo, no se lleva a cabo la investigación sobre los tipos de compromiso que mayormente se presentan en una organización y cómo esto puede explicar muchas deficiencias dentro de la misma. Es por ello que en dicho trabajo se pretende identificar el tipo de compromiso organizacional más frecuente en una empresa de rubro minero, con la finalidad de explicar cómo esta puede influenciar en el rendimiento laboral de los empleados en una empresa.

En una investigación se demostró que mientras mayor sea el número de años de labor, edad o número de hijos, mayor será el nivel de compromiso. Así mismo, se determinó que los directivos tienen mayor compromiso organizacional, y en cuanto a sexo, son los hombres los que tienen mayor compromiso con la organización (Félix et. al, 2018). Además, se ha evidenciado que el grupo de empleados con hijos tienen un alto nivel de compromiso en relación a aquellos que no tienen presencia de estos. Lo mismo se vio evidenciado en los resultados de las dimensiones de compromiso laboral, obteniendo un mayor porcentaje en las dimensiones el grupo de trabajadores con hijos, a diferencia de aquellos trabajadores sin hijos (Vargas y Machicao, 2020). Es por ello, que en dicha investigación se pretende identificar el tipo y nivel de compromiso organizacional más frecuente en los colaboradores de la empresa de rubro minero de Bambamarca.

De acuerdo a la realidad problemática se ha considerado el siguiente problema: ¿Qué nivel y tipo de compromiso organizacional es más frecuente en colaboradores de una empresa de rubro minero, Bambamarca, 2022?

En relación al problema planteado se considera como hipótesis que el tipo de compromiso organizacional más frecuente en colaboradores de una empresa de rubro minero es el compromiso afectivo.

De acuerdo a la realidad problemática se plantea el siguiente objetivo general:

Determinar el nivel y tipo de compromiso organizacional más frecuente en colaboradores de una empresa de rubro minero.

Según la realidad problemática planteada se consideran los siguientes objetivos específicos

Identificar el nivel y tipo de compromiso laboral más frecuente según edad en colaboradores de una empresa de rubro minero.

Identificar el nivel y tipo de compromiso laboral más frecuente según sexo en colaboradores de una empresa de rubro minero.

Identificar el nivel y tipo de compromiso laboral más frecuente según tipo de puesto en colaboradores de una empresa de rubro minero.

Identificar el nivel y tipo de compromiso laboral más frecuente según antigüedad laboral en colaboradores de una empresa de rubro minero.

Identificar el nivel y tipo de compromiso laboral más frecuente en colaboradores con hijos o sin hijos de una empresa de rubro minero.

Teniendo en cuenta que el compromiso organizacional es un eje fundamental de los factores que impulsan una organización, ya que se ha evidenciado que el compromiso organizacional está estrechamente relacionada a los índices de satisfacción laboral, estrés laboral, procrastinación e incluso ausentismo laboral, se ve muy necesario seguir investigando dicha variable para identificar cuán comprometidos están los colaboradores de la empresa de rubro minero de Bambamarca, de esta manera se tendrá una referencia global de los posibles problemas que se estén suscitando dentro de esta y si es ello lo que esté afectando en el rendimiento de los trabajadores.

Revisión de Literatura

Antecedentes

En México, se ejecutó una investigación cuyo objetivo fue identificar el compromiso laboral que existe en los colaboradores de las PYMES para analizar la repercusión que tienen las otras variables. El diseño de la investigación fue no experimental de tipo descriptivo. La muestra fue conformada por 608 colaboradores (282 mujeres y 326 varones) de PYMES de la ciudad de Obregón. Para ello se utilizó la Escala de Compromiso Organizacional. En los resultados se logró evidenciar que los colaboradores que tienen más edad son los más comprometidos, así mismo, se identificó que los colaboradores varones se encuentran más motivados que las mujeres y existe una gran predominancia del compromiso afectivo, también se determinó que son los directivos quienes se encuentran más comprometidos en relación a los que ocupan puestos operativos y administrativos. Además, se evidencia que los colaboradores que están laborando en la empresa entre 2 a 3 años se encuentran más motivados a diferencia de los demás colaboradores (Félix et. al, 2018).

Por otro lado, en Bolivia, se realizó una investigación con el objetivo de determinar si existen diferencias relevantes entre el compromiso organizacional de trabajadores con hijos y sin hijos, la cual pueda permitir establecer la formulación de un plan con distintas estrategias efectivas que mejoren gradualmente el bienestar del personal y colateralmente incrementen el alcance de los objetivos de la empresa. El diseño de la investigación fue de tipo “ex post facto” (no experimental) y de tipo descriptivo comparativo. La muestra estuvo constituida por 183 empleados (157 varones y 26 mujeres) de una empresa de alimentos perteneciente al sector industrial de ciudad La Paz. Dicha población fue reducida a un total de 119 participantes (103 varones y 16 mujeres), debido a que durante la fase de aplicación de la escala de compromiso organizacional se tuvo acceso a un total de 156 empleados, de los cuales 17 solicitaron no realizar la prueba y 20 fueron descartados al responder incorrectamente la prueba (reactivos dejados en blanco, datos no llenados, etc.). Para llevar a cabo dicha investigación se hizo uso de la Escala de Compromiso Organizacional creada por Meyer y Allen. En los resultados se evidenció que en los colaboradores sin hijos hay mayor incidencia del nivel Bajo y Medio Bajo de compromiso, en relación a los colaboradores con hijos, en los cuales hay predominancia del nivel Alto y Medio Alto. Así mismo, se encontró que la mayor parte de trabajadores tienen un compromiso afectivo con la empresa donde laboran. Dicha investigación concluye que la responsabilidad familiar influye en el compromiso que tienen las personas con su trabajo, puesto que los trabajadores con hijos tienen mayor responsabilidad familiar lo cual les genera más necesidades en contraste a los trabajadores sin hijos que solo tienen necesidades propias e individuales. A pesar de que los trabajadores con hijos generen un costo adicional a la empresa, esta tendrá una mayor recompensa, percibiendo niveles altos de compromiso por parte de dichos colaboradores (Vargas y Machicao, 2020).

De la misma forma, en Huaraz se realizó una investigación con el objetivo de determinar la relación entre el compromiso organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Servicios Generales y Minería DYJ S.A.C. El diseño de la investigación es de tipo no experimental y correlacional. La muestra fue censal y lo constituyó los 40 trabajadores de la empresa. Para dicha investigación se realizó una encuesta que medía el compromiso organizacional y el desempeño laboral, para su validez se sometió a una evaluación de constructo que llevaron a cabo 3 expertos en el tema y para medir su confiabilidad se aplicó Alfa de Cronbach. Dicha investigación permitió encontrar que predomina el nivel medio de compromiso organizacional en colaboradores mineros, ello

implica que existen colaboradores con un nivel alto y otros con nivel bajo de compromiso organizacional. Finalmente, se concluye que el compromiso organizacional influye en un desempeño eficiente, deficiente o normal, y por los resultados de la investigación se evidencia la presencia de un desempeño normal de los colaboradores (Giraldo, 2021).

De igual manera, en Huancayo, se realizó una investigación con el objetivo de identificar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los empleados del grupo Mitracon S.A.C. El diseño de la investigación fue no experimental y correlacional. La muestra estuvo constituida por 75 colaboradores de la empresa. Para dicha investigación se realizó una encuesta que medía la gestión del talento humano y el compromiso organizacional, para su validez se sometió a una evaluación de constructo y se aplicó Alfa de Cronbach. Se encontró como resultados un nivel de compromiso organizacional medio. Dicha investigación finalizó indicando que los colaboradores que presentan un compromiso organizacional alto tienen buenas y excelentes características que les permiten desempeñarse muy bien en sus puestos, así mismo, se concluyó que la organización debe realizar una adecuada gestión del talento para la entidad, de tal manera que los que se involucren en la organización logren tener o mantener un compromiso organizacional adecuado que le permitan desempeñarse efectivamente en su puesto (Ramos y Martínez, 2022).

Por otro lado, en Lima, se llevó a cabo una investigación con el objetivo de describir la relación entre el estrés laboral y el compromiso organizacional en trabajadores de empresa de construcción en minería. El diseño de dicha investigación fue no experimental, de corte transversal y de tipo correlacional. La muestra estuvo conformada por 197 colaboradores de la organización. Se hizo uso de 2 encuestas, la primera de estrés laboral y la segunda de compromiso organizacional, ambos fueron validados por juicio de expertos y cuentan con una confiabilidad favorable. Como resultados se encontraron que existe la predominancia de un compromiso organizacional medio, seguido por el compromiso organizacional alto, también se encontró que predomina el compromiso organizacional afectivo, le sigue el compromiso organizacional normativo y finalmente el de continuidad. Por último, se concluye que el compromiso organizacional está ampliamente vinculado con el desempeño de los colaboradores (García, 2022).

Bases teóricas

Compromiso organizacional

El compromiso laboral es un componente que permite al empleado sentirse identificado con la empresa por distintos motivos, lo cual termina influenciando el desempeño de los colaboradores ya que según los resultados de una investigación se determinó que el aumento del 5% de compromiso laboral, incrementó paulatinamente en un 3% los ingresos de la empresa, ello supone un beneficio para la empresa al mantener a sus colaboradores con niveles altos de compromiso laboral (AON Hewitt, citado por Mehech et. al, 2016).

Etapas del proceso del compromiso organizacional

Robbins y Coulter (2014) plantearon las etapas en el proceso del compromiso organizacional, estas fueron las bases principales para luego determinar los tipos de compromiso organizacional (como se cita en Mora et. al, 2021).

Identificación: Es aquella participación psicoemocional y conceptual de los colaboradores, aprobando los intereses y metas propuestas por la organización, llegando a la consecución de ellas y teniendo un compromiso con ellas, lo cual implica que el colaborador haga algunos arreglos o que logre una conexión con los objetivos individuales que le ha propuesto la organización, lo cual va a originar excelentes resultados en su desempeño.

Involucramiento: En dicha etapa se hace presente el sentido de constrictión y fidelidad del colaborador hacia la empresa, es por ello, que en dicha etapa estarán en la búsqueda de satisfacer a la organización mediante su empeño por conseguir nuevas metas, además, querrán aportar en decisiones importantes de la organización.

Sentido de pertenencia: Finalmente, en esta etapa los colaboradores instituyen lazos con la organización, lo cual les lleva a aceptar actitudes de la empresa como si estas fueran propias, ello implica una correlación entre las necesidades del colaborador con las de la organización y para ello el colaborador se trazará objetivos y metas que cumplan con ambas necesidades.

Tipos de compromiso organizacional

Meyer y Allen, basándose en su modelo de compromiso organizacional mencionan que se puede determinar que, los empleados que presentan un predominio de compromiso organizacional afectivo suelen desempeñarse mejor en sus puestos y logran cumplir satisfactoriamente sus objetivos, mientras que los colaboradores que presentan un compromiso organizacional de permanencia o normativo no suelen estar tan involucrados con

la empresa, lo cual muchas veces les lleva a no cumplir satisfactoriamente sus objetivos ello representa una pérdida para la empresa (como se cita en Velasco, 2017).

Según Meyer y Allen (2011), el compromiso organizacional se basa en 3 componentes, cuyo origen son los estados psicológicos de obligación, necesidad y deseo. Y en base a ello se desarrollan las dimensiones: El **compromiso afectivo**, es aquel que se evidencia porque el colaborador tiene lazos afectivos con la organización, ello se debe a que la organización ha satisfecho sus necesidades, es por ello que el colaborador tiene esa relación con la organización, y se verá reflejado en el desempeño de este ya que su continuidad en la empresa va a ser libre porque así lo desean. Por otro lado, el **compromiso de continuidad o permanencia**, es en el cual el colaborador se queda en la empresa por necesidad ya que percibe una fuerte inversión de su tiempo y esfuerzo durante su antigüedad laboral, además, identifica que si deja su puesto actual y va a otra empresa tal vez no consiga lo que la actual empresa le brinda o le ha brindado. Por último, el **compromiso normativo**, es aquel que presentan los colaboradores que sienten obligación de quedarse para que pueda aportar a la empresa debido a los beneficios que esta le brindó en un momento, es por ello que crea fidelidad con la empresa, y casi siempre terminarán quedándose en la organización por obligación y no por voluntad (como se cita en Vásquez et. al, 2019).

Compromiso organizacional

Buchanan lo conceptualiza como aquel comportamiento que define la disposición de un colaborador frente a la empresa, lo cual implica que dicho colaborador presente lealtad, identificación o participación voluntaria u obligatoria con la organización (como se cita en Velasco, 2017).

Compromiso afectivo

Es el compromiso mediante el cual el colaborador presenta lazos afectivos con la empresa, generando identificación, involucramiento y sentido de pertenencia con la misma. Los colaboradores que presentan dicho compromiso suelen quedarse en la empresa por voluntad propia (Test Innovations, 2012).

Compromiso de continuidad o permanencia

En dicho compromiso el colaborador evaluará las condiciones y situaciones que pueden suceder si él deja la empresa. Lo cual genera miedo y culpabilidad dejar la empresa,

es por ello que mejor optan por quedarse porque creen que es lo más adecuado para que puedan cubrir sus necesidades (Test Innovations, 2012).

Compromiso normativo

Los colaboradores que presentan dicho compromiso normalmente son aquellos que tienen sentimientos de lealtad con la empresa, es por ello que se siente obligada a quedarse, ya que creen que quedarse es lo correcto por los beneficios que le ha brindado la empresa, y determinan que al salir de la empresa le estará traicionando porque percibe que esta le brindó ayuda y confianza cuando él lo necesitó (Test Innovations, 2012).

Materiales y Métodos

Diseño de investigación.

La presente investigación está enmarcada desde el enfoque cuantitativo y se usará el diseño de investigación no experimental de tipo descriptivo (Hernández, et al. 2014)

Participantes.

La población estuvo conformada por 91 colaboradores pertenecientes a las áreas gerencial, administrativa, producción, operaciones de transportes, SSOMA y mantenimiento, de la empresa de rubro minero de Bambamarca.

El muestreo fue de tipo censal, y la muestra estuvo conformada por los 91 colaboradores de la empresa de rubro minero de Bambamarca, independientemente de sus cargos o puestos que ocupen.

Se incluyó en el programa de investigación a aquellos colaboradores que se encontraban laborando en la empresa de rubro minero de Bambamarca.

Se excluyó a aquellos colaboradores que tenían un contrato ocasional o temporal o que estaban en periodo de prueba o de adaptación a la organización.

Se eliminó a aquellos colaboradores que no desearon desarrollar la prueba, a aquellos que dejaron preguntas en blanco o que no respondieron a datos importantes que se tomaron en cuenta en dicha investigación.

Técnicas e instrumentos.

Para dicha investigación se hizo uso de la técnica de encuesta. El instrumento que se utilizó es la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen, validado por Jaramillo en el 2006 al contexto peruano, en un grupo de colaboradores de una organización en la ciudad de Piura (ver [anexo 1](#)), el objetivo de la aplicación de dicha escala fue evaluar el nivel

y el tipo de compromiso que tienen los trabajadores de una organización. Dicha escala tiene como dimensiones el compromiso afectivo, compromiso de continuidad y el compromiso normativo, así mismo abarca el nivel bajo, medio y alto por cada dimensión y de manera general. Inicialmente el cuestionario propuesto por Meyer y Allen constaba de 18 ítems, sin embargo, esta escala que fue validado por Jaramillo se agregaron 8 ítems más, constando en total 26 ítems y 5 opciones de respuesta que están en tipo Likert, las cuales van desde 1 (totalmente en desacuerdo) a 5 (totalmente de acuerdo), si en total obtiene un puntaje de entre 1 y 25 se considera un nivel bajo de compromiso, de 26 a 75 se considera el nivel promedio de compromiso y de 76 a más se considera el nivel alto de compromiso, y por los resultados de las dimensiones se califica cual tipo de compromiso es el que prevalece en los colaboradores. La validez de constructo se evidenció mediante la fórmula Producto Momento Pearson una correlación directa muy significativa entre ítems-test. En relación a la confiabilidad se realizó un análisis de la consistencia interna del instrumento a través del Alfa de Cronbach, resultando un índice altamente positivo de 0,901 lo cual indica que es un instrumento totalmente confiable, en la dimensión afectiva se obtuvo 0,879, en continuidad 0,716 y normativo de 0,736, siendo resultados muy buenos para la escala general y respetable para sus dimensiones.

Así mismo, se elaboró un cuestionario para encontrar los datos sociodemográficos conteniendo datos como edad, sexo, tipo de puesto, antigüedad laboral y si tienen hijos o no (ver [anexo 2](#)).

Procedimientos.

Para llevar a cabo esta investigación se solicitó el permiso a dirección de escuela, una vez obtenido el documento se realizó una reunión pactada por el gerente de la organización en la planta de operaciones de la misma, en la cual se solicitó el permiso mediante la carta; emitida por dirección de escuela, al gerente de la empresa de rubro minero de Bambamarca (ver [anexo 3](#)).

Para la ejecución del proyecto de tesis se realizó una reunión con el gerente general para evaluar las fechas y horarios para la aplicación del consentimiento informado (ver [anexo 4](#)), posterior a ello se realizó la aplicación de la encuesta para recolectar la información sociodemográfica y finalmente la escala de compromiso organizacional validado por Jaramillo, para la resolución de la encuesta de recolección de información sociodemográfica se tuvo 5 minutos, y para la resolución de la escala de compromiso organizacional, los trabajadores tuvieron 15 minutos. Por propuesta del gerente general la evaluación se llevó a

cabo de manera individual y presencial durante la hora de receso y en algunos casos antes o después de iniciar la jornada laboral.

Aspectos éticos.

La evaluación del proyecto de esta investigación pasó por el Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Medicina de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Además, para el análisis del informe se hizo uso del programa Turnitin.

En relación a los aspectos éticos, en la ejecución de esta investigación, se desarrolló con total imparcialidad durante el proceso de aplicación de los cuestionarios. Es por ello que se tomó en cuenta los principios éticos de la Asociación Americana de Psicología (2010): Se respetó el principio de beneficencia y no maleficencia, ya que dicha investigación buscó el bienestar de las personas con quienes se interactuó, y no buscó dañar a los participantes que se tomaron en cuenta para dicho estudio. Antes, durante y después de la aplicación de los instrumentos se les brindó bienestar y comodidad de tal manera que se sintieron en confianza para llevar a cabo dicho proceso, se evitó la presencia de dificultades, con la finalidad de salvaguardar la integridad de los participantes. Se cumplió el principio de fidelidad y responsabilidad, porque se estableció un ambiente de confianza con aquellos que participaron en la investigación, se asumió responsabilidades profesionales y se logró evitar aquellos conflictos de interés que se pudieron presentar durante la ejecución de dicha investigación. También se va a cumplir el principio de integridad, ya que los datos de dicha investigación son veraces, lo cual promueve la veracidad científica y la práctica de la psicología, no se presentaron datos erróneos o tergiversados los cuales puedan influir en los resultados encontrados y por ende en la veracidad de la investigación, además, se evitó sumir compromisos poco claros o imprudentes. Se cumplió el principio de justicia, porque se trató con total igualdad y con justicia a los participantes de dicha investigación durante todo el proceso de aplicación de instrumentos. Finalmente, se cumplió el principio de respeto a los derechos y dignidad de las personas, debido que dicha investigación garantizó el bienestar de los participantes, además promovió el respeto de las diferencias personales que se presentaron, así mismo, se respetó la privacidad, confidencialidad y autodeterminación de los sujetos involucrados en la investigación.

Procesamiento y análisis de datos.

Para el análisis de datos se utilizó la estadística descriptiva. Puesto que, luego de la aplicación de la escala y de la encuesta, se creó la data con la información obtenida, allí se presentaron los datos según las puntuaciones de la escala. Al estar la data totalmente completa, se codificó a cada participante en un documento de Excel en el cual se realizó la suma de las puntuaciones directas, luego se les asignó una categoría según los baremos, además se elaboró un diccionario de datos el cual sirvió de guía para la elaboración de la base de datos (ver [anexo 5](#)). Luego, se realizó el análisis estadístico de los datos mediante el programa JAMOVI, para caracterizar los aspectos sociodemográficos de los colaboradores, se empleó la frecuencia porcentual que fueron organizadas categóricamente. Finalmente, los resultados que se obtuvieron fueron presentados mediante figuras y tablas que respondieron a los objetivos propuestos en la investigación, haciéndose uso de Microsoft Excel 2016.

La puntuación total se calculó sumando los puntos asignados para cada ítem, obteniendo un valor que oscila entre 25 y 130. Una mayor puntuación indica niveles altos de compromiso organizacional, y una mayor puntuación por dimensión indica la predominancia de dicho tipo de compromiso organizacional.

Resultados y Discusión

Nivel y tipo de compromiso organizacional más frecuente en colaboradores de una empresa de rubro minero.

En relación al nivel de compromiso organizacional más frecuente en colaboradores de una empresa de rubro minero se encontró que, el 49% de colaboradores presentan un nivel medio de compromiso organizacional, siendo dicho nivel el más frecuente en colaboradores de una empresa de rubro minero. (Ver [tabla 1](#)).

Tabla 1

Nivel de compromiso organizacional más frecuente en colaboradores de una empresa de rubro minero

Niveles	%
Bajo	26
Medio	49
Alto	25

Los resultados encontrados, son similares a los de Giraldo (2021), Ramos y Martínez (2022) y García (2022) quienes lograron identificar niveles medios de compromiso organizacional en colaboradores de determinadas empresas. Ello evidencia que los colaboradores de una empresa de rubro minero se encuentran motivados, ello les permite desenvolverse de manera eficiente en sus labores, siendo este un indicador muy positivo para la empresa.

El compromiso organizacional es entendido como el componente laboral que permite que el colaborador se identifique con la organización, lo cual va a influir en el desempeño de los trabajadores (AON Hewitt, citado por Mehech et. al, 2016), un nivel medio de compromiso organizacional, indicaría que existe un desempeño normal; mas no eficiente, por parte de los colaboradores, ya que estos logran cumplir solo con las funciones que se le requiere, por lo tanto, ello no es determinante para que la empresa pueda generar mayores ganancias, puesto que, su desempeño solo se va a mantener en cierta parte de los colaboradores. Además, el nivel de compromiso organizacional que le sigue al nivel medio en los colaboradores, es el nivel bajo, ello podría indicar que hay una cantidad de colaboradores que no se sienten identificados con la empresa, con la existencia de niveles bajos de compromiso organizacional es muy probable que se presenten o incrementen los casos de ausentismo laboral (Mora et al., 2021).

Respecto al tipo de compromiso organizacional más frecuente en colaboradores de una empresa de rubro minero se encontró que el 67.4% de colaboradores presentan el tipo de compromiso organizacional afectivo, lo cual indica una mayor frecuencia de compromiso afectivo en los colaboradores de una empresa de rubro minero. (Ver [tabla 2](#)).

Tabla 2

Tipo de compromiso organizacional más frecuente en colaboradores de una empresa de rubro minero

Tipo de Compromiso Organizacional	%
Compromiso Organizacional Afectivo	67
Compromiso Organizacional De Permanencia	15

Los hallazgos realizados, son similares a los de Félix et. al. (2018), Vargas y Machicao (2020) y Garcia (2022) quienes lograron identificar que el tipo de compromiso afectivo es el que predomina en los trabajadores de una empresa. Ello evidencia que existe una gran cantidad de colaboradores que participan en las actividades, metas e intereses de la organización, teniendo implicancias positivas en el desempeño del colaborador, ya que este tipo de compromiso organizacional por lo general ocasiona una conexión entre los objetivos personales y los propuestos por la empresa, originando colateralmente buenos resultados.

Teniendo en cuenta que para Meyer y Allen (2011) el compromiso organizacional afectivo es entendido como aquel vínculo afectivo entre el colaborador y la empresa (como se cita en Velasco, 2017), el tipo de compromiso laboral afectivo, estaría indicando que los colaboradores se encuentran satisfechos con las oportunidades que les ha brindado la empresa durante su tiempo de servicios, es por ello que mucho de ellos deciden libremente quedarse en la organización y no se sienten obligados a permanecer en ella, al contrario, existe agradecimiento por parte de ellos, ya que la empresa ha cubierto satisfactoriamente sus necesidades. De forma contraria, el compromiso laboral de permanencia para Meyer y Allen (2011) es aquel compromiso en el que el colaborador siente la necesidad de quedarse en la empresa ya que considera las condiciones y situaciones que se pueden presentar si este abandona la empresa, generando miedo y culpabilidad en el colaborador (como se cita en Velasco, 2017), este tipo de compromiso organizacional, estaría manifestando que existe una pequeña parte de los colaboradores que permanecen en la empresa solo por necesidad de cubrir las necesidades que estos tengan, mas no porque se sientan identificados con la empresa.

Nivel y tipo de compromiso laboral más frecuente según edad en colaboradores de una empresa de rubro minero.

En relación al nivel y tipo de compromiso organizacional más frecuente según edad en colaboradores de una empresa de rubro minero se encontró que según el compromiso afectivo el 62% de los que tienen una edad mayor a 61 años tienen un nivel alto de compromiso. Por

otra parte, se encontró que según el compromiso de permanencia el 57% de los que tienen una edad de 52 a 61 años presencian un nivel medio de compromiso laboral. Finalmente, según el compromiso normativo se encontró que el 57% de los colaboradores que tienen entre 42 y 51 años presentan un nivel medio de compromiso (Ver [tabla 3](#)).

Tabla 3

Nivel y tipo de compromiso organizacional más frecuente según edad en colaboradores de una empresa de rubro minero

Compromiso laboral	Edad				
	21 - 31	32- 41	42 - 51	52 - 61	Más de 61
Afectivo	%	%	%	%	%
Bajo	24	26	19	7	12
Medio	56	57	57	43	25
Alto	20	17	24	50	62
Permanencia	%	%	%	%	%
Bajo	36	39	29	21	50
Medio	40	35	33	57	37
Alto	24	26	38	21	12
Normativo	%	%	%	%	%
Bajo	32	44	14	29	25
Medio	48	30	57	21	37
Alto	20	26	29	50	37

Los hallazgos realizados, son similares a los de Félix et. al. (2018) quienes lograron identificar que el tipo de compromiso afectivo es el que predomina en los trabajadores con más edad, además, encontraron que mientras más edad tengan los colaboradores, un nivel más alto de compromiso organizacional presentaban. Ello evidencia que los colaboradores con más edad, que presentan un nivel medio o alto de compromiso y de tipo afectivo, suelen desempeñarse de manera eficiente, cumpliendo y superando las metas propuestas, por ende, generando mayores ganancias para la organización.

Nivel y tipo de compromiso laboral más frecuente según sexo en colaboradores de una empresa de rubro minero.

En relación al nivel y tipo de compromiso organizacional más frecuente según sexo en colaboradores de una empresa de rubro minero, se encontró que según el compromiso afectivo, el 53% de los hombres presentan un nivel medio, según el compromiso de permanencia el 47% de mujeres presentan un nivel medio, y conforme al compromiso laboral normativo se puede identificar que un 42% de mujeres también presentan un nivel medio. Sin embargo, según el compromiso afectivo, de permanencia y normativo el 11%, 16% y 21%; correspondientemente, de mujeres tienen un compromiso alto, a diferencia de los hombres que obtuvieron el 33%, 29% y 32% de nivel alto de compromiso (Ver [tabla 4](#)).

Tabla 4

Nivel y tipo de compromiso organizacional más frecuente según sexo en colaboradores de una empresa de rubro minero

Compromiso	Sexo	
	Mujer	Hombre
laboral		
Afectivo	%	%
Bajo	42	14
Medio	47	53
Alto	11	33
Permanencia	%	%
Bajo	37	33
Medio	47	38
Alto	16	29
Normativo	%	%
Bajo	37	28
Medio	42	40
Alto	21	32

Los resultados encontrados, son similares a los de Félix et. al. (2018) quienes lograron determinar que los colaboradores varones tienen niveles más altos de compromiso en comparación a las mujeres, además, encontraron que el tipo de compromiso organizacional que predomina es el compromiso laboral afectivo. Ello indica que las mujeres están presentando deficiencias, falta de motivación y de identidad con la organización, puesto que a

niveles más bajos de compromiso organizacional hay un menor desempeño, una mayor probabilidad que exista ausentismo laboral y por lo tanto podría generar pérdidas en la organización. Sin embargo, al existir un gran número de colaboradores hombres que tienen niveles altos de compromiso organizacional y la predominancia del tipo afectivo, puede indicar que estos generan más productividad dentro de la organización, cumpliendo y superando sus metas propuestas.

Nivel y tipo de compromiso laboral más frecuente según el tipo de puesto en colaboradores de una empresa de rubro minero.

En relación al nivel y tipo de compromiso organizacional más frecuente según tipo de puesto en colaboradores de una empresa de rubro minero se identificó que según el compromiso afectivo el 62% del tipo de puesto administrativo presentan un nivel medio de compromiso, conforme al compromiso de permanencia se encontró que el 40% de colaboradores del área operativa de la empresa tienen un nivel de compromiso medio, finalmente, según el compromiso normativo el 43% de trabajadores del área operativa presentan niveles medios de compromiso (Ver [tabla 5](#)).

Tabla 5

Nivel y tipo de compromiso organizacional más frecuente según tipo de puesto en colaboradores de una empresa de rubro minero

Compromiso laboral	Tipo de puesto		
	Gerencial	Administrativa	Operativa
Afectivo	%	%	%
Bajo		15	21
Medio	100	62	49
Alto		23	30
Permanencia	%	%	%
Bajo		54	31
Medio	100	31	40
Alto		15	29
Normativo	%	%	%
Bajo		46	27
Medio	100	23	43

Alto

31

30

Los resultados encontrados, son contradictorios a los de Félix et. al. (2018) quienes encontraron que los directivos de una empresa son los que se encuentran más motivados a comparación de los administrativos y a los de puestos operativos, sin embargo, se encuentra la similitud que existe en los niveles de compromiso laboral que existe entre el de puesto gerencial y los de puestos operativos, por el contrario, en los puestos administrativos predomina el nivel de compromiso bajo. Ello indica que los trabajadores del área administrativa no se encuentran identificados con la empresa, ello puede ser preocupante, ya que podría generar pérdidas para la empresa, disminuyendo su desempeño y su motivación para la realización de sus actividades.

Nivel y tipo de compromiso laboral más frecuente según antigüedad laboral en colaboradores de una empresa de rubro minero.

Con relación al nivel y tipo de compromiso organizacional más frecuente según antigüedad laboral en colaboradores de una empresa de rubro minero se identificó que según el compromiso afectivo el 60% de colaboradores que se encuentran trabajando entre 11 a 15 años en la empresa tienen un nivel alto de compromiso, conforme al compromiso de permanencia se evidenció que el 45% de colaboradores que se encuentran laborando menos de 1 año presentan niveles bajos de compromiso, finalmente, según el compromiso normativo el 59% de colaboradores que se encuentran laborando entre 6 a 10 años presentan un nivel alto de compromiso organizacional (Ver [tabla 6](#)).

Tabla 6

Nivel y tipo de compromiso organizacional más frecuente según antigüedad laboral en colaboradores de una empresa de rubro minero

Compromiso laboral	Años laborales				
	Menos de 1 año	De 1 a 5	De 6 a 10	De 11 a 15	16 a mas
Afectivo	%	%	%	%	%
Bajo	35	11	12	20	
Medio	52	67	29	20	
Alto	13	21	59	60	100

Permanencia	%	%	%	%	%
Bajo	45	30	18	40	100
Medio	42	40	41	20	
Alto	13	30	41	40	
Normativo	%	%	%	%	%
Bajo	55	21	6	20	
Medio	32	48	35	40	100
Alto	13	30	59	40	

Lo encontrado, es controversial con los resultados encontrados por Félix et. al. (2018) quienes hallaron que los trabajadores que se encuentran laborando entre 2 a 3 años en una empresa son los que se encuentran más motivados a comparación de aquellos trabajadores que están más años en la organización. Sin embargo, mediante el análisis realizado se pudo hallar que los trabajadores que se encuentran más de 6 años brindando sus servicios a la empresa son los que presentan niveles altos de compromiso organizacional, mientras que los trabajadores que tienen menos de 5 años en la empresa, son los que presentan niveles bajos de compromiso organizacional. Ello indica que los trabajadores que presentan un mayor tiempo brindando servicios a la empresa se encuentran más motivados, de cierta manera puede ser beneficioso para la empresa, ya que ello indica la buena gestión para mantener comprometidos a los trabajadores, sin embargo, es preocupante por el hecho que hay una buena cantidad de colaboradores que tienen entre 1 a 5 años trabajando en la empresa y se encuentran con niveles bajos de compromiso.

Nivel y tipo de compromiso laboral más frecuente en colaboradores con hijos o sin hijos de una empresa de rubro minero.

En relación al nivel y tipo de compromiso organizacional más frecuente en colaboradores con hijos o sin hijos de una empresa de rubro minero se identificó que según el compromiso afectivo el 53% de empleados con hijos presentan un nivel medio de compromiso organizacional, conforme al compromiso de permanencia se presenció que el 41% de colaboradores con hijos presentan un nivel medio de compromiso organizacional, según el compromiso normativo el 41% de trabajadores con hijos presentan niveles medios de compromiso (Ver [tabla 7](#)).

Tabla 7

Nivel y tipo de compromiso organizacional más frecuente en colaboradores con hijos o sin hijos de una empresa de rubro minero

Compromiso laboral	Presencia de hijos	
	Con hijos	Sin hijos
Afectivo	%	%
Bajo	16	27
Medio	53	50
Alto	31	23
Permanencia	%	%
Bajo	36	30
Medio	41	37
Alto	23	33
Normativo	%	%
Bajo	26	37
Medio	41	40
Alto	33	23

Lo encontrado, es muy similar a los resultados encontrados por Vargas y Machicao (2018) quienes hallaron que los trabajadores con hijos presentan mayores niveles de compromiso organizacional en relación a aquellos colaboradores sin hijos y que presentan niveles bajos de compromiso organizacional. Como se indica, es muy ventajoso tener colaboradores con hijos, aunque en ciertos momentos generen un mayor costo a la empresa, es más óptimo que los colaboradores se desempeñen eficientemente generando ganancias en las mismas.

Conclusiones

Los colaboradores de una empresa de rubro minero de Bambamarca tienen predominancia de un nivel medio de compromiso organizacional y de tipo afectivo.

Según edad, los colaboradores mayores de 42 años mayormente presentan un nivel medio y de tipo afectivo de compromiso organizacional.

Según sexo, en su gran mayoría los colaboradores de sexo masculino presentan un nivel medio de compromiso organizacional y de tipo afectivo.

El nivel y tipo de compromiso organizacional según tipo de puesto no se determinó debido a que la muestra no es homogénea.

Según antigüedad laboral, no se concluye el nivel y tipo de compromiso organizacional debido a que la muestra no es homogénea.

En una gran mayoría los colaboradores con hijos presentan un nivel medio y de tipo afectivo de compromiso organizacional.

Recomendaciones

Se debería considerar el uso de un nuevo instrumento que presente mayores niveles de confiabilidad en el análisis de sus dimensiones.

Se recomienda realizar investigaciones con muestras probabilísticas de mayor población, que permitan profundizar en el análisis de las variables. Así mismo, se debería contar con muestras homogéneas de acuerdo a la edad, sexo, tipo de puesto, antigüedad laboral y la presencia de hijos.

Se sugiere que se realicen investigaciones enfocadas en el sector minero, para ampliar el campo de investigación.

Se recomienda realizar un programa de capacitación sobre el compromiso organizacional.

Referencias

- APA (2010). *Principios éticos de los psicólogos y código de conducta*. Recuperado de: http://www.psicologia.unam.mx/documentos/pdf/comite_etica/Codigo_APA.pdf
- Comisión Nacional para la Protección de los Sujetos Humanos de Investigación Biomédica y del Comportamiento (1979). *Principios y guías éticos para la protección de los sujetos humanos de investigación*. U.S.A. Recuperado de: <http://www.bioeticayderecho.ub.edu/archivos/norm/InformeBelmont.pdf>
- Cordero, U., Gómez, R. & Mehech, V. (2016). *Medición del compromiso laboral y su impacto en los resultados de la empresa*. [Tesis de licenciatura, Universidad de Chile]. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/139537>
- Félix, R., García, H., Espinoza, G., Mercado, I. & Ochoa, Á. (2018). *Compromiso organizacional en trabajadores de pequeñas y medianas empresas*. Instituto Tecnológico de Sonora/ Revista de Investigación en Ingeniería e Innovación Tecnológica, 66(15), 20-28
- Hernández, S. R., Fernández, C. C. & Baptista, L. M. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª ed.). McGraw Hill
- Jaramillo, P. (2009). *Manual del cuestionario compromiso organizacional: baremación, validez y confiabilidad*. [s.e]: Piura.
- Mehech, V. C., Cordero, U. A. & Gómez, R. T. (2016). *Medición del compromiso laboral y su impacto en los resultados de la empresa*. [Tesis de licenciatura. Universidad de Chile]. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/139537>
- Mora, Y., Muñoz, I., Romero, C. & Sierra, J. (Abril-Junio, 2021). *Compromiso organizacional y factores demográficos que propician el ausentismo laboral en franquicias de Barranquilla-Colombia*. Universidad del Zulia/ Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, 27(2), 163-179
- Soria, K., Zuniga, S. & Contreras, F. (Junio del 2021). *Empresas B en Latinoamérica: un estudio exploratorio sobre compromiso laboral*. Universidad Católica del Norte/ Revista de Información Tecnológica, 32(3), 113-120

- Test Innovations (2012). Escala de compromiso organizacional-revisada: Manual del usuario. Test Innovations.
[https://www.testinnovations.com/docs/Manual del Usuario de la Escala de Compromiso Organizacional.pdf](https://www.testinnovations.com/docs/Manual_del_Usuario_de_la_Escala_de_Compromiso_Organizacional.pdf)
- Vargas, F. & Machicao, C. (2020). *Estudio Comparativo del Compromiso Organizacional en trabajadores con y sin hijos, dentro de una empresa industrial en la ciudad de La Paz.* Universidad La Salle-Bolivia/ Revista Fides Et Ratio, 20(20), 17-35
- Vásquez, G., Tello, R., Huamán, F. & Ríos, A. (2019). *Compromiso organizacional y desempeño laboral de los especialistas de educación de la dirección regional de educación de Ucayali.* Universidad Privada de Pucallpa/ Revista de investigación científica-Pucallpa, 4(3), 25-34
- Velasco, L. R. (2017). *Compromiso organizacional, motivación y desempeño laboral.* (Publicación No. 32415331) [Tesis de bachiller, Universidad Autónoma del estado de México]. Academia. Edu.

Anexos

Anexo 1

Cuestionario de Compromiso organizacional

Fecha: _____ Código: _____

Estimado colaborador a continuación encontrara preguntas sobre aspectos relacionados al trabajo. Cada enunciado tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que perciba de su ambiente laboral. Lea detenidamente cada pregunta y marque con un aspa (X) solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Responda todas las preguntas. No hay respuestas buenas ni malas. Solo responda con total sinceridad.

Código	Categoría
TA	Totalmente de acuerdo
DA	De acuerdo
I	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
ED	En desacuerdo
TD	Totalmente en desacuerdo

N°	Ítems	TA	DA	I	ED	TD
1	Mi equipo de trabajo es como parte de mi familia.					
2	Realizo mi trabajo de la manera más efectiva sin que esto signifique un costo mayor para la organización.					
3	Me siento emocionalmente vinculado con esta organización.					
4	Mis metas se alinean perfectamente a las de la organización.					
5	Siento que todos esperan un buen desempeño de mi parte.					
6	Realmente siento los problemas de la organización como propios.					
7	Siento una compenetración del 100% con mi grupo de trabajo.					
8	Mis proyectos personales y mi crecimiento están alineados a los de la organización.					
9	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta					

	organización.					
10	Este trabajo es para mí algo más que una obligación, es el centro de mi vida.					
11	Mi trabajo debe cumplir con las expectativas de mis superiores y por ende de la organización.					
12	Siento que mientras en menos costos incurra la organización yo me podría beneficiar más.					
13	Siempre trato de hacer algo más que las tareas inherentes a mi trabajo.					
14	Esta organización tiene para mí un alto grado de significación personal.					
15	Siento que mi trabajo se adapta a mis competencias.					
16	Siempre había esperado un trabajo como el que tengo ahora.					
17	Estoy consciente de las pocas alternativas que hay en el mercado laboral, por eso permanezco en esta organización.					
18	Sería muy difícil para mí en este momento dejar la organización, incluso si lo deseara.					
19	Permanecer en la organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.					
20	Si yo no hubiera invertido tanto de mí mismo en esta organización, yo consideraría trabajar en otra parte.					
21	Aunque fuera ventajoso para mí, yo no siento que sea correcto renunciar a esta organización.					
22	Al demostrar al profesional que hay en mí podría cambiar mi situación de empleado temporal.					
23	Me sentiría culpable si renunciara a la organización en este momento.					
24	Esta organización merece mucho más de mí, gracias a la gente con la que comparto.					
25	Si sigo esforzándome en mi trabajo podría quedarme en esta organización.					

26	No renunciaría a esta organización porque me siento obligado con la gente en ella.					
----	--	--	--	--	--	--

Anexo 2**Ficha Sociodemográfica**

Estimado colaborador, a continuación, encontrarás datos sobre aspectos personales. Le pedimos que lea con atención las siguientes preguntas y marque con una "X" o complete los espacios, según sea el caso.

Código: _____

Edad: _____

Sexo:

F	M
---	---

Tipo de puesto:

Gerencial	Administrativo	Operario, obrero u otro
-----------	----------------	-------------------------

Antigüedad Laboral en la empresa: _____

Presencia de

SI	NO
----	----

hijos:

Anexo 3



Chiclayo, 21 de junio de 2022

Carta N° 124-2022-USAT-EPSJ

Sr.
Jhon Zamora Saldaña
 Gerente de la empresa calera "El Zasal"
 Presente.-

Asunto: Proyecto de Investigación

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. **GARCIA DIAZ RUTH ANGELINA**, con documento de identidad N° 74900415, estudiante del VII Ciclo Académico, quien actualmente cursa la asignatura de Taller de Investigación I cuyo coordinador es el Dr. **Rony Edinson Prada Chapoñan** de la Escuela de Psicología. La estudiante se encuentra realizando el proyecto de Investigación, titulado: **Compromiso organizacional en colaboradores de una empresa de rubro minero, Bambamarca 2022**, requisito según el Plan de Estudios de la Escuela.

Por tal motivo recorro a usted para que brinde su apoyo, proporcionándole las facilidades a la estudiante, para obtener la recolección de información requerida concerniente a su proyecto de Investigación.

Agradeciéndole por la deferencia que se sirva brindar a la presente le anticipo los sentimientos de mi consideración y estima.

Atentamente,



Dra. Marilia Sibeles Cortez Vidal
 Directora (e)
 Escuela de Psicología



Anexo 4

Consentimiento para participar en un estudio de investigación

Investigador: García Díaz Ruth Angelina

Título: Compromiso organizacional en colaboradores de una empresa de rubro minero, Bambamarca 2022

Se le invita a participar en un estudio que se está realizando con la finalidad de determinar los niveles y tipo de compromiso organizacional en relación a la edad, sexo, tipo de puesto, antigüedad laboral y presencia de hijos, así como las características sociodemográficas en los colaboradores de una empresa de rubro minero de Bambamarca. El compromiso organizacional es un estado psicológico que caracteriza la relación del empleado con la empresa.

Procedimientos:

Si usted acepta participar en este estudio se le pedirá que responda a las preguntas de un cuestionario de 26 preguntas; además, de una ficha de datos. El llenado de dichos instrumentos, dura aproximadamente 20 minutos.

Riesgos:

No existen riesgos físicos ni psicológicos por participar en este estudio.

Costos e incentivos:

Usted no deberá pagar nada por participar en el estudio. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole.

Confidencialidad:

La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas serán codificadas usando un número de identificación que garantiza la confidencialidad. Si los resultados de esta investigación son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participan en este estudio. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio sin su consentimiento.

Uso de la información:

La información obtenida será empleada para fines de la investigación, una vez procesada será eliminada.

Derechos del participante:

Si usted decide no participar en el estudio, puede retirarse de éste en cualquier momento, sin perjuicio alguno. Si tiene alguna duda adicional, por favor pregunte al personal del estudio. Si usted tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio, o cree que ha sido tratado injustamente o que ha sido vulnerado puede contactar al Comité de Ética de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, teléfono 606200 anexo 2271.

CONSENTIMIENTO:

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo en que consiste mi participación en el proyecto, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

Participante

Nombre:

DNI:

Fecha:

Firma: _____

Investigador

Nombre: Ruth Angelina García Díaz

DNI: 74900415

Anexo 5

DICCIONARIO DE DATOS**Variables sociodemográficas**

<i>Variable</i>	<i>Decodificación</i>	<i>Nivel de variable</i>	<i>Cadena</i>	<i>Valores</i>	<i>Perdidos</i>
Edad	Edad	De razón	1	Numerales	99
Sexo	Sexo	Nominal	1	1. Mujer 2. Hombre	99
Tipo de puesto	Tipues	Nominal	1	1. Gerencial 2. Administrativa 3. Operativa	99
Antigüedad laboral	Antilab	Ordinal	1	1. Menor a 1 año 2. 1-5 3. 6-10 4. 11-15 5. 16-19	99
Colaboradores con hijos o sin hijos	Hijos	Nominal	1	1. Con hijos 2. Sin hijos	99

Cuestionario de compromiso organizacional

<i>Variable</i>	<i>Decodificación</i>	<i>Nivel de variable</i>	<i>Cadena</i>	<i>Valores</i>	<i>Perdidos</i>
Mi equipo de trabajo es como parte de mi familia	CCO-1	Ordinal	1	1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	99
Realizo mi trabajo de la manera más efectiva sin que esto signifique un costo mayor para la organización.	CCO-2	Ordinal	1	1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	99

Me siento emocionalmente vinculado con esta organización.	CCO-3	Ordinal	1	1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	99
Mis metas se alinean perfectamente a las de la organización.	CCO-4	Ordinal	1	1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	99
Siento que todos esperan un buen desempeño de mi parte.	CCO-5	Ordinal	1	1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	99
Realmente siento los problemas de la organización como propios.	CCO-6	Ordinal	1	1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	99
Siento una compenetración del 100% con mi grupo de trabajo.	CCO-7	Ordinal	1	1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	99

Mis proyectos personales y mi crecimiento están alineados a los de la organización.	CCO-8	Ordinal	1	1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	99
Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.	CCO-9	Ordinal	1	1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	99
Este trabajo es para mí algo más que una obligación, es el centro de mi vida.	CCO-10	Ordinal	1	1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	99
Mi trabajo debe cumplir con las expectativas de mis superiores y por ende de la organización.	CCO-11	Ordinal	1	1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	99
Siento que mientras en menos costos incurra la organización yo me podría beneficiar más.	CCO-12	Ordinal	1	1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	99

Siempre trato de hacer algo más que las tareas inherentes a mi trabajo.	CCO-13	Ordinal	1	1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	99
Esta organización tiene para mí un alto grado de significación personal.	CCO-14	Ordinal	1	1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	99
Siento que mi trabajo se adapta a mis competencias.	CCO-15	Ordinal	1	1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	99
Siempre había esperado un trabajo como el que tengo ahora.	CCO-16	Ordinal	1	1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	99
Estoy consciente de las pocas alternativas que hay en el mercado laboral, por eso permanezco en esta organización.	CCO-17	Ordinal	1	1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	99

Sería muy difícil para mí en este momento dejar la organización, incluso si lo deseara.	CCO-18	Ordinal	1	<ol style="list-style-type: none"> 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo 	99
Permanecer en la organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	CCO-19	Ordinal	1	<ol style="list-style-type: none"> 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo 	99
Si yo no hubiera invertido tanto de mí mismo en esta organización, yo consideraría trabajar en otra parte.	CCO-20	Ordinal	1	<ol style="list-style-type: none"> 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo 	99
Aunque fuera ventajoso para mí, yo no siento que sea correcto renunciar a esta organización.	CCO-21	Ordinal	1	<ol style="list-style-type: none"> 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo 	99
Al demostrar al profesional que hay en mi podría cambiar mi situación de empleado temporal.	CCO-22	Ordinal	1	<ol style="list-style-type: none"> 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo 	99

Me sentiría culpable si renunciara a la organización en este momento.	CCO-23	Ordinal	1	1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	99
Esta organización merece mucho más de mí, gracias a la gente con la que comparto.	CCO-24	Ordinal	1	1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	99
Si sigo esforzándome en mi trabajo podría quedarme en esta organización.	CCO-25	Ordinal	1	1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	99
No renunciaría a esta organización porque me siento obligado con la gente en ella.	CCO-26	Ordinal	1	1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	99