

**UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA
FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y TRABAJO SOCIAL**



**SATISFACCIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE
UNA COMPAÑÍA MINERA - 2023**

**Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Trabajo
Social**

**AUTOR:
JOSE CARLOS VELASQUEZ GUERRERO**

**Asesor:
Mg. Elva Luz Salinas Rojas**

**LIMA-PERÚ
2023**

Turnitin Informe de Originalidad

Procesado el: 27-jun.-2023 4:37 p. m. -05

Identificador: 2123632844

Número de palabras: 18286

Entregado: 1

SATISFACCIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE UNA COMPAÑÍA MINERA - 2023 Por Jose Carlos Velasquez Guerrero

Índice de similitud

10%

Similitud según fuente

Internet Sources:	10%
Publicaciones:	6%
Trabajos del estudiante:	8%

2% match (Internet desde 08-jul.-2021)

<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3284/LISSETH%20MARIELA%20IBARRA%20ESTUPI%C3%91AN.pdf?isAllowed=y&sequence=1>

1% match ()

[Vela Rosas, Jessica. "Compromiso organizacional y el sistema de seguridad y salud en el trabajo, en el CITE pesquero del Instituto Tecnológico de la Producción, Callao, 2018", Universidad Cesar Vallejo, 2019](#)

1% match (Internet desde 07-dic.-2022)

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/103068/Huam%c3%a1n_CLD-Recalde_RAR-SD.pdf?isAllowed=y&sequence=1

1% match (trabajos de los estudiantes desde 12-oct.-2021)

[Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru on 2021-10-12](#)

1% match ()

[Baca Goicochea, Rosa Cecilia. "Satisfacción laboral y compromiso organizacional en los colaboradores del área de Banca-Servicios de las agencias de Mi Banco-Región Lambayeque", "Baishideng Publishing Group Inc.", 2019](#)

1% match (Internet desde 05-ago.-2022)

<https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/7303/TAD00731B22.pdf?sequence=1>

1% match (Internet desde 01-jun.-2023)

<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/xmlui/handle/123456789/3734?show=full>

1% match ()

[Zavaleta Apaza, Neyma. "Satisfacción laboral y compromiso organizacional del personal docente de la Institución Educativa N° 7102 San Francisco de Asís, Pachacamac", "Baishideng Publishing Group Inc.", 2021](#)

1% match (Internet desde 25-ago.-2021)

<https://core.ac.uk/download/pdf/84613141.pdf>

1% match (Internet desde 18-dic.-2022)

http://repositorio.upeu.edu.pe:8080/bitstream/handle/20.500.12840/5904/Melva_Tesis_Doctor_2022.pdf?isAllowed=y&sequence=1

1% match (trabajos de los estudiantes desde 12-jun.-2022)

[Submitted to Universidad de San Martín de Porres on 2022-06-12](#)

1% match (trabajos de los estudiantes desde 23-jun.-2023)

[Submitted to Universidad Cesar Vallejo on 2023-06-23](#)

1% match ()

[Palacín Simón, Rocío Lucero. "Satisfacción laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa privada de Lima Metropolitana", "Baishideng Publishing Group Inc.", 2022](#)

UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y TRABAJO SOCIAL SATISFACCIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE UNA COMPAÑÍA MINERA - 2023 Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado (a) en Trabajo Social PRESENTADO POR: JOSÉ CARLOS VELÁSQUEZ GUERRERO Asesor: Mg. Elva Luz Salinas Rojas LIMA-PERÚ 2023 ii [Dedicatoria: La presente tesis está dedicada a Dios, ya que gracias a Él he logrado concluir mi carrera](#) profesional y me acompaña siempre, por darme la oportunidad de seguir viviendo. A mi padre Basilio Velásquez Vera, aunque no esté físicamente conmigo, es que desde el cielo siempre me cuida y me guía para que todo salga bien. A mis hijos Junior, Rivaldo y Thais por motivarme a seguir adelante a cumplir este gran sueño y poder llegar a ser un ejemplo para ellos. iii Agradecimientos: Agradecer a la familia Los Velasquitos por estar siempre apoyándome, y estar presente en los momentos más difíciles de mi vida, asimismo a mis amigos por hacer que mi vida sea distinta. Agradecer a la Mg. Elva Luz Salinas Rojas que como asesora de mi tesis me ha orientado, apoyado y corregido en mi labor académico, para no rendirme, con un interés y una entrega que ha sobrepasado con mucho mis expectativas que como alumno deposite en su persona; por todas esas personas que han influido en mi vida para llenarlo y darle sentido a ello, por eso siempre les agradeceré por ser parte de mi vida Agradecer a Guillermo un gran amigo por su sapiencia y conocimiento que me ayudaron a hacer realidad este sueño. iv Índice Índice iv Índice de Tablas vii Índice de Figuras viii Resumen

Dedicatoria:

La presente tesis está dedicada a Dios, ya que gracias a Él he logrado concluir mi carrera profesional y me acompaña siempre, gracias por darme la oportunidad de seguir viviendo.

A mi padre Basilio Velásquez Vera, aunque no esté físicamente conmigo, sé que desde el cielo siempre me cuida y me guía para que todo salga bien.

A mis hijos Junior, Rivaldo y Thais por motivarme a seguir adelante a cumplir este gran sueño y poder llegar a ser un ejemplo para ellos.

Agradecimientos:

Agradecer a la familia Los Velasquitos por estar siempre apoyándome, y estar presente en los momentos más difíciles de mi vida, asimismo a mis amigos por hacer que mi vida sea distinta.

Agradecer a la Mg. Elva Luz Salinas Rojas que como asesora de mi tesis me ha orientado, apoyado y corregido en mi labor académico, para no rendirme, con un interés y una entrega que ha sobrepasado con mucho mis expectativas que como alumno deposite en su persona; por todas esas personas que han influido en mi vida para llenarlo y darle sentido a ello, por eso siempre les agradeceré por ser parte de mi vida

Agradecer a Guillermo un gran amigo por su sapiencia y conocimiento que me ayudaron a hacer realidad este sueño.

Índice

Índice	iv
Índice de Tablas	vii
Índice de Figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
CAPITULO 1: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1. Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Identificación y formulación del problema	3
1.2.1 Problema general:.....	3
1.2.2 Problemas específicos:	3
1.3 Objetivos, delimitación y justificación de la investigación	3
1.3.1 Objetivo General	3
1.3.2 Objetivos Específicos.....	3
1.4 Justificación e importancia del estudio	4
1.5 Delimitación del estudio	4
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO	5
2.1 Antecedentes del estudio	5
2.4 Bases Teóricas	8
2.3. Marco conceptual	26
2.3. Formulación de hipótesis	29
2.3.1. Hipótesis general	29
2.3.2 Hipótesis específicas.....	29

2.4. Variables, definición operacional e indicadores.....	30
2.4.1 Variables:	30
2.5. Definición de términos básicos.....	33
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....	34
3.1 Tipo de investigación aplicada	34
3.2 Diseño a utilizar.....	34
3.3 Enfoque de investigación	34
3.4 Diseño de investigación.....	34
3.5 Población, muestra y muestreo	35
3.5.1 Población	35
3.5.2 Muestra.....	35
3.5.3 Muestreo.....	36
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	37
4.1 Presentación de resultados.....	37
4.2. Prueba de Normalidad	45
4.3 Contrastación de hipótesis.....	46
4.4 Discusión de resultados	50
Conclusiones.....	52
Recomendaciones.....	53
REFERENCIAS.....	54
ANEXOS	60
Anexo 1: Matriz de consistencia interna.....	60
Anexo 2: Cuestionario	62
Anexo 3: Consentimiento informado	66

Anexo 4: Confiabilidad del instrumento	67
Anexo 5: Carta de autorización de la empresa minera	68
Anexo 6: Base de datos	69
Anexo 7: Fotografías del trabajo de campo	70

Índice de Tablas

Tabla 1: Distribución de la frecuencia de la Variable 1: Satisfacción Laboral	37
Tabla 2: Distribución de la frecuencia de la Variable 1 Dimensión 1: Satisfacción Laboral-Supervisión	38
Tabla 3: Distribución de la frecuencia de la Variable 1 Dimensión 2: Satisfacción Laboral-Ambiente Físico de Trabajo	39
Tabla 4: Distribución de la frecuencia de la Variable 1 Dimensión 3: Satisfacción Laboral-Prestaciones Recibidas.....	40
Tabla 5: Distribución de la frecuencia de la Variable 2: Compromiso Organizacional ...	41
Tabla 6: Distribución de la frecuencia de la Variable 2 Dimensión 1: Compromiso Organizacional – Afectivo.....	42
Tabla 7: Distribución de la frecuencia de la Variable 2 Dimensión 2: Compromiso Organizacional – Continuidad	43
Tabla 8: Distribución de la frecuencia de la Variable 2 Dimensión 3: Compromiso Organizacional – Lealtad.....	44
Tabla 9: Correlación y contrastación de Hipótesis General.....	46
Tabla 10: Correlación y contrastación de Hipótesis Específica 1	47
Tabla 11: Correlación y contrastación de Hipótesis Específica 2	48
Tabla 12: Correlación y contrastación de Hipótesis Específica 3	49

Índice de Figuras

Figura 1: Distribución de la frecuencia de la Variable 1: Satisfacción Laboral	37
Figura 2: Distribución de la frecuencia de la Variable 1 Dimensión 1: Satisfacción Laboral-Supervisión	38
Figura 3: Distribución de la frecuencia de la Variable 1 Dimensión 2: Satisfacción Laboral-Ambiente Físico de Trabajo.....	39
Figura 4: Distribución de la frecuencia de la Variable 1 Dimensión 3: Satisfacción Laboral-Prestaciones Recibidas.....	40
Figura 5: Distribución de la frecuencia de la Variable 2: Compromiso Organizacional ..	41
Figura 6: Distribución de la frecuencia de la Variable 2 Dimensión 1: Compromiso Organizacional – Afectivo.....	42
Figura 7: Distribución de la frecuencia de la Variable 2 Dimensión 2: Compromiso Organizacional – Continuidad	43
Figura 8: Distribución de la frecuencia de la Variable 2 Dimensión 3: Compromiso Organizacional – Lealtad.....	44

Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo: Determinar la influencia entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de una compañía minera – 2023; con una metodología aplicada, descriptiva, correlacional y cuantitativa, se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento dos cuestionarios aplicados a una muestra de 53 participantes; Según los resultados obtenidos, se aprecia una correlación general de 0.314 que se interpreta como una correlación positiva débil, y se tiene un sig. Bilateral calculado de 0.022 que es menor al sig. Bilateral teórico de 0.05, por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula; concluyendo que existe una influencia significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores.

Palabras claves: Satisfacción laboral, compromiso organizacional, supervisión, ambiente físico del trabajo, prestaciones recibidas.

Abstract

The objective of this research work is to: Determine the influence between job satisfaction and organizational commitment of a mining company - 2023; With an applied, descriptive, correlational and quantitative methodology, the survey was used as a technique and as an instrument two questionnaires applied to a sample of 53 participants; According to the results obtained, a general correlation of 0.314 can be seen, which is interpreted as a weak positive correlation, and there is a sig. Bilateral calculated of 0.022 which is less than sig. Theoretical two-sided of 0.05, therefore, the alternative hypothesis is accepted and the null hypothesis is rejected; concluding that there is a significant influence between job satisfaction and the organizational commitment of workers.

Keywords: Job satisfaction, organizational commitment, supervision, physical work environment, benefits received.

CAPITULO 1: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

La satisfacción laboral ha sido un tema importante a lo largo de los años. La relación entre el hombre y el trabajo siempre ha llamado la atención de los filósofos. La mayor parte de la vida del hombre es dedicada al trabajo. El trabajo es una realidad y expectativa social para las personas, porque les proporciona un estatus y lo une a la sociedad. Un empleado satisfecho con su trabajo desempeña bien sus funciones y está comprometido con su trabajo y con su organización. (Cainicela & Pazos, 2019)

Los empleados se encuentran entre los factores determinantes y principales más importantes que determinan el éxito de una organización en un entorno competitivo. Además de eso, si se gestiona adecuadamente, el compromiso de los empleados puede tener consecuencias beneficiosas, como una mayor eficacia, rendimiento y productividad, y una disminución de la rotación y el ausentismo tanto a nivel individual como organizativo. Un empleado satisfecho con su trabajo desempeñaría bien sus funciones y estaría comprometido con su trabajo y, posteriormente, con su organización. Por lo tanto, es de suma importancia que los empleadores conozcan los factores que pueden afectar el nivel de satisfacción laboral de sus empleados, ya que también afectarían el desempeño de la organización. (Abarca, 2017)

Pero más allá de la satisfacción que puede generar una empresa sobre un empleado para que este se sienta bien trabajando en ella, es mucho más difícil realizar este compromiso laboral.

Operando desde el distrito de Mala de la provincia de Cañete en Lima, la Inc. Minera Condestable SA se dedica principalmente al procesamiento y distribución de condensado de cobre de los yacimientos mineros. La encomiable gestión de costos operativos y los compromisos progresivos con la seguridad, la salud ocupacional y el impacto ambiental han sido sus principales fortalezas. Según lo analizado y evaluado en el distrito de Mala, los estudios sobre la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional aun no es medida en esta compañía, esta falta de estudios

representa un vacío a llenar en la literatura académica. Por ello elegí realizar un trabajo en los trabajadores de la compañía, un estudio que encuentre relaciones entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional y sus dimensiones durante un período específico.

Entre los enfoques más antiguos sobre el tema se encuentra la teoría de los dos factores establecida por Frederick Herzberg, quien sugirió que la satisfacción laboral y la insatisfacción laboral son dos conceptos que evolucionan de forma independiente. Así, los elementos que contribuyen a la satisfacción no serían los mismos que contribuyen a la ausencia de satisfacción. De acuerdo con este enfoque, un individuo puede, por tanto, estar satisfecho con ciertos aspectos de su trabajo e insatisfecho con otros aspectos. (Manso, 2002)

Se ha observado que el interés por la satisfacción laboral surge junto con ciertos principios psicológicos. En 1911, Taylor incorporó el concepto de satisfacción laboral en su teoría de la Gestión Científica. Un año después, los estudios Hawthorne de Elton Mayo confirmaron el atractivo de estudiar cómo se desempeñan las personas en entornos laborales específicos. También en 1913, la Satisfacción Laboral se convirtió en un foco de investigación psicológica siguiendo las teorías de Taylor. Estudiosos de todo el mundo continúan investigando cómo el entorno físico afecta el rendimiento del trabajador.

Este número de estudios aumentó constantemente desde 1961 hasta 1991. Judge y Church dicen que hubo más de 12,400 estudios publicados entre 1961 y 1991. Kinicki et al dicen que hay más de 7,856 investigaciones. Estas dos cifras no coinciden con los hallazgos de Locke y Latham, quienes dicen que hubo más de 3.300 investigaciones entre 1973 y 2000. El creciente interés por estudiar la satisfacción laboral puede justificarse por el hecho de que las personas están interesadas en un fenómeno oculto. Este interés también puede justificarse por el hecho de que el estudio de la satisfacción laboral está relacionado con muchos otros aspectos importantes del trabajo. (Ruvalcaba, Selva y Sahagún, M., 2014)

1.2 Identificación y formulación del problema

1.2.1 Problema general:

¿Cuál es la influencia entre la satisfacción laboral y compromiso organizacional de una compañía minera - 2023?

1.2.2 Problemas específicos:

- PE1: ¿Cuál es la influencia entre la satisfacción con la supervisión y el compromiso organizacional de una compañía minera - 2023?
- PE2: ¿Cuál es la influencia entre la satisfacción con el ambiente físico del trabajo y el compromiso organizacional de una compañía minera - 2023?
- PE3: ¿Cuál es la influencia entre la Satisfacción con las prestaciones recibidas y el compromiso organizacional de una compañía minera - 2023?

1.3 Objetivos, delimitación y justificación de la investigación

1.3.1 Objetivo General

Determinar la influencia entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de una compañía minera - 2023

1.3.2 Objetivos Específicos

- OE1: Determinar la influencia entre la satisfacción con la supervisión y el compromiso organizacional de una compañía minera - 2023

- OE2: Determinar la influencia entre la satisfacción con el ambiente físico del trabajo y el compromiso organizacional de una compañía minera - 2023
- OE3: Determinar la influencia entre la Satisfacción con las prestaciones recibidas y el compromiso organizacional de una compañía minera - 2023

1.4 Justificación e importancia del estudio

Se pretende que la relevancia de este estudio sea tanto teórica como práctica. Desde un punto de vista teórico o científico, se incrementará el número de estudios que se realicen sobre la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso afectivo en los trabajadores, en especial de una compañía minera en el distrito de mala y en los diferentes distritos del Perú.

1.5 Delimitación del estudio

Las limitaciones del estudio se perciben en el monto presupuestal. Los gastos totales serán asumidos por el investigador.

Delimitación espacial: El trabajo de investigación se desarrollará en una compañía minera en el Distrito de Mala

Delimitación temporal: Las acciones de recolección de información en el campo se ejecutarán durante el año académico 2023 en el Distrito de Mala

Delimitación social: El estudio que se está desarrollando está dirigido a los trabajadores de una compañía minera en el Distrito de Mala

Delimitación conceptual: En el trabajo de investigación se emplearán las concepciones, teorías, características y dimensiones relacionadas a las variables abordadas.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes del estudio

Antecedentes Internacionales

Pérez (2018) realizó el estudio: Satisfacción laboral y compromiso organizacional en trabajadores de pequeñas empresas carroceras de la ciudad de Ambato; cuyo objetivo principal era el analizar cómo influye la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de las pequeñas empresas carroceras de la ciudad de Ambato; Los resultados obtenidos de la encuesta muestran que los empleados mantienen un compromiso emocional y una continuidad en el trabajo, también se evidencia la necesidad de una formación continua en cada área de trabajo, para enfocarse en los recursos humanos y mejorar las operaciones de la empresa; llegando a la conclusión que, con respecto a cada variable demográfica de compromiso organizacional y satisfacción laboral, se puede encontrar una relación importante entre el estado civil de la empresa, la educación y la antigüedad, y refleja la realidad que vive una pequeña empresa de carrocerías.

Salazar (2018), realizó el estudio: Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad Pública Ecuatoriana; cuyo objetivo principal era el de identificar la relación existente entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores del Banco del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social; Mediante el análisis de los resultados, se determina que la satisfacción laboral del personal fue de 70,96%; y el nivel de compromiso organizacional fue de 69,91%. Además, existe una relación significativa entre las variables de satisfacción laboral y las variables de compromiso organizacional ($p=0,00$), es decir, el personal del Banco Mundial con satisfacción laboral tiende a estar comprometido con la organización; llegando a la conclusión que, las variables de satisfacción y compromiso reflejan ciertas percepciones internas del trabajador, quien se encuentra rodeado de problemas familiares y laborales, los cuales pueden afectar sus emociones y labores; se debe proponer los empleadores crear circunstancias específicas en condiciones

especiales de trabajo para que los empleados se sientan cómodos y saludables. Transformando los problemas en productividad y eficiencia.

Céspedes, A. (2020) realizó el estudio Satisfacción laboral y compromiso organizacional en trabajadores de una entidad pública de salud , estudio realizado en Bolivia que tuvo como objetivo identificar el grado de relación que existe entre la Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional, considerando variables sociodemográficas de la totalidad de trabajadores de una entidad pública de salud; investigación de tipo no experimental, de diseño transversal y correlacional, con una muestra de 60 trabajadores; utilizando como instrumento el cuestionario. Los resultados muestran una escala de Spearman de 0,177; concluyendo que si existe una relación entre Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional.

Antecedentes Nacionales

Puelles, G. (2022) en su investigación denominada Compromiso organizacional y satisfacción laboral en la empresa importadora Tuiki S.R.L., 2021, realizada en Lima, tuvo como objetivo determinar si existe relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en la empresa Importadora; investigación de tipo cuantitativa y correlacional, con una muestra de 55 colaboradores. El instrumento utilizado fue el cuestionario. A través de los resultados se obtuvo un coeficiente de correlación igual a $r = 0.826$ y un valor $p=0,00$, referenciado como una correlación positiva alta entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores en la empresa.

Andrade, A. (2021) en su investigación Satisfacción laboral y compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial De Leoncio Prado 2021, estudio realizado en Huánuco, tuvo como objetivo determinar de qué manera la satisfacción laboral se relaciona con el compromiso organizacional. Estudio de tipo cuantitativo, descriptivo, correlacional, no experimental, utilizando como instrumento el cuestionario realizado a una muestra de 52 participantes, cuyos resultados más relevantes demostraron que

existe una correlación positiva moderada de ,437, con un p valor de 0,01 entre las condiciones de trabajo y el compromiso organizacional; también existe una correlación positiva moderada de ,409 con un p valor igual a 0,01 entre el beneficio económico y el compromiso organizacional; logrando también demostrar que la satisfacción laboral se relaciona significativamente con el compromiso organizacional, con una significancia bilateral del valor p menor a 0, 000 y un coeficiente de correlación de Pearson de $r = 0,555$.

Anco, K. y Suni, D. (2018) en su investigación Relación entre el compromiso organizacional con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital De Paucarpata, Arequipa 2018; tuvo como objetivo determinar la relación del Compromiso Organizacional con la Satisfacción Laboral de los trabajadores Administrativos; investigación, cuantitativa, transversal, no experimental; con una muestra de 172 participantes, utilizando como instrumento el cuestionario; tuvieron como resultado un p valor de 0.043 y una correlación positiva fuerte entre ambas variable, concluyendo que existe una significativa relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores.

De La Cruz, P. (2020) en su investigación Nivel de satisfacción laboral y compromiso organizacional del personal de contacto de un hotel 5 estrellas con gestión en RSE en el distrito de Miraflores, Lima; tuvo como objetivo medir la relación entre el nivel de satisfacción con el compromiso organizacional del personal; investigación cuantitativa con diseño descriptivo y correlacional, con una muestra de 40 participantes; se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario; obteniendo como resultados que, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,0633 y un p valor de 0.01 se encuentra una relación entre las condiciones de trabajo y el compromiso organizacional, también con una correlación de Spearman de 0,520 y un p valor de 0.01 se establece una relación entre el reconocimiento personal y el compromiso organizacional.

Llaccharimay, Y. (2018) en su investigación Compromiso organizacional y su relación con la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial De Chincheros, Apurímac, 2018; tuvo como propósito determinar la relación de las variables de estudio

el compromiso organizacional con la satisfacción laboral, investigación de tipo básico, cuantitativo, no experimental y descriptivo; con una muestra de 76 colaboradores, utilizando como instrumento la libreta de notas y el cuestionario; se tuvo como resultado que, con una correlación en la escala de Spearman de ,435 y un p valor de .00 se encontró una relación entre el compromiso normativo y la supervisión.

2.4 Bases Teóricas

Reseña histórica sobre la satisfacción laboral

La investigación sobre la satisfacción laboral comenzó a principios de la década de 1930 y estuvo fuertemente influenciada por las crisis económicas y laborales de la Gran Depresión y los nuevos desarrollos en la medición de actitudes (por ejemplo, el estudio de Thurstone y Likert). Esta es una razón importante para estudiar la moral de los empleados, y la mejora de la escala de actitud proporciona un enfoque para la tarea, incluso si el enfoque no se sigue estrictamente.

Curiosamente, una investigación publicada en la década de 1930 muestra que hay más interés en la experiencia laboral que en la construcción de la satisfacción laboral. Por ejemplo, en el estudio Hawthorne studies (1924-1933), examinaron la relación entre los trastornos emocionales y la satisfacción laboral. Rexford Hersey (1932) estudió los ritmos diarios de las emociones de los trabajadores utilizando un método llamado lista de verificación emocional de hoy y vinculó estos ritmos con la eficiencia del trabajo, el estado fisiológico y los cambios diarios en los eventos de la vida externa. (Bruce, Henry, & Mayo, 2006)

Posteriormente, las personas redujeron su interés por la experiencia del trabajador para enfatizar la evaluación y juicio de todos los aspectos del trabajo, es decir, la satisfacción laboral y las causas y consecuencias de estas actitudes. Quizás la investigación más influyente sobre el desarrollo del paradigma dominante fue la realizada por Kernhausy Sharp (1932). En un estudio realizado por Kimberley Clark, Kornhauser y Sharp, se sentaron las bases mediante el uso de cuestionarios para investigar aspectos

de la satisfacción laboral y vincular estos aspectos con preocupaciones de gestión. La inspección de la actitud laboral se ha convertido en el principal medio de aprendizaje de la experiencia laboral, los cuestionarios se han convertido en el método principal, la medición de aspectos se ha convertido en el contenido principal y la eficacia organizacional se ha convertido en el principal motivo de investigación. A finales de este siglo, el pensamiento ecléctico sobre la experiencia del trabajador se ha reducido a un estado de confusión compuesto por las actitudes del trabajador o la satisfacción laboral. La satisfacción se ha convertido en la principal forma de capturar la experiencia del trabajador. Las investigaciones posteriores se centran principalmente en los factores predictivos y correlaciones del desempeño de la satisfacción, la mejor manera de medir la satisfacción y el desarrollo de la teoría de la formación profesional. (Spector, 1997)

En las décadas de 1940 y 1950 se realizó una investigación empírica, con el propósito de clasificar diversas características y características personales del entorno laboral para predecir diferentes grados de satisfacción laboral. También se han realizado investigaciones empíricas continuas para demostrar que la capacidad satisfactoria puede predecir diversas formas de desempeño laboral. Aunque incluso en la investigación histórica de Maslow (en el año de 1954), no se pudo predecir el desempeño de manera satisfactoria, generalmente se cree que, si los trabajadores están satisfechos con sus trabajos, sus trabajos serán mejores y sus motivaciones serán más altas. La razón para hacer esta suposición se basa más en la intuición que en un análisis conceptual sólido. (Alonso, 2006)

Luego, en 1955, Brayfield y Crockett publicaron una revisión investigativa del impacto que vinculaba la satisfacción y el desempeño, y encontraron que la relación entre los dos es significativa. (Guerra, 2017)

Los conceptos, el desarrollo de actitudes laborales y una imagen más clara de las muchas formas en que los empleados contribuyen a la eficacia de la organización pueden predecirse mediante la satisfacción.

En este sentido, la década de 1960 puede considerarse como la edad de oro de la investigación sobre la satisfacción, porque la mayoría de los psicólogos abandonaron el trabajo empírico de categorizar la relevancia de la satisfacción y comenzaron a desarrollar posiciones teóricas influyentes. En 1959, Herzberg, Mossner y Snyderman

introdujeron la teoría de los dos factores, que ha dominado la investigación y la práctica durante más de diez años. Porter (en el año 1961), Adams (entre 1963 y 1965), Kessel (en 1964) y Locke (en 1969) proporcionaron posiciones teóricas importantes, mientras que Lawler (en 1973) la llamó la teoría de la diferencia para ilustrar. Todos participaron en la evaluación comparativa de si las condiciones de trabajo cumplen con ciertos estándares personales. Vroom (en el año 1964) desarrolló una teoría de la satisfacción a partir de su teoría más amplia de la motivación de expectativas. La década de 1960 también vio el desarrollo de los dos sistemas de medición más importantes impulsados por la teoría, a saber, el índice descriptivo de y el MSQ. (Davis & Newstrom, 1999)

En la década de 1970 continuó un importante desarrollo teórico, especialmente Salancik y Pfeffer (entre los años 1977 y 1978) introdujeron la teoría del procesamiento de la información social, que enfatizaba la importancia del entorno social y los modelos característicos de juicio de satisfacción. Oldham (en el año 1975), enfatizando la importancia de las características de las tareas de las personas. (Davis & Newstrom, 1999)

Finalmente, tras un período de investigación teórica y empírica, en la década de 1990, el renovado interés de la psicología por los estados emocionales despertó la investigación sobre la experiencia laboral. De alguna manera, esta psicología del trabajo entrelazó con los intereses originales de Hersey o Fisher y Hanna, haciendo que la discusión sobre la experiencia laboral esté más allá del alcance de la satisfacción. Más importante para la investigación de la satisfacción es que el interés por la emoción ayuda a aclarar la estructura de la satisfacción, posicionándola como una actitud de evaluación o juicio, que se ve afectado, pero no equivalente al estado emocional. (Davis & Newstrom, 1999)

Weiss y Cropanzano (en 1996) presentaron una importante discusión general sobre este tema al presentar la Teoría del Evento Afectivo (AET), y luego presentaron a Weiss (2002) con más detalle. Ahora bien, como se mencionó anteriormente, la satisfacción laboral es uno de los varios constructos psicológicos que se utilizan para comprender la experiencia subjetiva de los trabajadores. (Davis & Newstrom, 1999)

Reseña histórica sobre el compromiso organizacional

El Compromiso Organizacional es una teoría de las ciencias de la organización, la gestión y el comportamiento que abarca más de 50 años y que ha sido ampliamente popularizada por la investigación fundamental realizada por Porter, Setters, Mowday y Boulian (en el año de 1974). Se ha sugerido que el compromiso organizacional es un mejor predictor de la rotación que la satisfacción laboral, por lo que el objetivo principal de los estudios de compromiso organizacional ha sido determinar empíricamente sus antecedentes y resultados primarios. Al igual que la satisfacción laboral, el compromiso organizacional tiene distintas definiciones, aunque ciertos temas son recurrentes, incluidos los que se centran en comportamientos y actitudes de compromiso. (Arnoletto, 2009)

En la década de 1960, Becker propuso su modelo de apuestas paralelas, en el que los empleados se comprometían con su trabajo en función de realizar apuestas paralelas o una evaluación de costo-beneficio. Las apuestas paralelas se refieren a la acumulación de inversiones valoradas por un empleado, que se perderían si el empleado dejara la organización. (Becker, 1960)

Becker argumentó que durante un período de tiempo se acumulan costos que dificultan que la persona abandone una organización porque la pérdida de valor en la inversión, o las sanciones, obligan al individuo a comprometerse con una determinada línea de conducta. Si el individuo tiene pocas alternativas laborales, su compromiso con su organización u ocupación actual se refuerza aún más; sostiene que cuanto mayor sea el número de apuestas paralelas, mayor será el compromiso del individuo. A lo largo de los años, a medida que varios investigadores estudiaron el modelo de apuestas laterales, se estableció un índice de apuestas laterales para incluir variables como edad, antigüedad, educación, salario, género, movilidad, antigüedad, conexiones profesionales, nivel organizacional, estado civil, etc. número de hijos dependientes y alternativas laborales percibidas. (Becker, 1960)

Mucho debate rodeó la teoría de las apuestas paralelas de Becker durante más de tres décadas, con muchos estudios apoyando o refutando la teoría de las apuestas paralelas sobre la base de la fuerza de la relación entre las medidas de compromiso

organizacional y los índices de apuestas laterales.

Ritzer y Trice argumentaron que no había relación entre el compromiso y los índices de apuestas laterales, proponiendo que el compromiso no era un fenómeno estructural sino social-psicológico. Stebbins respondió que el estudio de Ritzer y Trice no pudo distinguir el compromiso de valor, que su estudio operacionalizó, y el compromiso de continuidad, que era más congruente con la conceptualización de Becker de la teoría. Al probar las afirmaciones de Stebbins sobre las deficiencias de Ritzer y Trice encontraron una correlación positiva y significativa entre el compromiso organizacional y la teoría de la apuesta lateral de Becker una vez que refinaron la medida del compromiso. (Alles, 2007)

Cohen y Lowenberg y Meyer y Allen argumentaron que las severas limitaciones de la investigación pasada, incluida la metodología y la instrumentación, consideran que los estudios previos son inadecuados. Un extenso metaanálisis de 50 estudios sobre el modelo de apuesta lateral de Becker reveló poca o contradictoria evidencia empírica para apoyar su teoría. Cohen y Lowenberg encontraron correlaciones medias bajas con intervalos de confianza altos, lo que indica que no había una relación significativa entre los índices de apuestas laterales y el compromiso organizacional. (Luthans, 2008)

A partir de su metaanálisis, Cohen y Lowenberg llegaron a tres conclusiones: de que los instrumentos utilizados en las pruebas de la teoría de las apuestas laterales pueden no medir el compromiso como Becker lo conceptualizó. Sin embargo, para la validez de la teoría de la apuesta lateral, se debe utilizar una medida de compromiso que sea congruente con la conceptualización de Becker. La segunda conclusión que presentaron Cohen y Lowenberg fue la necesidad de encontrar una estrategia diferente para examinar la teoría de las apuestas paralelas. Históricamente, la edad y la antigüedad de un empleado se usaban como variables de índice para determinar el compromiso organizacional, pero Cohen y Lowenberg defienden la afirmación de Meyer y Allen de que las percepciones de los individuos con respecto al número y la magnitud de las apuestas paralelas que hicieron sería un determinante más significativo del compromiso. (Luthans, 2008)

Finalmente, la tercera y más ampliamente aceptada conclusión que Cohen y Lowenberg sugirieron es la aceptación del argumento de Ritzer y Trice de que la teoría

calculadora de la apuesta lateral debe rechazarse por completo en favor de una medida de valor-moral, socio-psicológico explicar la formación del compromiso organizacional. (Luthans, 2008)

La siguiente era de la investigación del compromiso organizacional pasó de las apuestas paralelas tangibles al apego psicológico que uno tiene hacia su organización. La literatura describe dos tendencias principales en la conceptualización del compromiso organizacional: términos de comportamiento y términos de actitud.

Según el enfoque conductual el compromiso organizacional surge de un intercambio entre el empleado y la organización, es decir, trabajar por recompensas. Las inversiones personales que realizan los empleados, ya sean materiales, psicológicos o sociales, aseguran su permanencia en la organización. Uno de los principales objetivos del enfoque conductual es identificar aquellas condiciones que animan a los empleados a permanecer en su organización. (Robbins, 2004)

A través del surgimiento del enfoque actitudinal, la conceptualización del compromiso cambia de las inversiones del individuo en la organización al apego psicológico del individuo a la organización. En estas condiciones, es más probable que el empleado se comprometa a trabajar para lograr los objetivos de la organización, incluso si no hay una recompensa monetaria o un ascenso a la vista. El propósito del enfoque actitudinal es mostrar que el compromiso está asociado a resultados deseables para la organización y establecer las condiciones que conduzcan a un aumento del compromiso. Se podría argumentar que existe una relación cíclica entre el compromiso actitudinal y el compromiso conductual, teniendo el compromiso actitudinal implicaciones a nivel conductual, y el nivel conductual refuerza el compromiso actitudinal. (Robbins, 2004)

Mowday, Steers y Porter son ampliamente citados por su caracterización del compromiso organizacional en tres factores relacionados: (1) una fuerte creencia y aceptación de los objetivos y valores de la organización; (2) voluntad de realizar un esfuerzo considerable en nombre de la organización; y (3) un fuerte deseo de mantener la membresía en la organización. (Alles, 2007)

Los críticos argumentan que si bien el primero de estos tres factores, una fuerte creencia y aceptación de los objetivos y valores de la organización, es una

caracterización actitudinal del compromiso organizacional, los dos últimos factores, la voluntad de realizar un esfuerzo considerable y un fuerte deseo de mantener a los miembros, son el resultado o las consecuencias del compromiso más que un antecedente del compromiso. (Alles, 2007)

Enfoque multidimensional. Debido a que tanto los enfoques conductuales como actitudinales fueron susceptibles de críticas, surgió una conceptualización que contenía aspectos positivos de ambos enfoques. Se adoptó una nueva dirección en el análisis del compromiso organizacional basado en la combinación de los dos enfoques, conductual y actitudinal, como una alternativa conceptual y operativa al compromiso organizacional. (Alles, 2007)

La aceptación del compromiso organizacional como una perspectiva multidimensional es una ganancia conceptual, ya que el compromiso organizacional ya no es tratado como un constructo unidimensional sino multidimensional, una idea aceptada hoy por la mayoría de los especialistas en la materia. Las dimensiones propuestas del compromiso organizacional varían tanto en nombre como en número, con algunos teóricos proponiendo dos dimensiones de compromiso, mientras que otros proponen tres dimensiones. Los temas que distinguen estas dimensiones implican cierto grado de mezcla de compromiso actitudinal y conductual, sin que ninguno pueda existir exclusivamente sin el otro. (Alles, 2007)

Hoy es ampliamente aceptado que el compromiso es una faceta multidimensional, con el aporte más significativo al desarrollo del compromiso organizacional multidimensional y uno de los modelos más utilizados para investigar el concepto perteneciente a Meyer y Allen. (Luthans, 2008)

Bases teóricas de Satisfacción laboral

La definición más utilizada en el trabajo sobre satisfacción laboral era, hasta hace unos diez años, la de Locke para quien un estado emocional agradable o positivo resulta de la valoración que una persona hace de su trabajo o sus experiencias laborales. (Locke, 1976)

El afecto y la actitud son dos nociones que conviene distinguir ya que hoy en día

los afectos solo integran dos elementos: (1) emociones - estados afectivos intensos asociados a una o más causas identificables, (2) estados de ánimo – estados afectivos más difusos de mayor duración, cuyo origen es más difícil de identificar. Así, el autor apunta a un estudio de los afectos es un campo de investigación independiente del de las actitudes y en particular de la satisfacción laboral, en donde la noción de afecto debe distinguirse de la de actitud. Finalmente, el autor enfatiza que la noción de evaluación está en el corazón del concepto de actitud; por tanto, la satisfacción laboral debe definirse en términos de evaluación. (Balladares, 2021)

Se aborda otro tema derivado del primero, relativo a la definición del concepto, el de su operacionalización, parecería que se tiene en cuenta los dos aspectos de manera equilibrada, como la mayoría de instrumentos existentes para medir la satisfacción laboral teniendo en cuenta principalmente las dimensiones cognitivas del concepto. Por ello, sería recomendable crear un instrumento de medida que tenga en cuenta de forma equilibrada las tres dimensiones que componen la satisfacción laboral (afectiva, cognitiva y conativa). (Balladares, 2021)

La satisfacción laboral puede entenderse utilizando al menos tres enfoques: (Pujol-Cols, 2018)

- Un estado emocional que puede definirse como una respuesta emocional positiva a una experiencia laboral. La percepción positiva de la experiencia laboral es inestable porque evoluciona de acuerdo a las experiencias y expectativas del empleado.
- Una evaluación en la que el individuo comprende la brecha percibida entre lo que esperaba de su trabajo y lo que realmente es.
- Una dinámica en la que el individuo se adapta constantemente para mantener el nivel de satisfacción que le conviene y que evoluciona de acuerdo con las necesidades y aspiraciones del individuo y la realidad vivida en el lugar de trabajo. Dentro de la empresa, y resulta de la acción de fuerzas internas y externas a la organización

Así podemos decir que existen al menos tres formas de definir la satisfacción laboral según el objetivo del trabajo de investigación, todas desde el punto de vista de la evaluación, ya que recordemos que esta noción está en el corazón de la definición

de satisfacción laboral: (Pujol-Cols, 2018)

- Una evaluación afectiva estática de su situación laboral por parte del individuo
- Una evaluación cognitiva estática también llamada enfoque de evaluación
- Una evaluación dinámica tridimensional: cognitiva, conativa y afectiva denominada enfoque dinámico

Estudios teóricos

Teorías relacionadas con la satisfacción laboral En algunos autores, como Herzberg la motivación laboral y la satisfacción laboral se tratan casi por igual. Sin embargo, parece que estos dos conceptos se refieren a datos diferentes. Incluso si es difícil definir qué es la motivación en el trabajo, es posible definir la motivación como lo que impulsa la acción. Por otro lado, la satisfacción es un resultado que se produce al final del acto realizado. Esta concepción se suma a la de para quienes la satisfacción constituye un estado final y la motivación una fuerza que conduce al logro de este estado final. (Manso, 2002)

La satisfacción laboral no se percibe, además, como la única, ni la principal causa que puede motivar a ofrecer un buen desempeño, contrariamente a lo que algunos proponentes de la corriente de las relaciones humanas y algunos pueden sugerir. Cabe señalar también que las necesidades relacionadas con el trabajo y que el valor del trabajo son conceptos que provocan reacciones en términos de satisfacción laboral. Son las definiciones de Maslow y Murray las que llaman la atención en esta dirección. (Pujol-Cols, 2018)

Habiendo hecho estas aclaraciones, ahora es posible intentar especificar qué es la satisfacción laboral. Pero, aun así, debe tenerse en cuenta que existen varias definiciones diferentes de este concepto. Sin embargo, esta investigación no pretende destacarlos todos. A continuación, algunas que nos han llamado la atención y que servirán para establecer un vínculo con el objeto de esta investigación, que es medir la satisfacción laboral.

Viteles (en el año de 1953) bajo el término moral habla de una actitud de satisfacción del trabajo con el deseo de continuarlo, la voluntad de luchar por las metas de un grupo, de una organización. Locke lo define como evitar las consecuencias de la

conducta: Un estado afectivo positivo que resulta de la apreciación del trabajo o de las experiencias relacionadas con el trabajo. (Locke, 1976)

Además, según Herzberg y muchos psicólogos que le han sucedido, la satisfacción laboral no depende de factores extrínsecos como el salario, las relaciones con el superior o los compañeros o la organización, etc., sino de factores intrínsecos como la naturaleza de las tareas, las posibilidades que ofrecen para utilizar y perfeccionar las habilidades de todo tipo, incluido el sentido de la responsabilidad, las marcas de reconocimiento, las posibilidades de promoción, etc. Esta interpretación implica el carácter unidimensional de los efectos atribuibles a los factores de Herzberg, es decir, que sólo las dimensiones intrínsecas influyen en la satisfacción y que sólo las dimensiones extrínsecas influyen en la insatisfacción. Esta formulación de la teoría de Herzberg, por lo tanto, implica una gran imprecisión, a saber, la de no liberar postulados claramente establecidos. Por tanto, Herzberg no sugiere la posibilidad de que un trabajador se satisfaga con un factor que no sea un factor de tipo intrínseco. Por tanto, esta teoría resulta ser limitante. (Manso, 2002)

Siguiendo esta teoría del bifactor, Herzberg, en un estudio sobre la conducta en el trabajo, estipuló que existen factores de satisfacción laboral. (Manso, 2002)

De estos factores, algunos son gratificantes y otros son ambientales. Los factores potenciadores están vinculados a factores intrínsecos y los factores ambientales están vinculados a las condiciones de trabajo.

Según este modelo, los factores gratificantes producen satisfacción y factores anímicos de insatisfacción.

Halpen (en el año de 1966) también confirmó que los factores intrínsecos son los que mejor se vinculan con una medida general de satisfacción. (Alonso, 2006)

Lahiri y Srivastva (en el año de 1967) dicen que han descubierto que los factores intrínsecos actúan tanto sobre la satisfacción como sobre la insatisfacción. Sin embargo, no niegan que el conjunto de factores intrínsecos contribuye más a la satisfacción que a la insatisfacción y que todos los factores extrínsecos promueven la insatisfacción más que la satisfacción. Esta definición, como menciona el autor, además de estar vinculada al cuerpo de investigación que concibe la satisfacción laboral en función de las necesidades, tiene otras tres características importantes. (Alonso, 2006)

Establece que la satisfacción laboral es un resultado, un estado. Además, reconoce un carácter multidimensional a la satisfacción laboral. Finalmente, postula que existe un vínculo entre las diferentes dimensiones de la satisfacción laboral y un índice de satisfacción general, definido como un estado de bienestar.

Este último realizó una investigación con profesores de nivel universitario. Los índices de satisfacción expresados por los profesores incorporados a esta investigación están vinculados a la teoría de Herzberg. Una de las hipótesis que el autor formuló al respecto fue que los profesores unidos expresan más satisfacción con los factores intrínsecos que con los extrínsecos. Esta hipótesis se deriva de la teoría de Herzberg. (Guerra, 2017)

Larouche y Delorme hicieron un esfuerzo de clarificación conceptual del fenómeno de la satisfacción laboral y propusieron una estimación que podría facilitar el desarrollo de un instrumento para medir la satisfacción laboral. Tras su investigación, emitieron una definición operativa de satisfacción laboral. Esta definición aporta un nuevo elemento al capítulo de la satisfacción laboral. Abordan en su definición un elemento de comparación con una situación presente, una gratificación y una necesidad que surgieron en el pasado. Así es como piensan sobre la satisfacción laboral. (Guerra, Universidad Cesar Vallejo, 2017)

Lofquist y Dawis proporcionan una descripción detallada de las fuentes de satisfacción sugiriendo tres categorías principales. (Guerra, 2017)

- Los vinculados al entorno material: seguridad y comodidad.
- Los que dependen del entorno social: expansión y altruismo.
- Los que se relacionan directamente con uno mismo y con la actividad: éxito y autonomía.

Los autores llevan la comprensión del fenómeno aún más lejos al subdividir estos mismos valores en clases: (Guerra, 2017)

- Competitividad: seguridad, expansión, éxito y
- No competitividad: comodidad, altruismo y autonomía.

King deseaba darle a la teoría de Herzberg otra formulación que es la siguiente: Todos los factores intrínsecos (motivadores) combinados contribuyen a la satisfacción

más que todos los factores extrínsecos (o de higiene) combinados y todos los factores extrínsecos combinados contribuyen más a la insatisfacción que todos los factores. los factores intrínsecos combinados. (Spector, 1997)

Se puede ver que King ha tomado los factores de Herzberg (1959) en su totalidad, sin embargo, califica la formulación agregando la palabra combinados. Esto significa que no es suficiente que uno o unos pocos factores conduzcan a la satisfacción o insatisfacción, sino todos los factores intrínsecos combinados y todos los factores extrínsecos combinados. (Spector, 1997)

Wolf basa su teoría en la jerarquía de necesidades de Maslow, sin embargo, la asocia con la teoría de Herzberg. Distingue significativamente entre elementos intrínsecos y extrínsecos de la satisfacción laboral. Los elementos intrínsecos corresponden a las necesidades superiores y los elementos extrínsecos a las necesidades inferiores. Sin embargo, afirma que tanto los elementos intrínsecos como los extrínsecos pueden traer tanta satisfacción como insatisfacción. (Spector, 1997)

Esta teoría de Wolf no especifica cuáles son los vínculos entre elementos intrínsecos, elementos extrínsecos y el índice general de satisfacción laboral. Además, no distingue entre motivación y satisfacción.

Otro cuestionario interesante es que el S20 / 23 mantiene una estructura de cinco elementos: (1) Satisfacción de la supervisión; (2) Satisfacción con el entorno natural; (3) Satisfacción con los beneficios recibidos; (4) Satisfacción laboral intrínseca; (5) Satisfacción con participación. (Meliá & Peiró, 1998)

En este proceso, la estructura se reduce a tres factores:

- El factor I incluye la relación personal con el superior, la forma en que el superior juzga la tarea, la supervisión recibida, la proximidad y frecuencia de supervisión, el apoyo del superior y la igualdad de trato de la empresa. el primer elemento de supervisión.
- El factor II categoriza cuatro elementos relacionados con el entorno físico y el espacio del lugar de trabajo, la limpieza, la higiene y la salud, y la temperatura del lugar de trabajo en una categoría, convirtiéndolo en un factor que está satisfecho con el ambiente de trabajo. Los proyectos relacionados con metas, metas y productividad también están saturados.

- El factor III resume los dos últimos elementos. El contenido se refiere al grado en que la empresa cumple con los acuerdos laborales, las regulaciones y las leyes, y la forma en que la empresa maneja los asuntos laborales. El nombre de este factor es el grado de satisfacción con los ingresos recibidos.

Se pueden distinguir tres enfoques no contradictorios de la satisfacción laboral a través de la evaluación según el objetivo del trabajo de investigación: el enfoque de evaluación estática afectiva, el enfoque de evaluación estática cognitiva y el enfoque de evaluación dinámica cognitiva, conativa, afectiva. La satisfacción laboral es una actitud y tiene tres componentes: cognitivo, conativo y afectivo. Es el resultado de un proceso dinámico con características multidimensionales que evolucionan con el tiempo.

La definición de Igalens, sintético, adoptando un enfoque global y dinámico se mantiene como una respuesta emocional positiva resultante de la evaluación del trabajo o de las experiencias laborales. La satisfacción es un concepto dinámico. Es una percepción inestable que cambia según las experiencias, pero también según las expectativas del empleado que pueden cambiar a lo largo de su vida. La investigación aquí presentada conserva un enfoque multidimensional dinámico de la satisfacción laboral. (Alonso, 2006)

Bases teóricas del Compromiso organizacional

El entusiasmo observado en los últimos años en torno al tema del compromiso organizacional no es nuevo ya que Morrow en 1983 ya contaba más de 25 conceptos asociados al compromiso organizacional sin que estos hubieran sido previamente acompañados. (Becker, 1960)

Sin embargo, como señala Herrbach (2005), parece que en este campo hemos pasado del objetivo de establecer, a partir de estudios empíricos, los antecedentes y consecuencias del compromiso organizacional, al de proponer una base de diseño conceptual más sostenido del compromiso organizacional. Además, la popularidad del compromiso organizacional, ligada a la atracción de los investigadores por el compromiso organizacional, refleja su voluntad de resolver problemas relacionados en

particular con la intención de dejar de fumar, el absentismo, la salida voluntaria o la satisfacción laboral. Esta preocupación por comprender por qué los individuos eligen permanecer en una organización, llevó a varias definiciones del compromiso organizacional por parte de los primeros investigadores en este campo. (Davis & Newstrom, 1999)

La conceptualización del compromiso organizacional

El compromiso organizacional se refiere al vínculo afectivo del empleado, sentido de identificación y participación en la organización. En esencia, medir el compromiso organizacional es evaluar la alineación entre los valores y creencias propios de un individuo y los de la organización. El compromiso organizacional se caracteriza por la voluntad de los empleados de contribuir a las metas organizacionales. Cuando los empleados se sienten seguros de que crecerán y aprenderán con su empleador actual, su nivel de compromiso para permanecer en esa organización en particular es mayor. (Robbins, 2004)

Para que los empleados estén satisfechos y comprometidos con su trabajo, se requieren estrategias de motivación fuertes y efectivas en todos los niveles de la organización. Sumado a esto, se encontró una fuerte relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. En su opinión, la satisfacción laboral se trata principalmente de determinar qué tan bien una organización cumple con las expectativas de los empleados. (Salazar, 2018)

Por otro lado, Maxwell y Steele creían que la organización se preocupa por velar por los intereses de sus empleados. Está claro que cuanto más larga sea la experiencia, mayor será el impacto en el compromiso. Además, la experiencia de un individuo con sus colegas también influye en un alto compromiso con la organización. Un alto nivel de compromiso organizacional brinda a los gerentes de recursos humanos un enfoque claro porque el compromiso en sí mismo es bueno y positivo y debería conducir a altos niveles de desempeño laboral. (Guerra, 2017)

Aunque según Lok y Crawford en este estudio se suele incluir una serie de variables demográficas. Variables como la antigüedad organizacional (y la antigüedad

laboral) se relacionan positivamente con el compromiso organizacional. (Salazar, 2018)

Investigaciones adicionales han demostrado que los trabajadores mayores están más satisfechos con sus trabajos, obtienen mejores puestos y tienen satisfacción cognitiva con su permanencia en la organización. La satisfacción cognitiva significa estar satisfecho con lo que obtienes y sentirte cómodo en la organización. Los investigadores también encontraron que la permanencia en el servicio se asoció significativamente con el compromiso actitudinal, y la duración del servicio se asoció significativamente de manera positiva con el compromiso conductual. (Arnoletto, 2009)

Enfoque temporal del compromiso organizacional: debates en torno a sus componentes

La perspectiva temporal del compromiso organizacional se divide en tres momentos. En general, antes de la década de 1980, los investigadores entendían al compromiso organizacional como un concepto unidimensional. A partir de la década de 1980, predominó el enfoque multidimensional del compromiso organizacional. Hoy en día, existe una tendencia creciente entre los autores contemporáneos a abogar por un retorno a la perspectiva unidimensional del compromiso organizacional. (Robbins, 2004)

La perspectiva unidimensional del compromiso organizacional antes de la década de 1980 en donde el compromiso organizacional se centra en discusiones sobre su naturaleza dicotómica de si el compromiso organizacional es una actitud o un comportamiento. (Portilla, 2017)

Compromiso conductual

Cuando se trata de evaluar la actitud y la perspectiva de comportamiento del compromiso organizacional, la literatura se basa generalmente en Mowday et al. (1979) para quien, el compromiso conductual surge de la ejecución repetida de gestos que, con el tiempo, se transforman en compromiso.

Posteriormente, se asimila el enfoque conductual a una forma de compromiso de continuidad en la medida en que el individuo se apega más a la organización por temor a perder ventajas ya adquiridas. Así, el compromiso conductual es un proceso mediante

el cual el empleado opta por seguir siendo miembro de una organización por las inversiones que ya ha realizado (seguros, pensiones) y que serían difíciles de recuperar. (Portilla, 2017)

Compromiso actitudinal

Hablamos de compromiso actitudinal desde el momento en que una persona asocia su identidad con la de una organización determinada. De esta forma, se entiende que el individuo mantiene vínculos y contribuye al logro de los objetivos marcados por la empresa. El compromiso organizacional como actitud resulta tanto de las experiencias laborales como de las percepciones y características personales desarrolladas dentro de una organización. (Portilla, 2017)

Sin embargo, se considera el compromiso actitudinal como un estado psicológico (deseo de mantener lazos emocionales, lealtad o una evaluación de los costos asociados con dejar la empresa) en lugar de un espíritu de estado que restringe la congruencia de valores. Entre el individuo y su organización. En definitiva, estos últimos asimilan el compromiso actitudinal de un empleado a la correspondencia de sus propios valores con los de la organización a la que pertenece. (Portilla, 2017)

Se considera que el compromiso organizacional es multidimensional porque, a través de la complacencia, se trabaja para obtener recompensas extrínsecas. En cuanto a la identificación, refleja un deseo de afiliación e internalización, el hecho de que el individuo elige retener solo ciertas normas y valores de la organización.

De manera similar se muestran que la identificación y el involucramiento convergen parcialmente hacia un factor, mientras que el deseo de seguir siendo un empleado de la empresa forma el otro factor. Demuestra que el OCM, incluso probado en una cultura no occidental, es multidimensional. (Fiallo, Alvarado, & Soto, 2015)

. Además, según él, la definición de Porter lleva consigo los genes de una multidimensionalidad dadas las tres grandes ideas que surgen de ella: la fuerte fe en la organización, la voluntad de hacer un esfuerzo considerable por ella y el deseo de seguir siendo miembro. (Fiallo, Alvarado, & Soto, 2015)

Se desarrollan el modelo de tres componentes como el compromiso organizacional afectivo se refiere al apego emocional, identificación e involucramiento de

los empleados en el lugar de trabajo. (Salazar, 2018)

La Continuidad Organizacional o Compromiso Calculado se refiere a la evaluación de los costos por parte del empleado en caso de que abandone la organización.

Compromiso Normativo

El Compromiso Organizacional Normativo es la obligación de seguir siendo miembro de una organización simplemente como lo apropiado.

Jaros, Jermier, Koelher y Sincich, por su parte, parten de la falta de cohesión en torno al compromiso organizacional para proponer, a partir de una vasta literatura sobre el tema, una definición lo más completa posible. Desde este enfoque, proponen tres formas de compromiso organizacional, a saber, el compromiso con la continuidad o el grado en que un individuo experimenta el hecho de ser confinado en un lugar por los altos costos asociados a la salida de la empresa.; compromiso emocional o el grado de apego psicológico de un individuo a la organización que lo emplea a través de sentimientos como lealtad, afecto, calidez, vínculos de pertenencia, amor, cuidado, alegría, diversión y otros; y compromiso moral, es decir, el grado en que el individuo está psicológicamente vinculado a su organización a través de sus objetivos, valores y misiones. (Salazar, 2018)

El compromiso moral sería aquí diferente al compromiso emocional porque expresa un sentido del deber, la obligación de trabajar para la organización sin necesariamente apego emocional, así como también es diferente del compromiso de la organización. Sin embargo, incluso si parece que el enfoque multidimensional agrupa a un mayor número de investigadores.

Las dimensiones del equipo original

Desde la perspectiva multidimensional del compromiso organizacional, se resumen los tres diferentes estados de ánimo también asimilados a los componentes del compromiso organizacional.

Compromiso organizacional afectivo

El Compromiso organizacional afectivo es la forma predominante de literatura sobre el compromiso organizacional y corresponde al apego e identificación emocional de un individuo con respecto a su organización de origen. (Guerra, 2017)

En otras palabras, el individuo elige seguir siendo miembro de una organización simplemente porque quiere y el estado de ánimo que lo caracteriza en ese momento resulta de su propio deseo de querer hacerlo. Nótese, sin embargo, que el compromiso afectivo inicialmente encontraría sus raíces en el trabajo de Kanter, quien se refirió al compromiso de cohesión, es decir, un vínculo afectivo y emocional con el grupo. Además, según, la mejor representación del Compromiso organizacional afectivo es inevitablemente la de Porter, reflejando la fuerza de la identificación del individuo y su participación en una organización particular. (Guerra, 2017)

El compromiso organizacional de lealtad

Con base en la definición de Wiener, Allen y Meyer describen al compromiso organizacional de lealtad como una obligación de adoptar comportamientos morales ya que uno se siente en deuda con la organización por lealtad u obligación moral resultante de presiones internas. Es decir, el estado de ánimo del empleado es tal que aquí se siente obligado a seguir trabajando para su organización de origen. (Guerra, 2017)

Sin embargo, aunque persisten los desacuerdos sobre la prueba de una clara distinción conceptual entre el compromiso organizacional de lealtad y el compromiso organizacional afectivo, se proponen limitarse a actitudes de lealtad que se diferenciarían del compromiso organizacional afectivo por el nivel de entusiasmo. (Guerra, 2017)

Compromiso de continuidad organizacional

Esta tercera forma de compromiso se refiere a la conciencia de un empleado de los costos asociados con dejar la organización. Para este componente, de hecho, Allen y Meyer, a partir de Becker, asocian al compromiso de continuidad organizacional con los costos que resultarían de una interrupción del vínculo contractual del empleado con su organización. Aquí consideramos que los empleados tienen miedo a perder beneficios

ya acumulados como las pensiones de jubilación o la construcción de una red de relaciones positivas en el trabajo. (Guerra, 2017)

Sin embargo, desde entonces se ha demostrado que dos subdimensiones caracterizan al compromiso de continuidad organizacional: a- la subdimensión de alto compromiso de sacrificio o sacrificios percibidos relacionados con los costos de dejar una organización; La sub-dimensión compromiso alternativo de ley que refleja los costos asociados con una ausencia o pocas alternativas de empleo. (Guerra, 2017)

2.3. Marco conceptual

Satisfacción Laboral

En la literatura, la conceptualización de la satisfacción laboral se desarrolla en cierto sentido y puede explicarse de diversas formas, incluyendo todos los aspectos del trabajo.

La satisfacción laboral Dessler la describe como un concepto, que abarca todas las características del puesto y ambiente laboral, estas características hacen que los empleados se sientan satisfechos, insatisfechos o frustrados. Se trata de una evaluación por parte de los empleados de sus condiciones laborales. Evaluar la satisfacción laboral del empleado, incluida la satisfacción o insatisfacción, los sentimientos de felicidad o frustración y el nivel de recompensa por sentirse explotado. (Dessler, 2004)

Para Locke, la satisfacción laboral se caracteriza por momentos emocionales felices al realizar las tareas requeridas, lo cual está relacionado con los valores de los empleados. Esta es la actitud de un empleado hacia el trabajo, una evaluación de su propia satisfacción, una evaluación de todos los aspectos del trabajo y del entorno laboral en general. La satisfacción laboral se refiere a las emociones positivas o negativas que sienten los empleados en el trabajo. La satisfacción laboral se basa en la evaluación individual más que en la evaluación del equipo. La satisfacción laboral está relacionada con el tipo de relación entre empleados y empleadores. Al contactar a los empleados que tienen una buena relación con sus superiores y la organización, estarán más satisfechos con su trabajo y será menos probable que se vayan. (Locke, 1976)

Por lo tanto, la satisfacción laboral abarca muchos aspectos del trabajo y puede verse afectada por muchos factores. Incluye el ambiente laboral, situación laboral, salario, posibilidad de ascenso, emociones relacionadas, tareas requeridas y relaciones mantenidas en el trabajo, evaluación de la satisfacción laboral, se pueden considerar todos los aspectos del concepto, pero también se puede medir como un concepto general. En este artículo, se utiliza la segunda opción porque es mejor utilizar un enfoque global para comprender mejor los conceptos. (Locke, 1976)

La satisfacción laboral está directamente relacionada con las características de personalidad de los empleados y el entorno laboral afecta directamente la satisfacción de los empleados.

Por un lado, teniendo en cuenta la naturaleza del trabajo que realiza, esto genera dificultades para los empleados. Por otro lado, es más probable que los empleados satisfechos brinden una mejor calidad de servicio al cliente, lo que es beneficioso para la rentabilidad y el éxito de la industria. (Dessler, 2004)

La Satisfacción con la supervisión: está definida por las relaciones interpersonales con las jefaturas y supervisores, el apoyo que reciben por parte de ellos, la evaluación de las tareas de los trabajadores y el trato de igualdad y justicia percibida por la institución (Meliá & Peiró, 1998).

La Satisfacción con el ambiente físico de trabajo: está establecida por la percepción del trabajador sobre el entorno físico de trabajo, la limpieza y la temperatura en donde ejercen sus labores (Meliá & Peiró, 1998).

La Satisfacción con las prestaciones recibidas: se refiere a la percepción de satisfacción del empleado sobre el cumplimiento por parte de la institución de los convenios, normas, disposiciones y leyes laborales; así también de la forma como se realizan las negociaciones de los pactos colectivos y convenios laborales (Meliá & Peiró, 1998).

Compromiso Organizacional

En los últimos años, la naturaleza de las relaciones laborales parece haber cambiado mucho. Por esta razón, el concepto de compromiso organizacional es cada vez más buscado por las organizaciones debido a su impacto positivo en el logro de

resultados organizacionales y la retención de empleados. (Sac, 2014)

Tiene aspectos psicológicos, conductuales y emocionales, que despiertan el sentido de responsabilidad del individuo hacia la organización. Por lo tanto, el concepto de compromiso organizacional, que solía ser unidimensional, ahora se ha convertido en un concepto tridimensional. En resumen, el compromiso organizacional está relacionado con la estabilidad de los empleados, la asistencia de los empleados, el desempeño laboral, la calidad del servicio al cliente y el comportamiento profesional que supera las expectativas y asigna roles. Por tanto, se puede considerar que el compromiso organizacional es un buen indicador de la calidad de vida laboral. (s.a., Significados de cultura organizacionales, 2018)

Si bien la satisfacción laboral se define como un placer o un estado emocional positivo resultante de la evaluación satisfactoria de un empleado de su trabajo o experiencias laborales, el compromiso organizacional afectivo denota una identificación, un vínculo emocional y una participación del individuo en la organización. Los investigadores han encontrado una relación fuerte y positiva entre los dos. La satisfacción laboral predice y ejerce una influencia positiva significativa sobre el compromiso emocional. La satisfacción laboral tiene un impacto significativo en el desarrollo del compromiso afectivo a través del cual ejerce algún efecto sobre el comportamiento de ciudadanía organizacional. (Salazar, Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana, Tesis de Grado, Universidad Andina Simón Bolívar, 2018)

La satisfacción laboral es un poderoso mediador en la relación entre empleabilidad y compromiso organizacional afectivo. La satisfacción con el salario y con el supervisor aumenta significativamente el compromiso emocional. Sin embargo, incluso cuando la mayoría de los estudios que acabamos de considerar apoyan la influencia de la satisfacción laboral en el compromiso organizacional afectivo, algunos resultados de investigación también confirman la influencia del compromiso organizacional afectivo en la satisfacción laboral. Esta interdependencia entre el compromiso afectivo y la satisfacción laboral recuerda la relación recíproca descubierta entre el compromiso organizacional global y la satisfacción laboral. (Thévenet, 2000)

Esto no es sorprendente, dado que la dimensión afectiva del compromiso

organizacional tiende, en muchos sentidos, a identificarse con el concepto en su conjunto.

Además, el compromiso emocional y la satisfacción laboral están moderados por la percepción de apoyo organizacional en su relación con la participación en la toma de decisiones. Ambos contribuyen a reducir el nivel de intención de abandonar la organización. Están tanto directa como positivamente influenciados por el empoderamiento psicológico y relacionados negativamente con la inseguridad laboral. La mayor parte de su varianza se explica por las mismas variables independientes: percepción de apoyo organizacional, intercambio entre líder y miembros de la organización y variedad de tareas. Entonces, la literatura científica admite acertadamente que de las tres dimensiones del compromiso organizacional, el compromiso afectivo es el que se correlaciona más fuertemente con la satisfacción laboral. (Portilla, Satisfacción y Compromiso Organizacional de los trabajadores de un Hospital de Salud Mental, Tesis de Grado, Universidad Peruana De Ciencias Aplicadas, 2017)

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Existe una influencia significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de una compañía minera - 2023

2.3.2 Hipótesis específicas

- HE1: Existe una influencia significativa entre la satisfacción con la supervisión y el compromiso organizacional de una compañía minera - 2023
- HE2: Existe una influencia significativa entre la satisfacción con el ambiente físico del trabajo y el compromiso organizacional de una compañía minera - 2023
- HE3: Existe una influencia significativa entre la Satisfacción con las prestaciones recibidas y el compromiso organizacional de una compañía minera - 2023

2.4. Variables, definición operacional e indicadores

2.4.1 Variables:

- Variable 1: Satisfacción Laboral
- Variable 2: Compromiso Organizacional

2.4.2 Definición operacional e indicadores:

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
V1: SATISFACCIÓN LABORAL	Un estado emocional que se puede definir como una respuesta emocional positiva a una experiencia laboral. La percepción positiva de la experiencia laboral es inestable porque evoluciona de acuerdo a las experiencias y expectativas del empleado. (Pujol-Cols, 2018)	Supervisión	<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones personales • Evaluación de las tareas realizadas • Apoyo recibido 	1,2,3,4,5,6
		Ambiente físico del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Cantidad de trabajo • Limpieza, higiene y salubridad • Entorno y espacio físico 	7,8,9,10,11,12
		Prestaciones recibidas	<ul style="list-style-type: none"> • Disposiciones laborales • Leyes laborales • Negociación en aspectos laborales 	13,14,15,16,17,18

V2: COMPROMISO ORGANIZACIONAL	El compromiso organizacional se caracteriza por la voluntad de los empleados de contribuir a las metas organizacionales.	Compromiso Afectivo	<ul style="list-style-type: none"> • Sentimiento de afecto • Sentimiento de agradecimiento • Sentimiento de pertenencia 	1,2,3,4,5,6
	Cuando los empleados se sienten seguros de que crecerán y aprenderán con su empleador actual, su nivel de compromiso para permanecer en esa organización en particular es mayor. (Robbins, 2004)	Compromiso Continuo	<ul style="list-style-type: none"> • Conveniencia • Conformismo • Consecuencias 	7,8,9,10,11,12
		Componente Normativo	<ul style="list-style-type: none"> • Desinterés de continuar en la empresa • Obligación moral • Reciprocidad 	13,14,15,16,17,18

2.5. Definición de términos básicos

Supervisión: Es la valoración que hace el trabajador de su relación con su supervisor y de sus tareas diarias es un factor crucial, delegar tareas e infundir confianza en los subordinados puede mejorar el desempeño laboral y conducir a una mayor satisfacción laboral.

Ambiente físico del trabajo: Estas estructuras físicas e infraestructura sirven de base para el trabajo diario, agilizando y simplificando el proceso, cuando el lugar de trabajo ofrece a sus trabajadores un ambiente físico ideal con todas las facilidades necesarias, los empleados tienden a sentirse más satisfechos.

Prestaciones recibidas: Es el nivel de satisfacción alcanzado a cambio de una compensación regular o complementaria, es la importancia de brindar a los empleados un salario justo que satisfaga sus expectativas y garantice beneficios legales que aseguren la sensación de seguridad del trabajador y su familia.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1 Tipo de investigación aplicada

El tipo de investigación realizada en el presente estudio es básica. Según Baena (2014) La característica distintiva de este fenómeno radica en sus raíces teóricas y su exclusividad en ese ámbito. Su objetivo principal es mejorar la comprensión científica sin ninguna consideración por las aplicaciones prácticas.

3.2 Diseño a utilizar

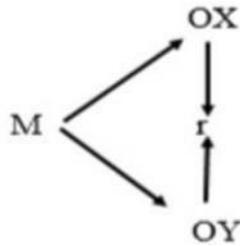
El diseño que se utilizó es el Descriptivo; La investigación descriptiva correlacional tiene como objetivo especificar los atributos, características y perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno a analizar. (Sampieri, 2013).

3.3 Enfoque de investigación

El método utilizado en este estudio es un enfoque cuantitativo. Según Mejía (2012), el enfoque cuantitativo se realiza cuando el investigador mide variables y expresa los resultados de la medición de forma numérica.

3.4 Diseño de investigación

El diseño de la investigación es transversal, no experimental. Según Sampieri (2013), el diseño es de corte transeccional no experimental. Cuando se observan en el medio natural. También señala que los estudios transeccionales o transversales pueden recopilar datos en un solo momento, y en un tiempo único



3.5 Población, muestra y muestreo

3.5.1 Población

La población está constituida por 66 personas trabajadores de una mina en el Distrito e Mala. Mejía (2012) describe que se entiende por población al número total de sujetos o elementos con características comunes.

3.5.2 Muestra

Mejía (2012) señaló que una muestra es un subconjunto de la población, es decir, parte de la población objetivo de la que serecolectan datos.

Para calcular la muestra se utilizará la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N \cdot z^2 \cdot (p \cdot q)}{N \cdot E^2 + z^2 (p \cdot q)}$$

Dónde:

N=Población=muestra

Z=distribución estándar (mide el grado de dispersión o variabilidad de los datos).

E=Margen o probabilidad del error p=tasa de acierto o éxito q=tasa de fracaso o error

Reemplazando los valores, tenemos el siguiente resultado:

$n = \frac{66 * 1.96^2 (0.5 * 0.5)}{66 * 0.06^2 + 1.96^2 (0.5 * 0.5)}$
$n = \frac{66 * 3.84116 (0.25)}{66 * 0.0036 + 3.84116 (0.5 * 0.5)}$
$n = \frac{66 * 0.96029}{66 * 0.0036 + 0.96029}$
$n = \frac{63,37914}{1,19789}$
$n = 53$

La muestra para el estudio está conformada por 53 trabajadores.

3.5.3 Muestreo

El muestreo utilizado en esta investigación es de probabilidad aleatoria simple. Según la investigación de Saavedra (2017), el muestreo es de probabilidad aleatoria simple porque todos los elementos de la población tienen la misma probabilidad de ser seleccionados.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1 Presentación de resultados

Tabla 1: Distribución de la frecuencia de la Variable 1: Satisfacción Laboral

.Satisfacción Laboral			
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	10	18,9
	Medio	34	64,2
	Alto	9	17,0
	Total	53	100,0

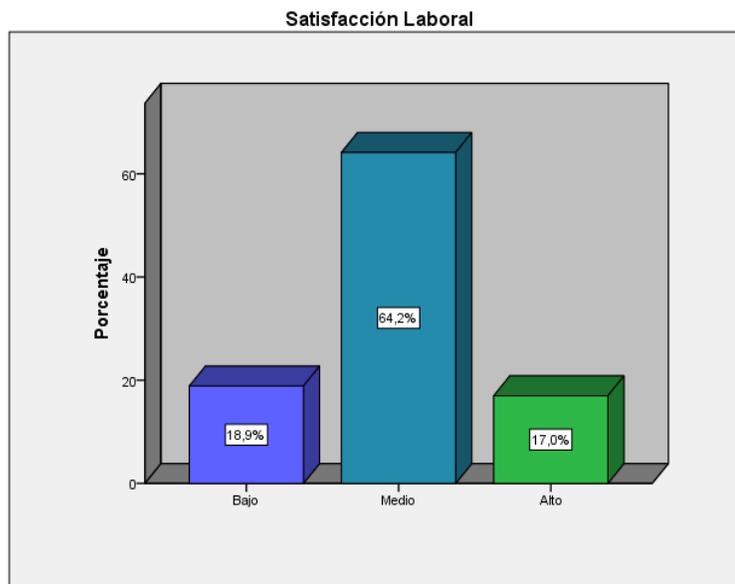
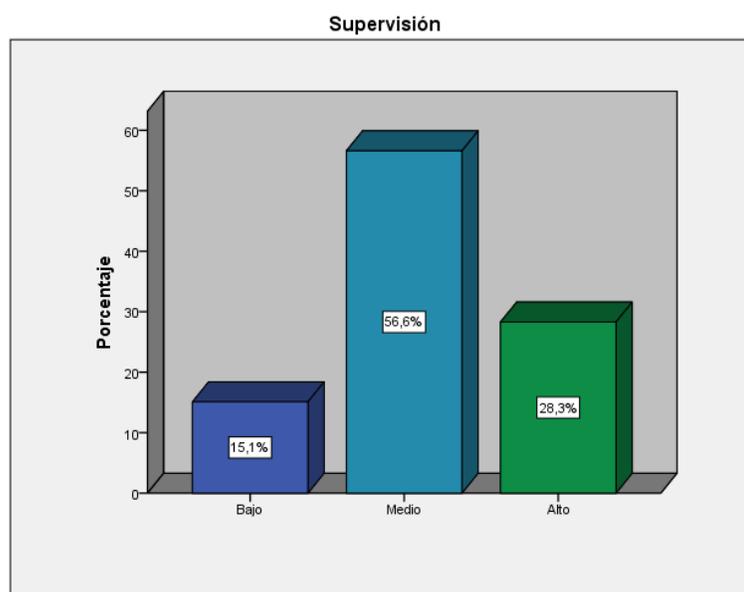


Figura 1: Distribución de la frecuencia de la Variable 1: Satisfacción Laboral

Según los datos obtenidos, se aprecia que el 64.2% de personas encuestadas, señalaron un nivel medio y un 17% señalan un nivel alto

**Tabla 2: Distribución de la frecuencia de la Variable 1 Dimensión 1:
Satisfacción Laboral-Supervisión**

Supervisión			
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	8	15,1
	Medio	30	56,6
	Alto	15	28,3
	Total	53	100,0

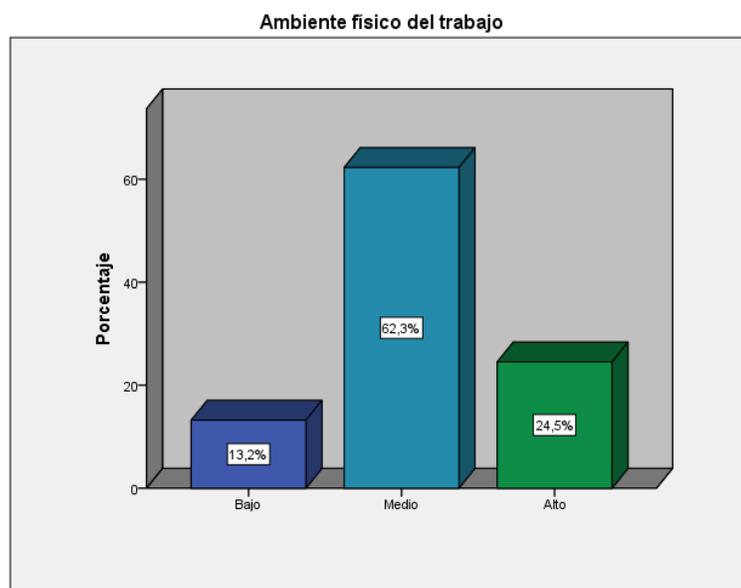


**Figura 2: Distribución de la frecuencia de la Variable 1 Dimensión 1:
Satisfacción Laboral-Supervisión**

Según los datos obtenidos, se aprecia que el 56,6% de personas encuestadas señalaron un nivel medio sobre la supervisión laboral y un 15,1% un nivel bajo.

**Tabla 3: Distribución de la frecuencia de la Variable 1 Dimensión 2:
Satisfacción Laboral-Ambiente Físico de Trabajo**

Ambiente físico del trabajo			
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	7	13,2
	Medio	33	62,3
	Alto	13	24,5
	Total	53	100,0

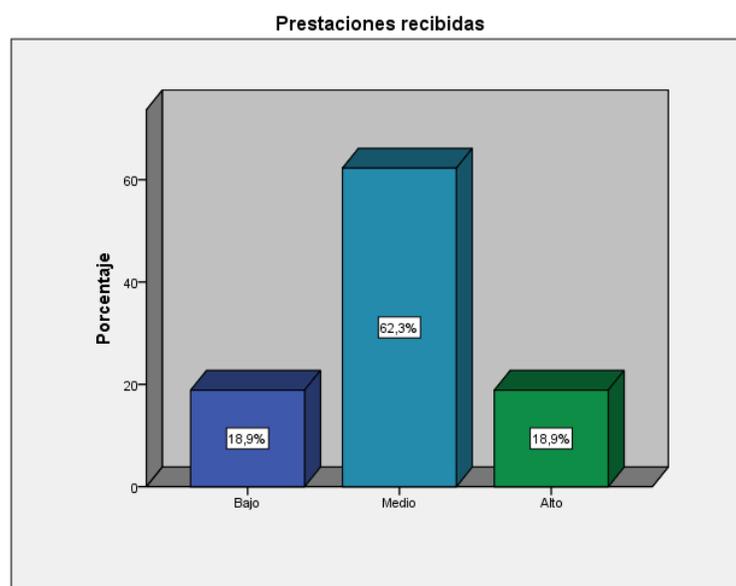


**Figura 3: Distribución de la frecuencia de la Variable 1 Dimensión 2:
Satisfacción Laboral-Ambiente Físico de Trabajo**

Según los datos obtenidos, se aprecia que el 62,3% de personas encuestadas señalaron un nivel medio respecto al ambiente físico del trabajo y un 13,2% un nivel bajo.

**Tabla 4: Distribución de la frecuencia de la Variable 1 Dimensión 3:
Satisfacción Laboral-Prestaciones Recibidas**

Prestaciones recibidas			
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	10	18,9
	Medio	33	62,3
	Alto	10	18,9
	Total	53	100,0



**Figura +4: Distribución de la frecuencia de la Variable 1 Dimensión 3:
Satisfacción Laboral-Prestaciones Recibidas**

Según los datos obtenidos, se aprecia que el 62,3% de personas encuestadas señalaron un nivel medio sobre las prestaciones recibidas y un 18,9% un nivel alto y bajo por igual.

Tabla 5: Distribución de la frecuencia de la Variable 2: Compromiso Organizacional

Compromiso Organizacional			
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	8	15,1
	Medio	33	62,3
	Alto	12	22,6
	Total	53	100,0

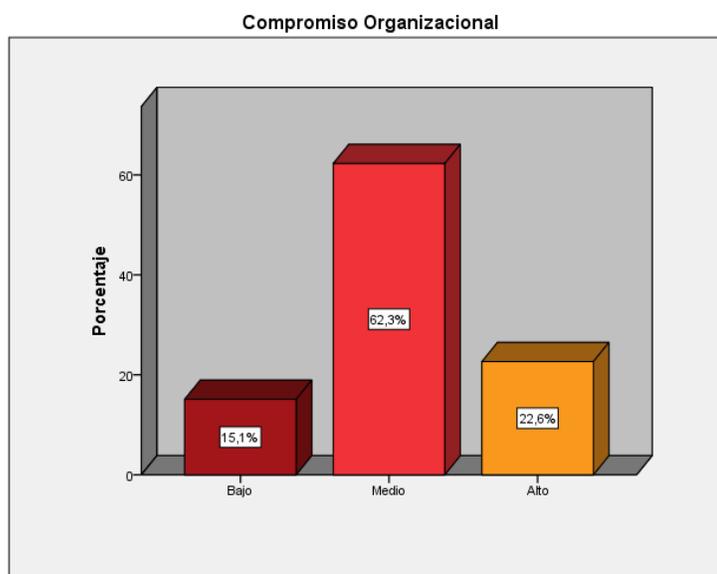
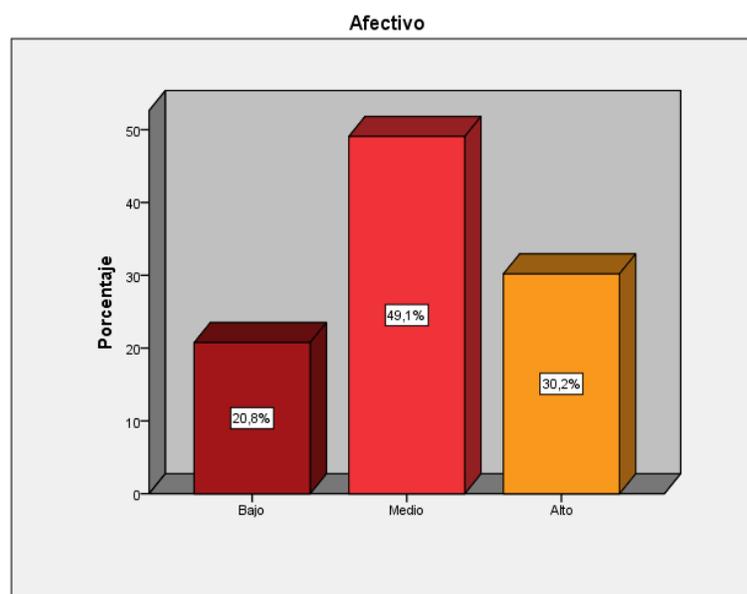


Figura 5: Distribución de la frecuencia de la Variable 2: Compromiso Organizacional

Según los datos obtenidos, se aprecia que el 62,3% de personas encuestadas señalaron un nivel medio sobre su compromiso laboral, y un 15,1% señalaron un nivel bajo.

**Tabla 6: Distribución de la frecuencia de la Variable 2 Dimensión 1:
Compromiso Organizacional – Afectivo**

Afectivo			
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	11	20,8
	Medio	26	49,1
	Alto	16	30,2
	Total	53	100,0

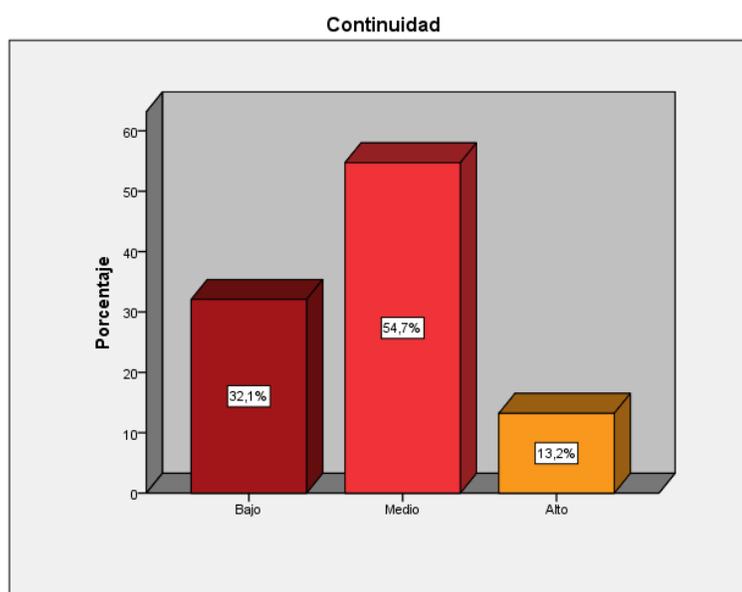


**Figura 6: Distribución de la frecuencia de la Variable 2 Dimensión 1:
Compromiso Organizacional – Afectivo**

Según los datos obtenidos, se aprecia que el 49,1% de personas encuestadas señalaron un nivel medio sobre su compromiso afectivo con la organización y el 20,8% un nivel bajo.

**Tabla 7: Distribución de la frecuencia de la Variable 2 Dimensión 2:
Compromiso Organizacional – Continuidad**

Continuidad			
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	17	32,1
	Medio	29	54,7
	Alto	7	13,2
	Total	53	100,0

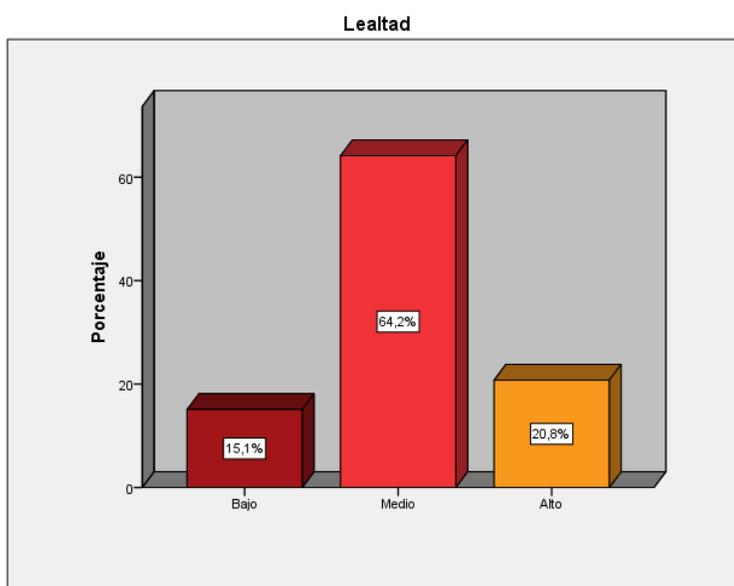


**Figura 7: Distribución de la frecuencia de la Variable 2 Dimensión 2:
Compromiso Organizacional – Continuidad**

Según los datos obtenidos, se aprecia que el 54,7% de personas encuestadas señalaron un nivel medio sobre compromiso de continuidad en el trabajo, y el 13,2% un nivel alto.

**Tabla 8: Distribución de la frecuencia de la Variable 2 Dimensión 3:
Compromiso Organizacional – Lealtad**

Lealtad			
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	8	15,1
	Medio	34	64,2
	Alto	11	20,8
	Total	53	100,0



**Figura 8: Distribución de la frecuencia de la Variable 2 Dimensión 3:
Compromiso Organizacional – Lealtad**

Según los datos obtenidos, se aprecia que el 54,2% de personas encuestadas señalaron un nivel medio sobre compromiso organizacional de Lealtad, y el 20,8% un nivel alto.

4.2. Prueba de Normalidad

HA: Los datos No presentan una distribución normal

HO: Los datos presentan una distribución normal

Pruebas de normalidad			
	Kolmogorov-Smirnov^a		
Satisfacción Laboral	,324	53	,000
Compromiso Organizacional	,322	53	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Según los resultados, y utilizando la prueba de Kolmogorov-Smirnov por contar con 53 participantes, al obtener una significancia de p menor a 0,05 rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, con estos resultados procedemos a realizar la prueba de Pearson a cada una de las hipótesis

4.3 Contrastación de hipótesis

Tabla 9: Correlación y contrastación de Hipótesis General

HA: Existe una influencia significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de una compañía minera - 2023

HO: No existe una influencia significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de una compañía minera - 2023

		Correlaciones	
		Satisfacción Laboral	Compromiso Organizacional
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	1	,314*
	Sig. (bilateral)		,022
	N	53	53
Compromiso Organizacional	Correlación de Pearson	,314*	1
	Sig. (bilateral)	,022	
	N	53	53

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Según los resultados obtenidos, se aprecia una correlación general de 0.314 que se interpreta como una correlación positiva débil, y se tiene un sig. Bilateral calculado de 0.022 que es menor al sig. Bilateral teórico de 0.05, por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 10: Correlación y contrastación de Hipótesis Específica 1

HA: Existe una influencia significativa entre la satisfacción con la supervisión y el compromiso organizacional de una compañía minera – 202

HO: No existe una influencia significativa entre la satisfacción con la supervisión y el compromiso organizacional de una compañía minera - 2023

Correlaciones			Supervi sión	Compromiso Organizacional
Supervisión	Correlación de Pearson		1	,214
	Sig. (bilateral)			,123
	N		53	53
Compromiso Organizacion al	Correlación de Pearson		,214	1
	Sig. (bilateral)		,123	
	N		53	53

Según los resultados obtenidos, se aprecia una correlación general de 0.214 que se interpreta como una correlación positiva muy débil, y se tiene un sig. Bilateral calculado de 0.214 que es mayor al sig. Bilateral teórico de 0.05, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

Tabla 11: Correlación y contrastación de Hipótesis Específica 2

HA: Existe una influencia significativa entre la satisfacción con el ambiente físico del trabajo y el compromiso organizacional de una compañía minera - 2023

HO: No existe una influencia significativa entre la satisfacción con el ambiente físico del trabajo y el compromiso organizacional de una compañía minera – 2023

Correlaciones			Ambiente físico del trabajo	Compromiso Organizacional
Ambiente físico del trabajo	Correlación de Pearson	de	1	,182
	Sig. (bilateral)			,193
	N		53	53
Compromiso Organizacional	Correlación de Pearson	de	,182	1
	Sig. (bilateral)		,193	
	N		53	53

Según los resultados obtenidos, se aprecia una correlación general de 0.182 que se interpreta como una correlación positiva muy baja, y se tiene un sig. Bilateral calculado de 0.182 que es mayor al sig. Bilateral teórico de 0.05, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

Tabla 12: Correlación y contrastación de Hipótesis Específica 3

HA: Existe una influencia significativa entre la Satisfacción con las prestaciones recibidas y el compromiso organizacional de una compañía minera - 2023

HO: No existe una influencia significativa entre la Satisfacción con las prestaciones recibidas y el compromiso organizacional de una compañía minera - 2023

Correlaciones					
		Prestaciones recibidas	Compromiso Organizacional		
Prestaciones recibidas	Correlación de Pearson	1	,302*		
	Sig. (bilateral)			,028	
	N	53		53	
Compromiso Organizacional	Correlación de Pearson	,302*	1		
	Sig. (bilateral)			,028	
	N	53		53	

*. La correlación es significante al nivel 0,05 (bilateral).

Según los resultados obtenidos, se aprecia una correlación general de 0.302 que se interpreta como una correlación positiva débil, y se tiene un sig. Bilateral calculado de 0.028 que es menor al sig. Bilateral teórico de 0.05, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

4.4 Discusión de resultados

Los resultados muestran una correlación de Pearson de .314 y un sig bilateral de 0.022 estableciendo que existe una relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional; Salazar (2018) establece en su investigación que existe evidencia de una relación significativa entre las variables de satisfacción laboral y las variables de compromiso organizacional ($p=0,00$); Céspedes (2020) establece la presencia de una correlación débil en la escala de Spearman de 0,177; concluyendo que si existe una relación entre Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional; Cuando se altera la primera variable, el compromiso organizacional y la satisfacción laboral se ven afectados en consecuencia. La satisfacción laboral es la satisfacción y alegría que un individuo obtiene de su trabajo, determinada por sus percepciones, evaluaciones y pensamientos sobre el mismo. Por otro lado, el compromiso organizacional es el grado en que un individuo se identifica con su organización y se siente incentivado a participar en ella a través de su trabajo, dedicación y sentimiento de asociación.

La investigación establece que existe una correlación en la escala de Pearson de ,214, con un p valor de ,123 estableciendo que no existe relación entre la supervisión y el compromiso organizacional; Llacctarimay (2018) establece, con una correlación en la escala de Spearman de ,435 y un p valor de .00, una relación entre el compromiso normativo y la supervisión; El rol de los jefes de área es brindar un apoyo moderado en la navegación de los obstáculos que se presenten, con sistemas de evaluación y seguimiento implementados para mejorar las tareas y garantizar un control adecuado de la actividad. Sin embargo, algunos encuestados han expresado su preocupación por la preparación inadecuada para las nuevas tareas y la falta de adherencia a los métodos y planes establecidos; por eso la diferencia entre las investigaciones.

Los resultados también muestran una correlación de Pearson de ,182 con un p valor de ,193 estableciendo que no existe relación entre el ambiente físico de trabajo y el compromiso organizacional; De La Cruz (2020), con un coeficiente de correlación de

Spearman de 0,0633 y un p valor de 0.01 encuentra una relación entre las condiciones de trabajo y el compromiso organizacional; El entorno físico de trabajo se refiere a la estructura, la atmósfera, la maquinaria, el mobiliario, los productos, los productos químicos, los materiales y los procesos de producción en los que se realiza el trabajo. Estos factores afectan la seguridad y la salud física de los trabajadores, así como su salud mental y bienestar. Si un trabajador realiza tareas al aire libre o en un vehículo, el entorno físico de trabajo es la ubicación. Los peligros en el entorno físico a menudo provocan la discapacidad o incluso la muerte de los trabajadores, razón por la cual las primeras leyes y reglamentos de salud y seguridad en el trabajo se centraron en estos factores. Este tipo de riesgos continúan amenazando la vida cotidiana de los trabajadores tanto en países desarrollados como en vías de desarrollo.

Finalmente, el estudio muestra una correlación de Pearson de ,302 con un p valor de ,028 estableciendo una relación entre las prestaciones recibidas y el compromiso organizacional; De La Cruz, P. (2020) también, con una correlación de Spearman de 0,520 y un p valor de 0.01 se establece una relación entre el reconocimiento personal y el compromiso organizacional; Los miembros de una organización estarán satisfechos con la distribución de la remuneración proporcional a la contribución que hace cada persona, es decir, si un empleado siente que lo que recibe de la organización es injusto con lo que brinda, está mostrando insatisfacción y, por lo tanto, carece de compromiso dentro de la organización.

Conclusiones

- Los resultados de la investigación señalan que existe una influencia significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores
- Los resultados también establecieron que no existe una influencia significativa entre la satisfacción con la supervisión y el compromiso organizacional por parte de los trabajadores
- La investigación también establece que no existe una influencia significativa entre la satisfacción con el ambiente físico del trabajo y el compromiso organizacional por parte de los trabajadores
- Finalmente, la investigación señala que existe una influencia significativa entre la Satisfacción con las prestaciones recibidas y el compromiso organizacional por parte de los trabajadores.

Recomendaciones

- Continuar con estudios de estas variables, con diferentes grupos (operarios) en las empresas para precisar las relaciones entre ambas.
- Considerar otras variables a estudiar como, por ejemplo, la motivación, la personalidad, el engagement y su influencia en la intención de rotación.
- Trabajar la validez y confiabilidad de los instrumentos utilizados con una muestra de trabajadores del sector minero que tenga características similares al de la investigación, de tal manera que los resultados puedan ser factibles de generalizar para este tipo de población.
- Potenciar las capacidades y habilidades de los colaboradores, a través de las capacitaciones para generar el compromiso con la empresa.
- Desarrollar el plan de acción y evaluar periódicamente su cumplimiento.

REFERENCIAS

- Abarca, J. (2017). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la cooperativa El Tumi, Lima – 2016, (Tesis de Grado, Universidad San Ignacio de Loyola)* <https://repositorio.usil.edu.pe/items/1149237b-3213-49d2-ad83-84ffda02607c>
- Alles, M. (2007). *Comportamiento organizacional: cómo lograr un cambio cultural a través de gestión por competencias*. Buenos Aires: Granica.
- Alonso, P. (2006). Diferencias en la percepción de la Satisfacción laboral en una muestra de personal de administración. *Boletín de Psicología*, 49-63.
- Arnoletto, E. (2009). *Cultura, clima organizacional y comportamiento humano en las organizaciones*. Cuba: Dirección de Capacitación de Cuadros y Estudios de Dirección (DCCED-Cuba).
- Anco, K.; Suni, D. (2018) *Relación entre el compromiso organizacional con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital De Paucarpata, Arequipa 2018 (Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional De San Agustín Arequipa)* <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/e30f0655-8cf6-4566-bcd3-16cbc57036e7/content>
- Andrade, A. (2021) *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial De Leoncio Prado 2021 (Tesis de Licenciatura, Universidad de Huánuco)* <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3260/Andrade%20Ruiz%2c%20Aldo%20Abner.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Baena, G. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Grupo

Editorial Patria S.A. DE C.V. Balladares, S. &. (Abril de 2021). SENTIMIENTO Y AFECTO. Ciencias Psicológicas, 9(1), 63-71.
http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-42212015000100007&lng=es&tlng=es.

Becker, H. (1960). Notas sobre el concepto de compromiso. *Revista estadounidense de sociología*, 350-360.

Bordas, M. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Madrid: Uned publicaciones.

Bruce, K., Henry, S., & Mayo, E. (2006). Historiografía de relaciones. Gestión e historia organizacional.

Revistas sage 177-199.

Cainicela, F. &. (2019). *La relación entre satisfacción laboral, compromiso organizacional e intención de rotación en profesionales de una empresa minera en el Perú, (Tesis de Maestría. Lima-Perú: Universidad del Pacífico)*
https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1655/Fiorella_Tesis_maestria_2016.pdf?sequence=13&isAllowed=y

Céspedes, A. (2020) Satisfacción laboral y compromiso organizacional en trabajadores de una entidad pública de salud (Tesis de Licenciatura, Universidad Mayor De San Andrés)
<https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/24945/T-1272.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Davis, K., & Newstrom, J. (1999). *Comportamiento Humano en el trabajo*. New York: McGraw-Hill.

De La Cruz, P. (2020) Nivel de satisfacción laboral y compromiso organizacional del personal de contacto de un hotel 5 estrellas con gestión en RSE en el distrito de Miraflores (Tesis de Bachillerato, Universidad Científica Del Sur)
<https://repositorio.cientifica.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12805/1078/TB->

- De%20la%20Cruz%20P.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Dessler, G. (2004). *Administración de recursos humanos enfoque latinoamericano. Segunda Edición.*
México: Pearson Educación.
- Fernandez, L. (2017). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Dirección Regional de Agricultura de Chachapoyas, 2016, (Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo)*
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/21613?locale-attribute=es>
- Fiallo, D., Alvarado, P., & Soto, L. (2015). El clima organizacional dentro de un empresa.
Contribuciones a la Economía. Revista Digital EconPapers
https://econpapers.repec.org/article/ervcontri/y_3a2015_3ai_3a2015-03_3a04.htm#:~:text=Un%20buen%20clima%20organizacional%20permitir%C3%83,y%20objetivos%20de%20la%20organizaci%C3%83%C2%B3n.
- Guerra, E. (2017). *Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional de los Trabajadores de la VII*
- *Dirección Territorial Policial de Lima (DIRTEPOL) 2016, (Tesis de Maestría. Lima-Perú.: Universidad Cesar Vallejo)*
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/6247>
- Hernández, R. (2016). *Metodología de la investigación. Sexta edición.*
México: Editorial MacGraw-Hill.
- Llaccharimay, Y. (2018) Compromiso organizacional y su relación con la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial De

- Chincheros, Apurímac, 2018 (Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional José María Arguedas)
https://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14168/383/Yudith_Tesis_Bachiller_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Locke, E. (1976). *La naturaleza y las causas de satisfacción en el trabajo*, en *Dunnette. Manual de psicología industrial y organizacional*. EE.UU.: Rand Mc Nally college Ed. .
- Luthans, F. (2008). *Comportamiento Organizacional*. México D. F. : Mc Graw Hill.
- Manso, J. (2002). EL LEGADO DE FREDERICK IRVING HERZBERG . *Revista Universidad EAFIT, octubre. noviembre. diciembre, número 128 Universidad EAFIT Medellín, Colombia* ,79-86.
- Mejía, E. (2012). *Metodología de la investigación*. Lima-Perú: Centro de producción Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional de San Marcos.
- Meliá, J., & Peiró, J. (1998). *Cuestionario de satisfacción laboral S20/23. Línea de investigación de Psicología de la Seguridad*. España: Universitat de Valencia.
- Nieto, E. (2017). *Análisis de la satisfacción laboral y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores del Instituto Tecnológico Superior Central Técnico, en el año 2017; (Tesis de Grado. Pontificia Universidad Católica Del Ecuador)*
<http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/14304>
- Perez, J. (2018). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en trabajadores de pequeñas empresas carroceras de la ciudad de Ambato (Tesis de grado, Universidad Técnica de Ambato)*
<https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/29070>
- Portilla, R. (2017). *Satisfacción y Compromiso Organizacional de los trabajadores de un Hospital de Salud Mental, (Tesis de Grado,*

- Universidad Peruana De Ciencias Aplicadas.*)
<https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/621718>
- Puelles, G. (2022) Compromiso organizacional y satisfacción laboral en la empresa importadora Tuiki S.R.L., 2021 (Tesis de Licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola)
<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/2fac6048-fd4c-4876-8af0-210f2aa3fa0a/content>
- Pujol-Cols, J. y. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 3-18.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México DF: Pearson Education.
- Ruvalcaba, J.; Selva, C.; Sahagún, M. (2014). Satisfacción laboral: una revisión teórico-histórica de su investigación. En: Estudios sobre al trabajo en la región centro de México (pp.113-128).: Universidad Autónoma de Aguas calientes.
https://www.researchgate.net/publication/298214529_Satisfaccion_laboral_una_revision_teorico-historica_de_su_investigacion
- s.a. (2017). Definición de Trabajo en Equipo. Obtenido de Definiciones:
<https://definicion.mx/trabajo-en-equipo/>
- (2018). Significados de cultura organizacionales.
 Obtenido de Significado:
<https://www.significados.com/cultura-organizacional/>
- Saavedra, P. (2017). Metodología de Investigación Científica. Huancayo-Perú: Soluciones Gráficas SAC.
- Sac, H. (2014). Clima Organizacional y su relación en el Desempeño Laboral, (Tesis de Grado, Universidad Rafael Landívar)
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/22/Sac-Heidy.pdf>
- Salazar, P. (2018). *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana*, (Tesis de Grado, Universidad Andina Simón Bolívar)

<https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/6348>

Sampieri, R. e. (2013). *Metodología de la investigación*. México D.F.: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A.

Saravia, J.; Grandez, R. (2021) La satisfacción laboral y el compromiso organizacional del personal del programa nacional de centros juveniles, 2019 Revista Gobierno Gestión Pública, 09 (01) pp. 10-22
<https://revistagobiernoygestionpublica.usmp.edu.pe/index.php/RGGP/article/view/228/396>

Spector, P. (1997). *Satisfacción laboral: aplicación, evaluación, causa y consecuencias*. Nueva York: Harper & Row.

Thévenet, M. (2000). *El placer de trabajar*. París: Publicaciones organizacionales.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia interna

TÍTULO: SATISFACCIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE UNA COMPAÑÍA MINERA - 2023

Alumno: JOSÉ CARLOS VELÁSQUEZ GUERRERO

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE 1	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
¿Cuál es la influencia entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de una compañía minera - 2023?	Determinar la influencia entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de una compañía minera - 2023	Existe una influencia significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de una compañía minera - 2023	Variable independiente: SATISFACCIÓN LABORAL	Supervisión	<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones personales • Supervisión recibida • Frecuencia de supervisión • Evaluación de las tareas realizadas • Igualdad y justicia en el trato • Apoyo recibido 	Población: Trabajadores de una Minera en el distrito de Mala Muestra: 53 personas Diseño utilizado: Científico, no experimental, transversal Técnicas de recolección de datos:
	Ambiente físico del trabajo			<ul style="list-style-type: none"> • Cantidad de trabajo • Limpieza, higiene y salubridad • Entorno y espacio físico • Temperatura del ambiente 		

PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	Variable dependiente	Prestaciones recibidas	<ul style="list-style-type: none"> • Disposiciones laborales • Leyes laborales • Negociación en aspectos laborales 	Cuestionario
<p>¿Cuál es la influencia entre la satisfacción con la supervisión y el compromiso organizacional de una compañía minera - 2023?</p>	<p>Determinar la influencia entre la satisfacción con la supervisión y el compromiso organizacional de una compañía minera - 2023</p>	<p>HE1: Existe una influencia significativa entre la satisfacción con la supervisión y el compromiso organizacional de una compañía minera - 2023</p>	<p>COMPROMISO LABORAL</p>	Compromiso Afectivo	<ul style="list-style-type: none"> • Sentimiento de afecto • Sentimiento agradecimiento • Significancia personal • Relación familiar • Sentimiento de pertenencia • Sentimiento emocional 	
<p>¿Cuál es la influencia entre la satisfacción con el ambiente físico del trabajo y el compromiso organizacional de una compañía minera - 2023?</p>	<p>Determinar la influencia entre la satisfacción con el ambiente físico del trabajo y el compromiso organizacional de una compañía minera – 2023</p>	<p>HE2: Existe una influencia significativa entre la satisfacción con el ambiente físico del trabajo y el compromiso organizacional de una compañía minera – 2023</p>		Compromiso Continuo	<ul style="list-style-type: none"> • Conveniencia • Dependencia con la empresa • Necesidad económica • Conformismo Falta de oportunidades laborales • Consecuencias 	
<p>¿Cuál es la influencia entre la Satisfacción con las prestaciones recibidas y el compromiso organizacional de una compañía minera - 2023?</p>	<p>Determinar la influencia entre la Satisfacción con las prestaciones recibidas y el compromiso organizacional de una compañía minera - 2023</p>	<p>HE3: Existe una influencia significativa entre la Satisfacción con las prestaciones recibidas y el compromiso organizacional de una compañía minera - 2023</p>				

Anexo 2: Cuestionario

Cuestionario Satisfacción Laboral

A.- Presentación:

Estimado(a) trabajador(a), el presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información; cuyas opiniones impersonales solamente es de gran importancia para nuestra investigación. Siendo el objetivo de nuestro estudio medir la satisfacción de laboral y el compromiso organizacional de la empresa.

B.- Indicaciones:

- Este cuestionario es anónimo. Por favor responda con sinceridad.
- Lea detenidamente cada ítem. Cada uno tiene cinco posibles respuestas.
- Conteste a las preguntas marcando con una "X" en un solo recuadro que, según su opinión, mejor refleje o describa su situación.

Ítem	Supervisión	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Indiferente	Satisfecho	Muy satisfecho
1	¿Qué tan satisfecho está usted con las relaciones personales con sus superiores?					
2	¿Qué tan satisfecho está usted con la supervisión que ejercen sobre su persona?					
3	¿Qué tan satisfecho está usted con la proximidad y frecuencia con que es revisado?					
4	¿Qué tan satisfecho está usted con la forma en la que sus superiores juzgan su tarea?					
5	¿Qué tan satisfecho está usted con la igualdad y justicia de trato que recibe de su empresa?					
6	¿Qué tan satisfecho está usted con el apoyo que recibe de sus superiores?					
	Ambiente físico del trabajo	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Indiferente	Satisfecho	Muy satisfecho

7	¿Qué tan satisfecho está usted con la cantidad de trabajo que le exigen?					
8	¿Qué tan satisfecho está usted con la limpieza, higiene y salubridad de su trabajo?					
9	¿Qué tan satisfecho está usted con el espacio del que dispone en su lugar de trabajo?					
10	¿Qué tan satisfecho está usted con la temperatura de su lugar de trabajo?					
11	¿Qué tan satisfecho está usted con la iluminación de su lugar de trabajo?					
12	¿Qué tan satisfecho está usted con la ventilación de su lugar de trabajo?					
	Satisfacción con las prestaciones recibidas	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Indiferente	Satisfecho	Muy satisfecho
13	¿Qué tan satisfecho está usted con el grado en que su empresa cumple con las disposiciones laborales?					
14	¿Qué tan satisfecho está usted con el grado en que su empresa cumple con las leyes laborales?					
15	¿Qué tan satisfecho está usted con la forma en la que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales?					
16	¿Qué tan satisfecho está usted con el grado en que su empresa cumple con las oportunidades de promoción que tiene?					
17	¿Qué tan satisfecho está usted con el grado de participación en las decisiones de su departamento o sección?					
18	¿Qué tan satisfecho está usted con el grado de participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa?					

Cuestionario del Compromiso Organizacional

C.- Indicaciones:

- Este cuestionario es anónimo. Por favor responda con sinceridad.
- Lea detenidamente cada ítem. Cada uno tiene cinco posibles respuestas.
- Conteste a las preguntas marcando con una "X" en un solo recuadro que, según su opinión, mejor refleje o describa su situación.

Ítem	Compromiso Afectivo	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	Sería muy fácil si trabajara el resto de mi vida en esta empresa.					
2	Realmente siento los problemas de mi organización como propios.					
3	La empresa tiene para mí, un alto grado de significancia personal.					
4	Me siento como parte de la familia en mi empresa.					
5	Tengo un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi empresa.					
6	Me siento emocionalmente vinculado con esta empresa.					
	Compromiso de Continuidad	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
7	Si yo no hubiese invertido tanto de mí mismo en la organización, yo consideraría trabajar en otra parte.					
8	Si deseara renunciar a la organización en este momento, muchas cosas de mi vida se verían interrumpidas.					
9	Permanecer en mi organización actualmente, es un asunto tanto de necesidad y deseo.					

10	Si renunciara a esta organización, pienso que tendría muy pocas alternativas.					
11	Una de las pocas consecuencias importantes de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas.					
12	Sería muy difícil para mí en este momento dejar a mi organización, incluso si lo deseara.					
	Componente Normativo	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
13	No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.					
14	Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar esta empresa ahora no sería lo correcto.					
15	Me sentiría culpable si dejo mi trabajo ahora.					
16	La empresa donde trabajo merece mi lealtad.					
17	No dejaría mi trabajo en la empresa ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo					
18	Siento que le debo mucho a esta empresa.					

Anexo 3: Consentimiento informado**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo:

DNI:

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por el investigador José Carlos Velásquez Guerrero; he sido informado(a) de que la meta de este estudio es: Determinar la influencia entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de una compañía minera en el año 2023. Me han indicado también que tendré que responder un cuestionario lo cual tomará aproximadamente de 15 a 20 minutos. Reconozco que la información que yo brindaré en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de este estudio sin mi conocimiento he sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento, y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.

Fecha:

Firma del participante

Firma del investigador

José Carlos Velásquez Guerrero

Anexo 4: Confiabilidad del instrumento

Estadísticos de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,923	,927	36

Los resultados del Alfa de Cronbach presenta un 0.927 siendo un resultado con muy alta confiabilidad.

Anexo 5: Carta de autorización de la empresa minera



Lima, 21 de Marzo del 2023

Sr. José Carlos Velásquez Guerrero

Mediante el presente les informo que se le ha autorizado para que realice un cuestionario a los trabajadores de la Compañía Minera Condestable, trabajo que servirá para su proyecto de investigación denominado "SATISFACCIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE UNA COMPAÑÍA MINERA" para obtener el Grado Académico de Licenciado en Trabajo Social de la Facultad De Psicología Y Trabajo Social de la Universidad Inca Garcilaso De La Vega; La información recolectada será confidencial y usada únicamente con fines estadísticos y académicos.

Atentamente,

ANGEL VELARDE P.
SUPERINTENDENTE DE RECURSOS HUMANOS

Anexo 6: Base de datos

	VARIABLE_Satisfacción_Laboral																		VARIABLE_Compromiso Organizacional																										
	Supervisión						Ambiente físico del trabajo						Prestaciones recibidas						VARIABLE 1				Afectivo				Continuidad				Lealtad				VARIABLE 2										
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	V1	D1_Su	D2_Ar	D3_Pr	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	V2	Afect	contin	Lealt	
1	4	4	4	5	4	5	4	2	2	1	2	1	4	4	2	4	4	2	58	26	12	20	3	2	3	3	3	3	1	3	3	2	3	2	1	3	3	4	1	1	44	17	14	13	
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	84	30	30	24	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	5	5	4	5	5	66	20	20	26	
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	24	24	24	2	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	22	10	6	6
4	5	5	4	4	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	82	26	28	28	2	3	3	4	4	4	4	1	3	1	1	1	1	3	3	4	5	4	3	53	20	11	22
5	3	4	4	4	2	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	61	21	18	22	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	52	17	18	17	
6	4	4	4	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68	23	21	24	5	5	5	5	5	5	1	4	4	5	4	3	1	5	5	4	3	4	73	30	21	22	
7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	4	4	4	2	43	12	13	18	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	60	21	20	19		
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	71	24	23	24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	88	30	30	28	
9	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	78	25	25	28	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	5	72	26	22	24	
10	4	5	4	2	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	69	23	23	23	3	4	3	3	3	4	1	3	4	3	4	1	3	4	4	4	3	1	55	20	16	19	
11	3	3	3	2	2	3	2	3	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	51	16	21	14	3	3	2	3	3	3	3	2	3	1	2	2	4	3	2	2	2	2	45	17	13	15	
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	4	46	12	12	22	3	3	3	3	4	4	3	2	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	60	20	19	21	
13	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	72	25	23	24	4	3	4	4	4	3	2	2	1	3	2	2	4	2	5	4	3	54	22	12	20		
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	24	24	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	65	24	23	18	
15	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	63	24	21	18	1	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	5	5	5	5	5	1	5	70	26	18	26	
16	4	4	4	4	2	4	4	2	2	4	2	2	4	2	2	2	4	4	56	22	16	18	3	3	4	4	3	3	3	2	3	1	2	2	3	2	3	2	3	49	20	13	16		
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	24	24	24	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	87	27	30	30	
18	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73	24	25	24	5	2	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79	23	28	28		
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	68	24	21	23	3	4	3	4	4	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	53	21	14	18		
20	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	84	24	30	30	4	3	4	5	3	5	2	3	2	3	2	1	1	1	3	5	5	5	24	13	20	20	
21	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	86	26	30	30	5	4	5	5	5	5	5	3	2	2	1	1	1	1	3	5	5	5	63	29	14	20	
22	5	5	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	81	26	29	26	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	3	80	28	26	26		
23	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	75	25	25	25	5	1	1	5	4	5	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	37	21	6	10		
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	24	24	24	3	3	3	5	3	5	3	3	3	2	2	2	2	5	3	3	3	3	57	22	15	20	
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	24	24	24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	30	30	30		
26	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	5	4	4	4	4	71	23	23	25	3	3	3	4	4	5	3	4	4	3	2	3	1	3	3	4	3	3	58	22	19	17	
27	3	3	3	2	1	2	4	4	5	4	5	4	4	4	4	2	1	2	57	14	26	17	4	3	4	3	3	3	1	4	1	1	1	2	3	2	2	1	44	20	11	13			
28	1	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	74	23	25	26	4	4	3	4	3	3	3	4	2	3	4	2	4	4	5	4	3	63	21	20	22		
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	24	24	24	3	3	3	5	3	5	3	3	3	2	2	2	2	5	3	3	3	3	57	22	15	20	
30	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	63	21	21	21	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	1	3	2	3	56	22	16	18	
31	3	3	3	4	3	4	3	4	2	4	2	4	2	4	4	2	4	4	61	20	19	22	4	3	2	4	4	4	3	3	2	2	2	2	4	2	2	2	2	50	21	15	14		
32	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	70	22	24	24	2	4	4	4	3	3	1	1	3	2	2	2	1	5	4	5	4	3	53	20	11	22	
33	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	4	3	5	4	2	3	2	63	24	20	19	1	3	2	3	3	5	3	1	1	1	1	1	3	1	1	5	5	2	42	17	8	17	
34	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	66	24	20	22	5	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	2	4	3	4	3	3	63	22	22	19	
35	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	70	23	24	23	3	4	4	4	4	4	2	3	2	3	2	3	2	3	1	3	2	3	51	23	14	14	
36	3	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	1	1	3	3	4	4	4	62	23	20	19	1	2	3	2	2	2	1	2	1	3	2	2	1	1	1	1	2	30	12	11	7		
37	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	4	4	68	25	23	20	5	4	5	5	5	5	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	68	29	18	21		
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	2	4	2	4	4	66	24	20	22	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	55	20	19	16		
39	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	4	1	2	47	12	16	19	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	60	21	18	21	
40	4	2	2	2	2	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	1	3	4	52	14	18	20	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	61	22	19	20	
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	24	24	24	5	5	4	5	5	5	5	5	3	3	5	1	1	5	5	5	5	74	29	23	22		
42	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	69	25	20	24	4	4	4	4	4	4	4	2	4	1	1	1	3	1	2								

Anexo 7: Fotografías del trabajo de campo



