



FACULTAD DE PSICOLOGÍA

COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA

MINERA DE LA REGIÓN AREQUIPA, PERÚ - 2024

Línea de investigación:

Psicología de los procesos básicos y psicología educativa

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología con
mención en psicología organizacional

Autora

Alarcón García, Dajana Romina

Asesor

Díaz Hamada, Luis Alberto

ORCID: 0000-0002-9081-7625

Jurado

Silva Díaz, Belizardo

Flores Vásquez, María Elizabeth

Aguilar Mori De Oporto, Karim

Lima - Perú

2026



COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA MINERA DE LA REGIÓN AREQUIPA, PERÚ - 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

26%

INDICE DE SIMILITUD

22%

FUENTES DE INTERNET

11%

PUBLICACIONES

12%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Nacional Federico Villarreal	4%
	Trabajo del estudiante	
2	hdl.handle.net	3%
	Fuente de Internet	
3	issuu.com	2%
	Fuente de Internet	
4	www.coursehero.com	2%
	Fuente de Internet	
5	repositorio.unfv.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
6	repositorio.ucv.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
7	Feliciano Dávila, Melbin. "Compromiso organizacional de los docentes de las escuelas públicas del sur de Puerto Rico según su grupo generacional tras el retorno a la educación presencial debido a la pandemia de COVID-19", Pontificia Universidad Católica de Puerto Rico (Puerto Rico)	1%
	Publicación	
8	Submitted to Universidad Cesar Vallejo	<1%
	Trabajo del estudiante	
9	www.researchgate.net	<1%
	Fuente de Internet	



Universidad Nacional
Federico Villarreal

VRIN | VICERRECTORADO
DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA MINERA DE LA REGIÓN AREQUIPA, PERÚ - 2024

Línea de investigación:

Psicología de los procesos básicos y psicología educativa

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología con mención
en psicología organizacional

Autora:

Alarcón García, Dajana Romina

Asesor:

Díaz Hamada, Luis Alberto

ORCID: 0000-0002-9081-7625

Jurado:

Silva Diaz, Belizardo

Flores Vásquez, María Elizabeth

Aguilar Mori De Oporto, Karim

Lima - Perú

2026

Pensamiento

“El compromiso organizacional es la fuerza que vincula al individuo con un curso de acción relevante para un objetivo organizacional, influyendo directamente en su decisión de permanecer y esforzarse por la organización.”

— John P. Meyer y Natalie J. Allen (1991)

“Las organizaciones exitosas son aquellas que logran alinear los valores personales de sus trabajadores con los objetivos institucionales, generando compromiso, lealtad y un desempeño sostenido.”

— Stephen P. Robbins y Timothy A. Judge (2009)

Dedicatoria

A mis padres con todo cariño.

Agradecimiento

A la facultad de psicología de la UNFV, por brindarme
la oportunidad de obtener el título profesional en Psicología
A mis estimados profesores por sus enseñanzas y orientaciones

Y en especial al Dr. Julio L. Figueroa Gonzales.

A mi asesor el Dr. Luis Alberto Díaz Hamada,
por sus consejos en el desarrollo del presente trabajo.

Al personal de la empresa que contribuyeron en la realización del presente trabajo

ÍNDICE

Resumen	7
Abstract	8
I. INTRODUCCIÓN	9
1.1. Descripción y formulación del problema	10
1.2. Antecedentes	15
1.3. Objetivos	20
1.3.1. <i>Objetivo general</i>	20
1.3.2. <i>Objetivo específico</i>	20
1.4. Justificación	20
1.5. Hipótesis	23
II. MARCO TEÓRICO	25
2.1. Bases teóricas sobre el tema de investigación	25
2.2. Compromiso organizacional	38
III. MÉTODO	64
3.1. Tipo de investigación	64
3.2. Ámbito espacial y temporal	65
3.3. Variable	65
3.4. Población y muestra	67
3.4.1. <i>Población</i>	67
3.4.2. <i>Muestra</i>	67
3.4.3. <i>Características de la muestra</i>	69
3.5. Instrumento	72
3.6. Procedimiento	73
3.7. Análisis de los datos	74
IV. RESULTADOS	77
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	93
VI. CONCLUSIONES	97
VII. RECOMENDACIONES	99
VIII. REFERENCIAS	101
IX. ANEXOS	120

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Usos de materias primas y reservas: Ranking de los países a nivel mundial	31
Tabla 2. Operacionalización de la variable compromiso organizacional	66
Tabla 3. Distribución de la muestra por edades	69
Tabla 4. Distribución de la muestra por grupos etarios	70
Tabla 5. Distribución de la muestra por área laboral	71
Tabla 6. Análisis exploratorio de la variable	76
Tabla 7. Confiabilidad del Cuestionario de Compromiso Organizacional	78
Tabla 8. Análisis de ítems - puntaje total de la escala.	79
Tabla 9. Análisis de las dimensiones - puntaje total de la escala.	80
Tabla 10. Niveles de la escala general de compromiso organizacional	81
Tabla 11. Niveles de la dimensión Compromiso afectivo	82
Tabla 12. Niveles de la dimensión Compromiso continuo	83
Tabla 13. Niveles de la dimensión compromiso normativo	84
Tabla 14. Descripción de la muestra por grupos etarios (10 años) y Niveles de compromiso organizacional	86
Tabla 15. Descripción de la muestra por área laboral y Niveles de compromiso Organizacional	88
Tabla 16. Comparación del compromiso organizacional y sus dimensiones según grupos Etarios	90
Tabla 17. Comparaciones del compromiso organizacional y sus dimensiones según área laboral.	92

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar cómo se presentan, se asocian y se comparan los niveles de compromiso organizacional según la edad y el área laboral en colaboradores de una empresa minera de la región Arequipa durante el año 2024. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo-analítico y con un diseño no experimental de corte transversal. La población estuvo conformada por 194 colaboradores, quienes participaron de manera voluntaria. Para la recolección de datos se utilizó el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer, Allen y Smith, instrumento que evalúa las dimensiones afectiva, de continuidad y normativa. El análisis de los datos se realizó mediante el programa SPSS versión 25, empleándose estadística descriptiva e inferencial. Los resultados evidenciaron que la escala presenta adecuados niveles de confiabilidad y validez de constructo, confirmando su pertinencia para el contexto minero. En cuanto a los niveles de compromiso organizacional, predominan los niveles moderados y altos, tanto a nivel global como en sus dimensiones. Respecto a las variables sociodemográficas, no se encontraron asociaciones ni diferencias estadísticamente significativas entre el compromiso organizacional y la edad; sin embargo, sí se identificaron diferencias significativas según el área laboral, especialmente en la dimensión afectiva. Se concluye que el compromiso organizacional en el sector minero estudiado está influido principalmente por factores organizacionales y contextuales más que por la edad de los colaboradores. Estos hallazgos resaltan la importancia de fortalecer estrategias de gestión del talento humano orientadas a mejorar el vínculo emocional y organizacional de los trabajadores, considerando las particularidades de cada área laboral.

Palabras clave: compromiso organizacional, sector minero, colaboradores, área laboral, edad.

ABSTRACT

The present study aimed to determine how organizational commitment levels are manifested, associated, and compared according to age and work area among employees of a mining company in the region of Arequipa, Peru, during 2024. The research followed a quantitative approach, with a descriptive-analytical design and a non-experimental, cross-sectional methodology. The study population consisted of 194 employees who participated voluntarily. Data were collected using the Organizational Commitment Questionnaire developed by Meyer, Allen, and Smith, which assesses three dimensions: affective commitment, continuance commitment, and normative commitment. Data analysis was performed using SPSS version 25, applying both descriptive and inferential statistical techniques. The results showed that the instrument demonstrated adequate psychometric properties, with acceptable levels of reliability and construct validity, confirming its suitability for the mining context. Regarding organizational commitment levels, moderate and high levels predominated both in the overall scale and across its dimensions. Concerning sociodemographic variables, no statistically significant associations or differences were found between organizational commitment and age. However, significant differences were identified according to work area, particularly in the affective commitment dimension. It is concluded that organizational commitment among employees in the mining sector is influenced mainly by organizational and contextual factors rather than by age. These findings highlight the importance of strengthening human resource management strategies aimed at enhancing employees' emotional attachment and organizational identification, considering the specific characteristics of each work area.

Keywords: organizational commitment, mining sector, employees, work area, age.

I. INTRODUCCIÓN

El compromiso organizacional constituye un constructo central dentro de la psicología organizacional, al expresar el nivel de identificación psicológica, involucramiento y sentido de pertenencia que desarrollan los colaboradores hacia la organización en la que laboran. Este vínculo no se limita a una permanencia contractual, sino que integra componentes afectivos, normativos y de continuidad que influyen directamente en el desempeño, la estabilidad laboral y la disposición a contribuir al logro de los objetivos institucionales (Meyer y Allen, 1997; Robbins y Judge, 2021).

Diversas investigaciones han evidenciado que un alto compromiso organizacional se asocia con mayores niveles de productividad, reducción de la rotación, fortalecimiento del clima laboral y mejora del bienestar psicológico de los trabajadores. No obstante, en sectores caracterizados por elevadas exigencias físicas, presión operativa y condiciones laborales demandantes —como la industria minera— el desarrollo y sostenimiento de este compromiso representa un desafío significativo para las organizaciones (Chiavenato, 2019; Salanova et al., 2020).

En el contexto actual, las empresas han desplazado su enfoque tradicional centrado exclusivamente en los resultados hacia una perspectiva que prioriza al colaborador como eje estratégico del desarrollo organizacional. Bajo esta visión, la adecuada integración del personal adquiere una relevancia fundamental, ya que de este proceso depende en gran medida la armonización entre los intereses individuales y los objetivos institucionales, condición necesaria para consolidar relaciones laborales estables y sostenibles en el tiempo (Alles, 2018; Newstrom, 2017).

Particularmente en el sector minero peruano, y específicamente en la región Arequipa, las dinámicas laborales presentan características diferenciadas según variables sociodemográficas y organizacionales, como la edad de los colaboradores y el área de

desempeño. Estas diferencias pueden incidir de manera significativa en la forma en que los trabajadores experimentan y manifiestan su compromiso con la empresa, lo que justifica la necesidad de investigaciones empíricas que permitan comprender dichas variaciones desde una perspectiva científica y contextualizada.

En este marco, la presente investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo-analítico, y tuvo como objetivo general determinar la forma en que se presentan y se asocian los niveles de compromiso organizacional según la edad y el área laboral, en colaboradores de una empresa minera de la región Arequipa durante el año 2024.

El estudio se organiza en cinco capítulos. El Capítulo I aborda el planteamiento del problema, la formulación de objetivos, las variables, las hipótesis y la justificación de la investigación. El Capítulo II comprende los antecedentes empíricos y el marco teórico que sustenta el estudio. El Capítulo III describe la metodología, incluyendo el diseño de investigación, la población y muestra, los instrumentos y las técnicas de análisis de datos. El Capítulo IV presenta los resultados obtenidos a partir del análisis estadístico, mientras que el Capítulo V desarrolla la discusión de los hallazgos, las conclusiones, las recomendaciones, así como las referencias bibliográficas y anexos correspondientes.

1.1. Descripción y formulación del problema

1.1.1. Descripción del problema

En el escenario empresarial contemporáneo, el compromiso organizacional se ha consolidado como una variable estratégica para la sostenibilidad y competitividad de las organizaciones, particularmente en sectores intensivos en capital humano como la minería. Este rubro se caracteriza por elevados niveles de exigencia física, presión operativa y regímenes laborales atípicos, condiciones que hacen indispensable el alineamiento de los colaboradores con los valores, objetivos y prácticas corporativas para asegurar resultados organizacionales sostenidos.

Desde la perspectiva del trabajador, el compromiso organizacional constituye un factor clave para la estabilidad laboral y la satisfacción de necesidades tanto materiales como psicológicas, al fortalecer el sentido de pertenencia, la seguridad y la identificación con la organización. Sin embargo, para que este vínculo se consolide, las empresas deben propiciar condiciones laborales adecuadas, tales como un clima organizacional saludable, liderazgo efectivo y oportunidades de desarrollo profesional, que favorezcan una relación equilibrada y recíproca entre el colaborador y la organización (Chiavenato, 2019).

Diversos estudios coinciden en señalar que el principal activo de toda organización es su capital humano, dado que de su desempeño y compromiso depende el logro de los objetivos institucionales. En este sentido, el entorno organizacional influye de manera directa en las actitudes, comportamientos y niveles de compromiso de los trabajadores, constituyéndose en un factor determinante para el crecimiento y la consolidación empresarial (Salazar et al., 2009). Asimismo, el adecuado manejo del cambio organizacional requiere de colaboradores comprometidos, capaces de identificarse con la misión, visión y valores corporativos, asumiendo los objetivos de la empresa como propios (Rocha y Böhr, 2010).

Las organizaciones, en su esfuerzo por reducir la rotación laboral y asegurar la continuidad operativa, buscan fortalecer el compromiso de sus colaboradores, ya que la evidencia empírica demuestra que los trabajadores comprometidos tienden a mostrar un mejor desempeño, mayor disposición al esfuerzo adicional y una actitud proactiva frente a los desafíos laborales (Meyer y Allen, 2004). No obstante, uno de los principales retos actuales consiste en atraer y retener talento humano capaz de asumir responsabilidades y comprometerse con las metas organizacionales, en un contexto donde aún son limitadas las iniciativas sistemáticas orientadas a la difusión de valores corporativos y al fortalecimiento del compromiso.

En un entorno globalizado, donde se prioriza la productividad y el cumplimiento de resultados en plazos cada vez más reducidos, los trabajadores suelen percibir sus condiciones laborales como altamente demandantes. Esta situación se intensifica cuando coexisten factores como la sobrecarga de trabajo, la supervisión inadecuada, la ambigüedad de roles y las deficientes relaciones interpersonales, aspectos que pueden afectar negativamente el compromiso organizacional (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2016). Al respecto, Chirinos et al. (2018) señalan que el ambiente laboral influye directamente en las actitudes y conductas de los trabajadores, por lo que resulta indispensable promover climas organizacionales saludables que potencien el desempeño y el logro de los objetivos institucionales.

En el contexto peruano, la minería constituye uno de los principales motores de la economía nacional. De acuerdo con reportes oficiales, este sector ha representado alrededor del 9 % del Producto Bruto Interno (PBI) real durante el año 2023, manteniéndose cercana al 10 % como promedio de la última década, y generando más de 240 mil empleos directos a nivel nacional (Ministerio de Energía y Minas [MINEM], 2024; Propuesta Ciudadana, 2024). A nivel regional, Arequipa se posiciona de manera sostenida como una de las principales zonas de concentración del empleo minero formal, al concentrar aproximadamente el 14.6 % del empleo directo del subsector, lo que equivale a cerca de 36 mil puestos de trabajo, evidenciando su rol estratégico en la sostenibilidad operativa del sector (MINEM, 2024).

No obstante, estas condiciones también implican importantes desafíos en la gestión del talento humano, particularmente en lo referido a la rotación laboral, el desgaste ocupacional y el fortalecimiento del compromiso organizacional. Estudios realizados en el contexto latinoamericano han reportado elevados niveles de estrés laboral, situando al Perú entre los países donde una proporción significativa de trabajadores percibe su actividad laboral como estresante, especialmente en grupos etarios jóvenes y de mediana edad (Mejía et al., 2019;

Leiva-Garrido, 2024). A nivel nacional, informes del Ministerio de Salud y del Instituto Nacional de Salud Mental indican que entre el 25 % y el 31 % de los trabajadores perciben niveles moderados a altos de estrés laboral, siendo la insatisfacción con la remuneración uno de los principales factores asociados (Saavedra et al., 2013). Estas condiciones pueden incidir indirectamente en el compromiso organizacional, especialmente en sectores de alta exigencia como la minería.

En este escenario regional se inserta Minera Bateas S.A.C., organización cuya actividad productiva demanda altos estándares de desempeño, seguridad y coordinación interáreas, propios de la dinámica del sector minero. Al igual que otras empresas del rubro, la organización enfrenta desafíos vinculados a la gestión de su capital humano, entre los que destacan la integración efectiva de los colaboradores, la alineación con los valores corporativos y la consolidación de una cultura organizacional orientada al compromiso y la responsabilidad compartida.

Las condiciones propias del régimen laboral minero, como los sistemas de trabajo por turnos prolongados (14 días de trabajo por 7 días de descanso), la distancia geográfica respecto de los centros urbanos y la convivencia continua en espacios laborales cerrados, configuran una dinámica organizacional particular que puede influir en la forma en que los colaboradores perciben su vínculo con la empresa. Estas características hacen necesario fortalecer estrategias de gestión humana que promuevan el compromiso organizacional como un factor protector frente a la rotación laboral, el desgaste ocupacional y la desvinculación psicológica del trabajador.

En respuesta a este contexto, la empresa ha implementado iniciativas orientadas al refuerzo de sus valores institucionales, promoviendo principios como el respeto, la equidad, la inclusión, la empatía y la responsabilidad en la toma de decisiones, con el propósito de consolidar comportamientos alineados con su misión y visión organizacional. Sin embargo,

surge la necesidad de evaluar en qué medida estas acciones se traducen efectivamente en mayores niveles de compromiso organizacional entre los colaboradores, considerando que dicho constructo puede verse influido por variables individuales y organizacionales, como la edad y el área de desempeño laboral.

En consecuencia, el problema de investigación radica en la necesidad de describir y analizar cómo se manifiestan los niveles de compromiso organizacional en los colaboradores de Minera Bateas S.A.C., en el marco del contexto productivo y social de la región Arequipa durante el año 2024, considerando variables como la edad y el área laboral, con el fin de generar evidencia empírica que contribuya a la toma de decisiones estratégicas en la gestión del talento humano y al fortalecimiento de una cultura organizacional comprometida y sostenible.

En base a lo referido en líneas anteriores se formula los siguientes problemas de investigación.

1.1.2. Formulación del problema

- Problema general

¿De qué manera se presentan, se asocian y se comparan los niveles de compromiso organizacional según la edad y el área laboral en los colaboradores de una empresa minera de la región Arequipa durante el año 2024?

- Problemas específicos

- ¿Cómo se manifiestan las propiedades psicométricas —confiabilidad y validez de constructo— de la escala de compromiso organizacional aplicada a colaboradores de una empresa minera de la región Arequipa en el año 2024?
- ¿Cuáles son los niveles de compromiso organizacional que presentan los colaboradores de una empresa minera de la región Arequipa durante el año 2024?

- ¿Cómo se distribuyen los niveles de compromiso organizacional según la edad y el área laboral en los colaboradores de una empresa minera de la región Arequipa en el año 2024?
- ¿Qué tipo de asociación existe entre el compromiso organizacional y las variables edad y área laboral en los colaboradores de una empresa minera de la región Arequipa durante el año 2024?
- ¿Existen diferencias significativas en los niveles de compromiso organizacional según la edad y el área laboral en los colaboradores de una empresa minera de la región Arequipa en el año 2024?

1.2. Antecedentes

1.2.1. Antecedentes nacionales

En el contexto peruano, el compromiso organizacional ha sido ampliamente estudiado en el sector minero y en actividades afines, evidenciándose su relación con variables psicosociales, organizacionales y laborales.

Arangoitia-Rosales et al. (2024), en Lima, desarrollaron una investigación cuantitativa correlacional en 283 colaboradores de la Compañía Minera Ares, empleando la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1991), adaptada por Fonseca et al. (2019). Los resultados indicaron que el equilibrio trabajo-familia no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en trabajadores millennials del sector minero con régimen laboral atípico, resaltando la importancia de considerar el contexto específico del sector y las particularidades generacionales en la interpretación de este constructo.

Balbín (2024), en Huancayo, examinó la relación entre compromiso organizacional y satisfacción laboral en 125 trabajadores de una empresa outsourcing. Mediante instrumentos validados, se evidenció una relación directa y significativa entre ambas variables, destacándose niveles elevados de compromiso organizacional. No obstante, se identificaron debilidades en

las dimensiones afectiva y de continuidad, recomendándose estrategias de fortalecimiento organizacional.

Carreón et al. (2024), en Ayacucho, analizaron la relación entre compromiso organizacional e intención de rotación en 354 colaboradores de la Unidad Minera Inmaculada. Los hallazgos mostraron que el compromiso afectivo y normativo se asocian negativamente con la intención de rotación, mientras que el compromiso de continuidad no evidenció una relación significativa, reforzando la relevancia del componente emocional y normativo en la permanencia laboral.

Chambi y Rojas (2024), en Arequipa, evaluaron la relación entre estilos de comportamiento y compromiso organizacional en 275 trabajadores mineros, encontrando asociaciones significativas principalmente con el compromiso normativo y de continuidad. Asimismo, se observó que los trabajadores con estilos influyentes tendían a presentar niveles medios con tendencia alta de compromiso organizacional.

Leiva-Garrido (2024), en Moquegua, estudió la relación entre compromiso organizacional y síndrome de burnout en 154 trabajadores de un campamento minero. Los resultados evidenciaron relaciones negativas significativas entre el burnout y las dimensiones afectiva y normativa del compromiso, mientras que el compromiso de continuidad no mostró asociaciones relevantes, resaltando el rol protector del compromiso emocional frente al desgaste laboral.

Otros estudios nacionales confirman la relación del compromiso organizacional con variables como la motivación laboral (Carbajal y Larios, 2023; Sánchez, 2020; Espinoza, 2017), la satisfacción laboral (Chura, 2023; Luna, 2015), la productividad (Zavaleta, 2019) y el desempeño laboral (Giraldo, 2021). De manera consistente, estos trabajos reportan que mayores niveles de compromiso organizacional se asocian con mejores indicadores de desempeño, menor rotación y mayor estabilidad laboral.

Investigaciones desarrolladas específicamente en el sector minero peruano (Ames-Guerrero, 2021; Flores, 2023; Muñoz, 2022) coinciden en señalar que el compromiso de continuidad suele predominar en contextos de alta exigencia operativa, mientras que el compromiso afectivo resulta más sensible a factores como liderazgo, condiciones laborales y clima organizacional.

En conjunto, los antecedentes nacionales evidencian la relevancia del compromiso organizacional como variable clave en la gestión del talento humano en el sector minero. Sin embargo, se identifican vacíos respecto al análisis comparativo del compromiso organizacional según variables sociodemográficas y organizacionales, como la edad y el área laboral, particularmente en empresas mineras de la región Arequipa, lo que justifica la pertinencia y originalidad del presente estudio.

1.2.2. Antecedentes internacionales

En el ámbito internacional, el compromiso organizacional ha sido analizado desde diversas perspectivas, evidenciándose su relación con variables psicosociales, organizacionales y contextuales, tanto en el sector público como privado.

Castillo (2022), en Ecuador, examinó la relación entre el marketing interno y el compromiso organizacional en 127 colaboradores operativos del sector público de tránsito en Guayaquil. Mediante un enfoque cuantitativo descriptivo-correlacional y el uso del cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen, se evidenció una correlación moderada entre ambas variables, con mayor impacto en las dimensiones afectiva y normativa. A pesar de los altos niveles de compromiso observados, los participantes percibieron deficiencias en las acciones de marketing interno, destacándose la necesidad de fortalecer estrategias orientadas a consolidar la cultura organizacional y el sentido de permanencia.

Pérez-Rave (2022), en Colombia, analizó la relación entre el compromiso social organizacional y el bienestar laboral en 289 colaboradores de una institución del sector salud.

A través de modelos de ecuaciones estructurales y técnicas de aprendizaje automático, se evidenció una relación positiva y significativa entre ambos constructos, resaltando que las iniciativas éticas y sociales de la organización contribuyen al bienestar y fortalecen el vínculo psicológico de los trabajadores con la institución.

En México, Recio-Reyes et al. (2019) evaluaron el clima organizacional en trabajadores del área de mantenimiento de una empresa minera de San Luis Potosí, encontrando niveles aceptables de clima laboral y correlaciones significativas entre algunas de sus dimensiones y variables sociodemográficas como la edad y la antigüedad. Estos hallazgos refuerzan la importancia de considerar características individuales en el análisis de variables organizacionales.

Coronado (2017), también en México, investigó la relación entre satisfacción laboral, clima organizacional y compromiso organizacional en una empresa agropecuaria. Los resultados mostraron correlaciones significativas entre el compromiso organizacional —especialmente en sus dimensiones afectiva y normativa— y los factores del clima y la satisfacción laboral, evidenciándose niveles parciales de compromiso en una proporción considerable de trabajadores.

Manzano (2017), en Ecuador, analizó el compromiso organizacional y el sentido de pertenencia en docentes de una unidad educativa, identificando que el compromiso afectivo fue la dimensión predominante y el principal predictor de conductas organizacionales positivas. Asimismo, se concluyó que factores como la afiliación institucional y la proyección a futuro influyen favorablemente en el compromiso.

Bazurto (2016), en Ecuador, examinó la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en una entidad pública, encontrando niveles bajos de compromiso, particularmente en las dimensiones afectiva y de continuidad, lo que evidenció la influencia de variables motivacionales y del clima organizacional en el fortalecimiento del compromiso.

Investigaciones realizadas en México y Chile (Crespo, 2016; Flores, 2016; Castro et al., 2014) coinciden en señalar que el compromiso afectivo suele predominar sobre las dimensiones normativa y de continuidad, especialmente en contextos organizacionales donde existen condiciones laborales favorables, liderazgo efectivo y reconocimiento del desempeño. Asimismo, se identificaron diferencias significativas en el compromiso organizacional según variables personales y del contexto laboral, como el sistema de turnos, la antigüedad y las responsabilidades familiares.

Por su parte, estudios desarrollados en Venezuela (Arráez, 2015; Gasea, 2015) evidenciaron que la ausencia de incentivos, reconocimiento y políticas de desarrollo organizacional se asocia con bajos niveles de compromiso organizacional, mientras que entornos laborales estables, con metas claras y prácticas de reconocimiento, favorecen un mayor involucramiento y sentido de pertenencia.

Finalmente, Frías (2014), en Chile, analizó el compromiso y la satisfacción laboral como factores de permanencia en trabajadores de la generación Y, concluyendo que, si bien altos niveles de compromiso y satisfacción influyen positivamente en la identificación organizacional, estos no garantizan la permanencia laboral si no se acompañan de oportunidades de desarrollo profesional.

En conjunto, los antecedentes internacionales confirman que el compromiso organizacional es un constructo multidimensional influenciado por factores individuales, organizacionales y contextuales. No obstante, se identifican limitaciones en el análisis comparativo del compromiso organizacional según variables sociodemográficas y organizacionales específicas, como la edad y el área laboral, particularmente en el sector minero, lo que refuerza la pertinencia del presente estudio en el contexto peruano y regional de Arequipa.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la forma en que se presentan, se asocian y se comparan los niveles de compromiso organizacional según la edad y el área laboral en los colaboradores de una empresa minera de la región Arequipa durante el año 2024.

1.3.2. Objetivos específicos

- Evaluar las propiedades psicométricas de la escala de compromiso organizacional, considerando su confiabilidad y validez de constructo, en colaboradores de una empresa minera de la región Arequipa durante el año 2024.
- Identificar los niveles de compromiso organizacional que presentan los colaboradores de una empresa minera de la región Arequipa durante el año 2024.
- Describir la distribución de los niveles de compromiso organizacional según la edad y el área laboral en los colaboradores de una empresa minera de la región Arequipa durante el año 2024.
- Analizar la asociación existente entre el compromiso organizacional y las variables edad y área laboral en los colaboradores de una empresa minera de la región Arequipa durante el año 2024.
- Comparar los niveles de compromiso organizacional según la edad y el área laboral en los colaboradores de una empresa minera de la región Arequipa durante el año 2024.

1.4. Justificación

1.4.1. Justificación teórica

Desde una perspectiva teórica, el compromiso organizacional constituye uno de los constructos centrales de la psicología organizacional, al explicar la naturaleza del vínculo psicológico que se establece entre los trabajadores y la organización. Su estudio resulta relevante debido a su relación con variables clave como el desempeño laboral, la productividad,

la permanencia en la organización y la reducción del ausentismo. Diversos autores han señalado que el compromiso organizacional actúa como un predictor significativo del comportamiento laboral y del rendimiento organizacional (Conway, 2004; Castro et al., 2014).

No obstante, la literatura evidencia resultados contradictorios respecto a la relación entre el compromiso organizacional y las variables sociodemográficas. Mientras algunos estudios sostienen que factores como la edad o el género no influyen de manera significativa en el compromiso organizacional, otros reportan asociaciones relevantes, lo que revela la necesidad de continuar profundizando en este campo de estudio desde contextos organizacionales específicos (Ramos, 2005; Akintayo, 2010; Juaneda y González, 2007). En el contexto peruano, investigaciones previas han señalado resultados no concluyentes respecto a la influencia de variables sociodemográficas en las dimensiones afectiva, normativa y de continuidad del compromiso organizacional (Martínez y Olivos, 2010).

En este sentido, la presente investigación contribuye al fortalecimiento del marco teórico del compromiso organizacional al analizar su comportamiento en un sector estratégico como la minería, incorporando variables organizacionales y sociodemográficas —edad y área laboral— que permiten ampliar la comprensión del constructo en un contexto laboral de alta exigencia.

1.4.2. Justificación práctica

Desde el punto de vista práctico, la minería representa uno de los principales motores económicos del Perú y depende en gran medida del desempeño sostenido de su capital humano. Las condiciones propias del sector, como jornadas laborales prolongadas, regímenes atípicos de trabajo y el desplazamiento de trabajadores desde regiones alejadas hacia las unidades mineras, pueden generar desgaste físico y emocional, afectando el compromiso organizacional si no se gestionan adecuadamente.

Contar con trabajadores comprometidos resulta fundamental para asegurar la continuidad operativa, la productividad y la estabilidad laboral en las empresas mineras. En este marco, la presente investigación permitirá a Minera Bateas S.A.C. obtener información empírica relevante sobre cómo se manifiesta el compromiso organizacional en sus colaboradores, considerando diferencias según edad y área laboral. Estos hallazgos facilitarán la toma de decisiones orientadas al diseño de estrategias de gestión del talento humano, fortalecimiento de la cultura organizacional y optimización de programas de valores, reconocimiento y desarrollo profesional.

Asimismo, los resultados podrán servir como referencia para otras empresas mineras de la región Arequipa y del país, al evidenciar la importancia de atender factores emocionales, profesionales y organizacionales que influyen en el compromiso de los trabajadores.

1.4.3. Justificación metodológica

En el ámbito metodológico, la investigación aporta al uso riguroso de instrumentos psicométricos en el estudio del compromiso organizacional, al evaluar las propiedades de confiabilidad y validez de constructo de la escala aplicada en un contexto minero peruano. Este proceso resulta relevante, ya que permite verificar la pertinencia y consistencia de la medición del constructo en poblaciones laborales con características específicas.

Asimismo, el empleo de un enfoque cuantitativo, con análisis descriptivos, asociativos y comparativos, contribuye a generar evidencia empírica sólida que puede ser replicada o contrastada en futuras investigaciones desarrolladas en sectores productivos similares. De esta manera, el estudio fortalece la base metodológica para investigaciones posteriores sobre compromiso organizacional en contextos laborales de alta exigencia.

1.4.4. Justificación social

Desde una perspectiva social, comprender los factores que influyen en el compromiso organizacional permite promover entornos laborales más saludables, equitativos y sostenibles.

El fortalecimiento del compromiso organizacional no solo beneficia a las empresas, sino también a los trabajadores, al favorecer la estabilidad laboral, el bienestar psicológico y el equilibrio entre las demandas laborales y personales.

En el contexto del sector minero, donde los trabajadores enfrentan condiciones laborales complejas y prolongados periodos de alejamiento de sus familias, la generación de políticas organizacionales orientadas al compromiso puede contribuir a mejorar la calidad de vida laboral y la cohesión social. En consecuencia, esta investigación aporta evidencia que puede orientar prácticas organizacionales más humanas y responsables, alineadas con el desarrollo sostenible del sector minero y el bienestar integral de sus colaboradores.

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis general

Hi (hipótesis alterna general): Existen diferencias y asociaciones significativas en los niveles de compromiso organizacional según la edad y el área laboral en los colaboradores de una empresa minera de la región Arequipa durante el año 2024.

H₀ (Hipótesis nula general): No existen diferencias ni asociaciones significativas en los niveles de compromiso organizacional según la edad y el área laboral en los colaboradores de una empresa minera de la región Arequipa durante el año 2024.

1.5.2. Hipótesis específicas

H₁₁: La escala de compromiso organizacional presenta adecuados niveles de confiabilidad y validez de constructo en colaboradores de una empresa minera de la región Arequipa durante el año 2024.

H₀₁: La escala de compromiso organizacional no presenta adecuados niveles de confiabilidad ni validez de constructo en colaboradores de una empresa minera de la región Arequipa durante el año 2024.

H₁₂: Predominan niveles moderados y bajos de compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa minera de la región Arequipa durante el año 2024.

H₀₂: No predominan niveles moderados ni bajos de compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa minera de la región Arequipa durante el año 2024.

H₁₃: Los niveles de compromiso organizacional presentan una distribución diferenciada según la edad y el área laboral en los colaboradores de una empresa minera de la región Arequipa durante el año 2024.

H₀₃: Los niveles de compromiso organizacional no presentan una distribución diferenciada según la edad y el área laboral en los colaboradores de una empresa minera de la región Arequipa durante el año 2024.

H₁₄: Existe asociación significativa entre los niveles de compromiso organizacional y las variables edad y área laboral en los colaboradores de una empresa minera de la región Arequipa durante el año 2024.

H₀₄: No existe asociación significativa entre los niveles de compromiso organizacional y las variables edad y área laboral en los colaboradores de una empresa minera de la región Arequipa durante el año 2024.

H₁₅: Existen diferencias significativas en los niveles de compromiso organizacional según la edad y el área laboral en los colaboradores de una empresa minera de la región Arequipa durante el año 2024.

H₀₅: No existen diferencias significativas en los niveles de compromiso organizacional según la edad y el área laboral en los colaboradores de una empresa minera de la región Arequipa durante el año 2024.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Bases teóricas sobre el tema de investigación

2.1.1. *Conceptualización*

La industria minera constituye una de las actividades económicas más antiguas y relevantes en la historia de la humanidad, debido a su estrecha relación con el desarrollo tecnológico, social y productivo de las civilizaciones. Desde las sociedades precolombinas, la extracción y uso de metales cumplió un rol fundamental en la elaboración de herramientas, objetos utilitarios y símbolos culturales, consolidándose posteriormente como un eje estratégico durante la época colonial, cuando la explotación de metales preciosos impulsó los sistemas económicos mercantilistas y la expansión de los imperios europeos entre los siglos XVI y XVIII (Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería [Osinerghmin], 2017).

En el Perú contemporáneo, la minería se ha consolidado como un sector clave para el crecimiento económico y el desarrollo social, debido a su significativa contribución a las exportaciones, la recaudación fiscal y la generación de empleo directo e indirecto. La actividad minera no solo impacta de manera directa en la economía nacional, sino que también promueve encadenamientos productivos con otros sectores como la construcción, el comercio, el transporte, la energía y los servicios especializados, fortaleciendo el dinamismo económico del país (Osinerghmin, 2017).

A partir de la década de 1990, el proceso de liberalización económica, privatización de empresas estatales y redefinición del rol del Estado impulsó la creación de organismos reguladores sectoriales, orientados a supervisar y fiscalizar las actividades económicas estratégicas. En este contexto, se creó el Organismo Supervisor de la Inversión en Energía mediante la Ley N.º 26734, cuyas funciones fueron ampliadas posteriormente al sector minero con la promulgación de la Ley N.º 28964, dando origen al actual Osinerghmin. Esta entidad

cumple un rol fundamental en la regulación, supervisión y fiscalización de las actividades mineras, con el objetivo de garantizar la seguridad industrial, la protección del ambiente y la calidad de las operaciones (Osinermin, 2017).

La actividad minera se caracteriza por la exposición a elevados riesgos operativos y ambientales, lo que exige la implementación de estándares rigurosos de seguridad, control y gestión responsable. En este sentido, Osinermin desempeña una función preventiva y correctiva, incorporando buenas prácticas internacionales en materia de supervisión y alineando sus acciones con los lineamientos de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), tales como la proporcionalidad regulatoria, la transparencia, la consistencia normativa y la rendición de cuentas (Osinermin, 2017).

Desde el punto de vista productivo, los metales constituyen el principal grupo de productos mineros y presentan una distribución geológica desigual a nivel mundial, lo que determina la existencia de países con una alta especialización minera. En el caso del Perú y Chile, el cobre representa uno de los minerales de mayor importancia estratégica, situando a ambos países entre los principales productores y exportadores a nivel global (Osinermin, 2017).

La evolución reciente del sector minero peruano evidencia impactos económicos y sociales significativos. Entre los años 2002 y 2015, las exportaciones mineras representaron, en promedio, más del 70 % del valor total de las exportaciones nacionales, mientras que la inversión minera experimentó un crecimiento sostenido. Este desempeño permitió importantes aportes al tesoro público a través del canon minero y del impuesto a la renta, así como un notable incremento en la generación de empleo directo e indirecto, producto de los fuertes encadenamientos con industrias complementarias (Osinermin, 2017).

Asimismo, el crecimiento del sector minero contribuyó indirectamente a la reducción de los niveles de pobreza y pobreza extrema en el país, en paralelo con la implementación de

políticas públicas orientadas a mejorar el acceso a educación, salud e infraestructura básica. Durante dicho periodo, el Perú registró una de las tasas de crecimiento económico más altas de América Latina, consolidándose como un referente regional en términos de desempeño macroeconómico (Osinermin, 2017).

En años más recientes, el desarrollo y ampliación de proyectos mineros de gran envergadura ha fortalecido la posición del Perú en el mercado internacional de minerales, particularmente en la producción de cobre, situándolo entre los principales exportadores a nivel mundial. Este contexto reafirma la importancia estratégica de la industria minera para el país y resalta la necesidad de una gestión integral que considere no solo los aspectos económicos y técnicos, sino también los factores humanos y organizacionales que aseguran la sostenibilidad del sector.

2.1.2. Características de la industria minera

La industria minera presenta un conjunto de características estructurales y operativas que la diferencian de otros sectores productivos, las cuales influyen directamente en la organización del trabajo, la gestión del capital humano y el desempeño de las empresas que la conforman. Estas particularidades explican la complejidad del entorno laboral minero y la necesidad de estrategias organizacionales específicas orientadas a la sostenibilidad y al compromiso de los trabajadores.

Una de las principales características de la actividad minera es su alta intensidad de capital. El desarrollo de proyectos mineros requiere elevadas inversiones iniciales en exploración, infraestructura, tecnología y equipamiento, así como largos periodos de maduración antes de alcanzar la fase productiva. Esta condición exige estabilidad operativa y continuidad del personal, dado que el conocimiento técnico y la experiencia acumulada de los trabajadores resultan esenciales para garantizar la eficiencia y seguridad de las operaciones (Osinermin, 2017).

Asimismo, la minería se distingue por operar en entornos geográficos alejados de los centros urbanos, lo que implica el establecimiento de campamentos mineros y sistemas de trabajo bajo regímenes especiales. Estos regímenes, como los turnos prolongados de trabajo seguidos de periodos de descanso, generan dinámicas laborales y sociales particulares que pueden incidir en el bienestar psicológico, la vida familiar y el nivel de compromiso organizacional de los colaboradores (Chiavenato, 2019).

Otra característica relevante es la exposición permanente a riesgos laborales y ambientales. Las operaciones mineras involucran actividades de alto riesgo, tanto en términos de seguridad industrial como de impacto ambiental, lo que demanda el cumplimiento estricto de normativas, protocolos de seguridad y sistemas de supervisión continua. En este contexto, la capacitación constante, la disciplina operativa y la cultura de seguridad se convierten en ejes fundamentales del desempeño organizacional (Osinermin, 2017).

La industria minera también se caracteriza por una alta especialización técnica del trabajo, que requiere personal calificado y multidisciplinario, incluyendo ingenieros, técnicos, operarios especializados y profesionales de apoyo. Esta diversidad de perfiles laborales genera una estructura organizacional compleja, con múltiples áreas funcionales que deben coordinarse de manera eficiente para alcanzar los objetivos productivos y de seguridad, lo que incrementa la importancia del liderazgo, la comunicación interna y la cohesión organizacional (Robbins y Judge, 2021).

Adicionalmente, la minería mantiene una fuerte interacción con el entorno social y comunitario, especialmente en regiones donde constituye una de las principales fuentes de empleo e ingresos. Las empresas mineras enfrentan el desafío de desarrollar relaciones sostenibles con las comunidades cercanas, cumplir con compromisos de responsabilidad social y gestionar expectativas sociales, lo cual repercute indirectamente en el clima organizacional

y en la percepción de los trabajadores sobre la reputación y legitimidad de la empresa (Sánchez y Ferrer, 2018).

Finalmente, la industria minera opera en un contexto altamente regulado, sujeto a normativas nacionales e internacionales en materia de seguridad, medio ambiente, relaciones laborales y fiscalización económica. El cumplimiento de estos marcos regulatorios exige una gestión organizacional rigurosa y transparente, así como la participación activa de los trabajadores en el cumplimiento de estándares y buenas prácticas, reforzando la necesidad de contar con colaboradores comprometidos con los valores y objetivos de la organización.

En conjunto, estas características evidencian que la industria minera no solo enfrenta desafíos técnicos y económicos, sino también retos significativos en la gestión del talento humano. Comprender estas particularidades resulta fundamental para analizar el compromiso organizacional en este sector, dado que las condiciones laborales, la estructura organizacional y el contexto operativo influyen de manera directa en la forma en que los trabajadores se vinculan psicológica y emocionalmente con la empresa.

2.1.3. Los minerales

Los minerales se definen como sustancias inorgánicas de origen natural que se presentan en estado sólido y se caracterizan por poseer una estructura interna ordenada, una composición química definida y propiedades físicas relativamente constantes, las cuales pueden variar dentro de límites específicos (Rivera, 2005). Estas sustancias constituyen asociaciones de elementos químicos, tanto metálicos como no metálicos, que se encuentran integradas en las rocas que conforman las distintas capas de la corteza terrestre.

Cuando los minerales se concentran en proporciones suficientemente altas, dan lugar a depósitos conocidos como yacimientos, los cuales representan el punto de partida para el desarrollo de las actividades extractivas. Sin embargo, no toda concentración mineral puede

ser considerada explotable, ya que su aprovechamiento depende de múltiples factores de carácter técnico, económico, legal y ambiental (Osineergmin, 2017).

En la industria minera, los conceptos de **recursos** y **reservas** resultan fundamentales para la planificación y evaluación de proyectos. Un recurso mineral se refiere a una concentración de mineral con potencial de ser explotada en el futuro, mientras que una reserva constituye aquella porción del recurso cuya viabilidad técnica y económica para su extracción ha sido demostrada mediante estudios detallados (Osineergmin, 2017). En este sentido, Dammert y Molinelli (2007) señalan que un recurso solo puede ser clasificado como reserva cuando la tecnología disponible y los costos asociados al proceso de recuperación permiten obtener una rentabilidad razonable en relación con la inversión realizada.

La distinción entre recursos y reservas está condicionada por factores como la tecnología de extracción, los precios internacionales de los metales, el marco normativo vigente, las restricciones ambientales y la aceptación social del proyecto minero. Estos elementos determinan si un yacimiento puede ser explotado de manera sostenible y económicamente viable (Osineergmin, 2017).

Desde una perspectiva económica, la demanda de minerales y metales responde a diversos factores estructurales. Halland et al. (2016) identifican siete determinantes principales de la demanda de metales: el nivel de ingreso y la actividad económica, el precio del metal, el precio de los bienes sustitutos, el precio de los bienes complementarios, el desarrollo tecnológico, las preferencias de los consumidores y las políticas gubernamentales. En concordancia, Maxwell (2006a) sostiene que la demanda de metales se encuentra estrechamente vinculada al crecimiento económico, dado que estos insumos son esenciales para la producción de bienes y servicios en sectores como la industria, la construcción, la energía y la tecnología.

Los principales metales explotados a nivel mundial —como el cobre, zinc, plata, plomo, oro y estaño— presentan una amplia diversidad de usos industriales y comerciales, así como la existencia de materiales sustitutos que pueden emplearse en determinadas aplicaciones. No obstante, la disponibilidad de reservas minerales continúa siendo un factor estratégico para los países productores, ya que condiciona su posición en el mercado internacional y su capacidad de desarrollo económico.

En este contexto, el Perú destaca por su relevante participación en el mercado global de minerales. De acuerdo con reportes sectoriales, el país ocupa el primer lugar mundial en reservas de plata y el tercer lugar en reservas de cobre y zinc. Asimismo, se posiciona entre los principales productores de cobre, zinc, plomo y oro a nivel internacional, consolidándose como uno de los países mineros más importantes del mundo (Osinermin, 2017). Esta situación reafirma el carácter estratégico de la actividad minera para la economía nacional y subraya la necesidad de una gestión eficiente y sostenible de los recursos minerales.

Tabla 1

Usos de materias primas y reservas: Ranking de los países a nivel mundial

Producto	Usos y sustitutos	Ranking de países en las reservas mundiales 2015
Cobre	En equipos eléctricos, radiadores de autos y refrigeradores. El aluminio podría sustituirlo en varios productos. El titanio, el acero, la fibra óptica y el plástico podrían ser sustitutos en ciertas aplicaciones	Chile (1o), Australia (2o), Perú (3o) y México (4o)
Zinc	Revestimientos galvanizados de zinc para hierro y acero, productos de aleación fundida, pigmentos y óxido de zinc en la fabricación de caucho. Los sustitutos incluyen plásticos, aluminio y magnesio en fundición a presión.	Australia (1o), China (2o), Perú (3o) y México (4o)
Plata	En joyería, papel fotográfico, películas, enchapado en vajilla, espejos, aplicaciones dentales y monedas. Los sustitutos incluyen acero inoxidable, aluminio y rodio, tantalio y oro en ciertas aplicaciones	Perú (1o), Australia (2o), Polonia (3o) y Chile (4o)

Plomo	Baterías de plomo ácido; entre otros usos incluyen protección en la radiografía médica, en la construcción se usan como intermitentes, pesos y aditivos de vidrio. Los sustitutos son el plástico, el aluminio, el estaño y el acero en ciertas aplicaciones.	Australia (1o), China (2o), Rusia (3o) y Perú (4o)
Oro	En joyería y en aplicaciones eléctricas y electrónicas. Los posibles sustitutos serían el paladio, el platino y la plata	Australia (1o), Rusia (2o), Sudáfrica (3o) y EE.UU. (4o)
Estaño	Placa de estaño para envasado de alimentos, soldadura para uso en electrónica. Sustitutos incluyen el vidrio, el aluminio y los plásticos para contenedores y latas.	China (1o), Indonesia (2o), Brasil (3o) y Bolivia (4o)

Nota. Adaptada de “Compendio de yacimientos minerales del Perú”, por Tumialán, 2003,

Boletín Informativo, 10.

Los resultados en cuanto a reservas y producción son destacables. El Perú es el primero en el ranking mundial de países mineros con reservas de plata y el tercero con reservas de cobre y zinc; asimismo, es el segundo productor de cobre, el tercer productor de zinc, el cuarto y sexto productor de plomo y oro, respectivamente. (Osineergmin, 2017, p. 282)

2.1.4. Clasificación de los minerales

Los minerales pueden clasificarse atendiendo a diversos criterios, tales como su composición química, sus propiedades físicas y su utilidad económica. Esta clasificación resulta fundamental para la industria minera, ya que permite organizar la explotación, el procesamiento y la comercialización de los recursos minerales de acuerdo con sus características y aplicaciones específicas.

Desde el punto de vista económico y productivo, la clasificación más utilizada en la industria minera distingue entre minerales metálicos, minerales no metálicos y minerales energéticos (Osineergmin, 2017).

Los minerales metálicos son aquellos que contienen metales susceptibles de ser extraídos y utilizados en procesos industriales. Se caracterizan por su conductividad eléctrica y térmica, ductilidad y resistencia mecánica. Dentro de este grupo se incluyen metales de gran

relevancia económica como el cobre, el zinc, el hierro, el plomo, el oro, la plata y el estaño. Estos minerales constituyen la base de múltiples actividades productivas, tales como la construcción, la industria manufacturera, la electrónica y el sector energético, lo que explica su alta demanda en los mercados internacionales.

Por su parte, los minerales no metálicos no contienen metales aprovechables, pero poseen un alto valor industrial debido a sus propiedades físicas y químicas. Entre ellos se encuentran minerales como la caliza, el yeso, la sal, el fosfato, el cuarzo y la arcilla. Estos recursos son ampliamente utilizados en la producción de cemento, vidrio, fertilizantes, productos químicos y materiales de construcción. Aunque su valor unitario suele ser menor que el de los minerales metálicos, su volumen de producción y su impacto en la economía local resultan significativos (Dammert y Molinelli, 2007).

Asimismo, se reconocen los minerales energéticos, los cuales se emplean principalmente como fuentes de energía. En este grupo se incluyen recursos como el carbón mineral, el uranio y otros materiales utilizados en la generación de energía térmica y nuclear. Si bien su explotación presenta características técnicas y ambientales particulares, estos minerales cumplen un rol estratégico en la matriz energética de diversos países (Halland et al., 2016).

Otra forma de clasificación considera el uso final de los minerales, diferenciándolos en minerales industriales, minerales de uso tecnológico y minerales preciosos. Los minerales industriales se destinan a procesos productivos básicos; los minerales tecnológicos son insumos clave para la fabricación de equipos electrónicos, sistemas de comunicación y energías renovables; mientras que los minerales preciosos, como el oro y la plata, se emplean tanto en joyería como en aplicaciones financieras e industriales.

Finalmente, los minerales también pueden clasificarse según su origen geológico, distinguiéndose entre minerales primarios, que se forman directamente a partir de procesos

geológicos internos, y minerales secundarios, que resultan de la alteración de otros minerales debido a procesos químicos y físicos en la superficie terrestre. Esta clasificación es relevante para la exploración minera, ya que orienta la identificación de yacimientos y la selección de métodos de explotación adecuados.

En conjunto, la clasificación de los minerales permite comprender la diversidad de recursos existentes y su importancia estratégica para la industria minera. Este conocimiento resulta esencial para la planificación de las actividades extractivas y para el desarrollo sostenible del sector, dado que facilita una gestión eficiente de los recursos y una adecuada toma de decisiones en el ámbito técnico, económico y ambiental.

2.1.5. Importancia económica y social de la minería

La minería constituye uno de los pilares fundamentales de la economía peruana, debido a su aporte significativo al crecimiento económico, la generación de empleo y el financiamiento del gasto público. Su importancia trasciende el ámbito productivo, ya que incide de manera directa e indirecta en el desarrollo social de las regiones donde se desarrolla la actividad minera, especialmente en zonas alejadas de los principales centros urbanos.

Desde una perspectiva económica, el sector minero destaca por su contribución al Producto Bruto Interno (PBI), a las exportaciones nacionales y a la recaudación fiscal. A lo largo de las últimas décadas, la minería ha representado una de las principales fuentes de divisas del país, al concentrar una proporción sustancial del valor total de las exportaciones peruanas. Asimismo, los ingresos generados por concepto de impuesto a la renta, regalías y canon minero han permitido fortalecer las finanzas públicas y financiar proyectos de inversión en infraestructura, educación, salud y servicios básicos en diversas regiones del país (Osinergmin, 2017).

En términos de empleo, la minería genera una cantidad significativa de puestos de trabajo directos e indirectos. Los empleos directos corresponden a trabajadores vinculados de

manera inmediata a las operaciones mineras, mientras que los empleos indirectos se originan a través de los encadenamientos productivos con sectores como la construcción, el transporte, la metalmecánica, los servicios de ingeniería, la energía y las telecomunicaciones. Estos encadenamientos multiplican el impacto económico del sector y contribuyen a dinamizar las economías regionales (Osinergmin, 2017).

Desde el ámbito social, la minería cumple un rol relevante en la reducción de brechas territoriales y en la promoción del desarrollo local. Los recursos provenientes del canon y las regalías mineras permiten a los gobiernos regionales y locales ejecutar proyectos orientados a mejorar la calidad de vida de la población, tales como obras de infraestructura vial, saneamiento, electrificación rural y fortalecimiento de los servicios sociales. De esta manera, la actividad minera se convierte en un mecanismo de redistribución de recursos que puede favorecer el desarrollo sostenible cuando es gestionada de forma eficiente y transparente.

No obstante, la importancia social de la minería también implica desafíos significativos. Las empresas mineras operan en contextos sociales complejos, donde es fundamental mantener relaciones armoniosas con las comunidades cercanas, promover el respeto por el medio ambiente y garantizar condiciones laborales seguras y dignas para los trabajadores. En este escenario, la gestión del capital humano adquiere una relevancia central, ya que el compromiso, la identificación y la estabilidad de los colaboradores influyen directamente en la continuidad de las operaciones y en la reputación social de la empresa.

Asimismo, la minería desempeña un papel clave en el desarrollo de capacidades técnicas y profesionales en el país, al demandar mano de obra especializada y promover procesos de capacitación continua. Este aspecto contribuye al fortalecimiento del capital humano nacional y a la transferencia de conocimiento tecnológico, factores que resultan esenciales para la competitividad del sector y del país en su conjunto.

En síntesis, la importancia económica y social de la minería radica en su capacidad para generar crecimiento, empleo y recursos fiscales, así como en su potencial para impulsar el desarrollo regional y mejorar las condiciones de vida de la población. Sin embargo, el aprovechamiento sostenible de estos beneficios depende, en gran medida, de una gestión responsable de las operaciones y del fortalecimiento del compromiso organizacional de los trabajadores, quienes constituyen un elemento clave para el logro de los objetivos económicos y sociales del sector minero.

2.1.6. Importancia económica y social de la minería

La minería constituye uno de los pilares fundamentales de la economía peruana, debido a su aporte significativo al crecimiento económico, la generación de empleo y el financiamiento del gasto público. Su importancia trasciende el ámbito productivo, ya que incide de manera directa e indirecta en el desarrollo social de las regiones donde se desarrolla la actividad minera, especialmente en zonas alejadas de los principales centros urbanos.

Desde una perspectiva económica, el sector minero destaca por su contribución al Producto Bruto Interno (PBI), a las exportaciones nacionales y a la recaudación fiscal. A lo largo de las últimas décadas, la minería ha representado una de las principales fuentes de divisas del país, al concentrar una proporción sustancial del valor total de las exportaciones peruanas. Asimismo, los ingresos generados por concepto de impuesto a la renta, regalías y canon minero han permitido fortalecer las finanzas públicas y financiar proyectos de inversión en infraestructura, educación, salud y servicios básicos en diversas regiones del país (Osinergmin, 2017).

En términos de empleo, la minería genera una cantidad significativa de puestos de trabajo directos e indirectos. Los empleos directos corresponden a trabajadores vinculados de manera inmediata a las operaciones mineras, mientras que los empleos indirectos se originan a través de los encadenamientos productivos con sectores como la construcción, el transporte, la

metalmecánica, los servicios de ingeniería, la energía y las telecomunicaciones. Estos encadenamientos multiplican el impacto económico del sector y contribuyen a dinamizar las economías regionales (Osinergmin, 2017).

Desde el ámbito social, la minería cumple un rol relevante en la reducción de brechas territoriales y en la promoción del desarrollo local. Los recursos provenientes del canon y las regalías mineras permiten a los gobiernos regionales y locales ejecutar proyectos orientados a mejorar la calidad de vida de la población, tales como obras de infraestructura vial, saneamiento, electrificación rural y fortalecimiento de los servicios sociales. De esta manera, la actividad minera se convierte en un mecanismo de redistribución de recursos que puede favorecer el desarrollo sostenible cuando es gestionada de forma eficiente y transparente.

No obstante, la importancia social de la minería también implica desafíos significativos. Las empresas mineras operan en contextos sociales complejos, donde es fundamental mantener relaciones armoniosas con las comunidades cercanas, promover el respeto por el medio ambiente y garantizar condiciones laborales seguras y dignas para los trabajadores. En este escenario, la gestión del capital humano adquiere una relevancia central, ya que el compromiso, la identificación y la estabilidad de los colaboradores influyen directamente en la continuidad de las operaciones y en la reputación social de la empresa.

Asimismo, la minería desempeña un papel clave en el desarrollo de capacidades técnicas y profesionales en el país, al demandar mano de obra especializada y promover procesos de capacitación continua. Este aspecto contribuye al fortalecimiento del capital humano nacional y a la transferencia de conocimiento tecnológico, factores que resultan esenciales para la competitividad del sector y del país en su conjunto.

En síntesis, la importancia económica y social de la minería radica en su capacidad para generar crecimiento, empleo y recursos fiscales, así como en su potencial para impulsar el desarrollo regional y mejorar las condiciones de vida de la población. Sin embargo, el

aprovechamiento sostenible de estos beneficios depende, en gran medida, de una gestión responsable de las operaciones y del fortalecimiento del compromiso organizacional de los trabajadores, quienes constituyen un elemento clave para el logro de los objetivos económicos y sociales del sector minero.

2.2. Compromiso organizacional

2.2.1. Conceptualización

El compromiso organizacional es un constructo central dentro de la psicología organizacional, debido a su capacidad para explicar la naturaleza del vínculo psicológico que se establece entre el trabajador y la organización. Su estudio se remonta a mediados del siglo XX, cuando los primeros enfoques enfatizaron la relación entre el desempeño laboral y la autoestima del individuo, considerando la motivación intrínseca como un elemento clave en la identificación del trabajador con su labor (Lodahl y Kejner, 1965).

Posteriormente, el compromiso organizacional fue conceptualizado como la fuerza de identificación y participación de una persona dentro de una organización, caracterizada por la aceptación de los objetivos y valores institucionales, la disposición a realizar esfuerzos significativos en favor de la organización y el deseo de mantener la pertenencia a esta (Porter et al., 1974; Mowday et al., 1982). Desde esta perspectiva, el compromiso trasciende la mera permanencia contractual, al implicar una adhesión psicológica y conductual hacia la organización.

Diversos autores ampliaron este enfoque al señalar que el compromiso organizacional integra componentes cognitivos, afectivos y conductuales. En este sentido, el trabajador comprometido no solo comprende y acepta los valores organizacionales, sino que experimenta sentimientos positivos hacia la organización y orienta su comportamiento al logro de sus objetivos (Saleh y Hosek, 1976; Blau y Boal, 1987). Esta visión permitió entender el

compromiso como una actitud relativamente estable, capaz de influir en decisiones laborales relevantes, como el desempeño sostenido y la intención de permanencia.

A lo largo de las décadas siguientes, el interés investigativo se centró en delimitar el concepto y diferenciarlo de otros constructos afines, como la satisfacción laboral o la implicación en el trabajo. En este proceso, se consolidó la idea de que el compromiso organizacional constituye un estado psicológico que vincula al individuo con un curso de acción relevante para la organización, predisponiéndolo a actuar en beneficio de esta (Meyer y Herscovitch, 2001).

Uno de los aportes más influyentes en la conceptualización del compromiso organizacional fue el modelo tridimensional propuesto por Meyer y Allen (1991), quienes definieron el compromiso organizacional como un estado psicológico que refleja la relación del trabajador con la organización y que influye en su decisión de permanecer o abandonarla. Desde este enfoque, el compromiso organizacional se concibe como un constructo multidimensional integrado por tres componentes: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo.

La relevancia del compromiso organizacional radica en su relación con múltiples variables organizacionales. La evidencia empírica ha demostrado que niveles elevados de compromiso se asocian con mayor desempeño laboral, reducción del ausentismo, disminución de la rotación y mayor estabilidad organizacional (Mathieu y Zajac, 1990; Cohen y Gattiker, 1991; Brett et al., 1995). Asimismo, se ha señalado que el compromiso organizacional mantiene una relación más sólida con la intención de permanencia que con el desempeño, lo que resalta su importancia en la gestión del talento humano (Gallardo y Triadó, 2008).

Desde enfoques más recientes, el compromiso organizacional también ha sido entendido como una respuesta emocional positiva ante la evaluación favorable del entorno laboral, expresada en sentimientos de adhesión, lealtad y deseo de permanencia (Testa, 2001;

Arciniega, 2002). Esta perspectiva se complementa con los aportes de la psicología organizacional positiva, que vinculan el compromiso con estados de energía, dedicación y absorción en el trabajo, favoreciendo conductas proactivas y altruistas dentro de la organización (Schaufeli et al., 2002).

En síntesis, el compromiso organizacional puede definirse como un vínculo psicológico complejo y multidimensional que integra cognición, afecto y conducta, y que se manifiesta en la identificación del trabajador con los valores organizacionales, su disposición al esfuerzo y su intención de permanencia. Este constructo resulta especialmente relevante en contextos laborales exigentes, como el sector minero, donde la estabilidad, la seguridad y la continuidad operativa dependen en gran medida del nivel de compromiso de los colaboradores.

2.2.2. Dimensiones del compromiso organizacional

El compromiso organizacional ha sido conceptualizado como un constructo multidimensional, siendo el modelo de tres componentes propuesto por Meyer y Allen (1991; Meyer et al., 1993) el marco teórico más aceptado y utilizado en la literatura científica. Este modelo plantea que el vínculo entre el trabajador y la organización se manifiesta a través de tres formas psicológicamente distintas de compromiso: afectivo, de continuidad y normativo, las cuales responden a motivaciones diferentes y generan efectos diferenciados en el comportamiento laboral.

2.2.2.1. Compromiso normativo. El compromiso normativo se refiere al sentimiento de obligación moral que experimenta el trabajador para permanecer en la organización. Esta forma de compromiso se desarrolla cuando el colaborador percibe que debe retribuir a la organización por oportunidades recibidas, tales como el acceso a un empleo, beneficios, capacitación o apoyo para su desarrollo personal y profesional (Meyer y Allen, 1991).

Desde esta perspectiva, el compromiso normativo se sustenta en normas sociales interiorizadas de carácter cultural, familiar y organizacional, que orientan al individuo a actuar de manera congruente con los intereses institucionales (Hee, citado por Ramos, 2005). Asimismo, McDonald y Makin (2000) señalan que esta dimensión se vincula con la adhesión a valores éticos y sociales que favorecen el funcionamiento organizacional.

La lealtad asociada al compromiso normativo posee tanto un componente interno — vinculado a sentimientos de responsabilidad y solidaridad— como un componente conductual, expresado en acciones orientadas al cumplimiento de deberes organizacionales, incluso en contextos de cambio e incertidumbre (Goman, 1992). En este sentido, el trabajador comprometido normativamente puede no experimentar altos niveles de entusiasmo, pero muestra constancia, fiabilidad y cumplimiento sostenido de sus funciones (Ríos, 2018).

Entre los principales elementos del compromiso normativo se identifican la obligación moral, la lealtad, el sentido de deber, la reciprocidad y el sentimiento de culpabilidad ante la posibilidad de abandonar la organización, configurándose como una forma de permanencia basada en principios éticos más que en beneficios emocionales o económicos (Gonzáles, 2018).

2.2.2.2. Compromiso de continuidad. El compromiso de continuidad se fundamenta en la evaluación racional de los costos asociados a la decisión de abandonar la organización. En este caso, el trabajador permanece en la empresa debido a las pérdidas potenciales que implicaría su salida, tales como la pérdida de estabilidad económica, beneficios laborales,

inversiones realizadas o la dificultad para encontrar alternativas de empleo equivalentes (Meyer y Allen, 1991).

McGee y Ford (1987) señalan que esta dimensión comprende dos componentes principales: el sacrificio personal, relacionado con lo que el trabajador dejaría atrás al renunciar, y la percepción de alternativas limitadas, vinculada a las oportunidades reales de empleo fuera de la organización. En este sentido, el compromiso de continuidad se asocia predominantemente con la motivación extrínseca, ya que la permanencia se explica por razones instrumentales más que emocionales.

Asimismo, Meyer y Allen (1991) destacan que el compromiso de continuidad implica un cálculo constante entre las inversiones realizadas y las oportunidades externas disponibles, lo que se relaciona con el concepto de costo de oportunidad. Estudios posteriores han evidenciado una relación positiva entre esta dimensión y factores como la remuneración, el estatus del puesto y la seguridad laboral (Ríos, 2018).

Los elementos característicos del compromiso de continuidad incluyen la conveniencia, la necesidad económica, la comodidad, el costo financiero, la percepción de pocas alternativas y los beneficios acumulados, configurando un vínculo organizacional basado en la necesidad más que en el deseo o la obligación moral (González, 2018).

2.2.2.3. Compromiso afectivo. El compromiso afectivo representa el vínculo emocional positivo que el trabajador desarrolla con la organización. Esta dimensión se expresa a través de la identificación con los valores, objetivos y cultura organizacional, así como del deseo genuino de permanecer en la empresa por satisfacción personal y sentido de pertenencia (Meyer y Allen, 1991).

Los trabajadores con alto compromiso afectivo experimentan emociones positivas hacia la organización, tales como orgullo, satisfacción y felicidad, y suelen involucrarse activamente

en sus funciones, mostrando mayor disposición al esfuerzo adicional y a conductas de cooperación (Mathieu y Zajac, 1990).

Este tipo de compromiso se encuentra estrechamente relacionado con la motivación intrínseca, dado que el desempeño laboral se realiza por el disfrute de la actividad y por el significado que el trabajo tiene para el individuo, más allá de recompensas externas. Además, el compromiso afectivo se fortalece cuando la organización promueve un equilibrio saludable entre la vida personal, familiar y laboral, generando un clima de confianza y apoyo mutuo (Ríos, 2018).

Entre los elementos que configuran el compromiso afectivo se identifican la identificación organizacional, el orgullo de pertenencia, la lealtad emocional, la satisfacción laboral, la solidaridad y la significancia del trabajo, constituyéndose como la dimensión más vinculada a comportamientos organizacionales deseables, como el alto desempeño, el bajo ausentismo y la ciudadanía organizacional (Meyer et al., 2002).

2.2.2.4. Integración de las dimensiones. Las tres dimensiones del compromiso organizacional no son excluyentes y pueden coexistir en diferentes niveles dentro de un mismo trabajador. Sin embargo, la evidencia empírica ha demostrado que cada una de ellas produce efectos distintos en el comportamiento laboral. Mientras que el compromiso afectivo se asocia de manera más consistente con resultados organizacionales positivos, el compromiso normativo presenta relaciones más moderadas y el compromiso de continuidad muestra vínculos más débiles con el desempeño y la satisfacción laboral (Meyer et al., 2002; Bergman, 2006).

En síntesis, los trabajadores pueden comprometerse con la organización porque desean hacerlo (afectivo), porque lo necesitan (continuidad) o porque sienten que deben hacerlo (normativo). Comprender estas formas de compromiso resulta esencial para diseñar estrategias de gestión del talento humano, especialmente en sectores exigentes como la minería, donde la

permanencia, el desempeño y la identificación organizacional son factores críticos para la sostenibilidad empresarial.

2.2.3. Modelos teóricos del compromiso organizacional

El compromiso organizacional ha sido explicado desde diversos enfoques teóricos, los cuales han permitido comprender la naturaleza del vínculo psicológico que se establece entre el trabajador y la organización. A lo largo del tiempo, estos modelos han evolucionado desde propuestas unidimensionales hacia concepciones multidimensionales, siendo estas últimas las más aceptadas en la literatura científica contemporánea.

2.2.3.1. Modelo bidimensional de Angle y Perry. El modelo bidimensional propuesto por Angle y Perry (1981) constituye uno de los primeros intentos sistemáticos por explicar el compromiso organizacional desde una estructura diferenciada. Estos autores plantean que el compromiso organizacional se compone de dos dimensiones fundamentales: el compromiso de valor y el compromiso de permanencia.

El compromiso de valor se relaciona con el grado de identificación del trabajador con la organización, manifestado en el orgullo de pertenecer a ella, la aceptación de sus valores y objetivos, y la disposición a contribuir activamente a su crecimiento. En esta dimensión se observa una congruencia entre los valores personales del colaborador y los valores institucionales, lo que favorece una implicación voluntaria y positiva en el desempeño laboral (Angle y Perry, 1981).

Por otro lado, el compromiso de permanencia hace referencia al vínculo que se establece principalmente por razones instrumentales, como la remuneración, los beneficios económicos y la estabilidad laboral que la organización proporciona. En este caso, la permanencia del trabajador se explica más por la conveniencia que por la identificación emocional con la empresa (Angle y Perry, 1981).

Este modelo permitió diferenciar entre una forma de compromiso basada en valores compartidos y otra sustentada en beneficios tangibles, sentando las bases para desarrollos teóricos posteriores.

2.2.3.2. Modelo tridimensional de Rocha y Böhr. El modelo tridimensional propuesto por Rocha y Böhr (2015) amplía la comprensión del compromiso organizacional al integrar aspectos afectivos, cognitivos y conductuales. Según estos autores, el compromiso organizacional se estructura a partir de tres dimensiones: identificación, membresía y lealtad.

La identificación se refiere a la aceptación y aprobación de los planes, valores y objetivos de la organización, así como a la coincidencia entre las convicciones personales del trabajador y las institucionales. La membresía alude al deseo del colaborador de permanecer como integrante activo de la organización, expresado en el sentimiento de inclusión y pertenencia. Finalmente, la lealtad se manifiesta en conductas orientadas a proteger, defender y actuar en favor de la organización, incluso en contextos adversos (Rocha y Böhr, 2004).

Desde esta perspectiva, el compromiso organizacional es considerado una herramienta clave para la gestión de recursos humanos, ya que altos niveles de identificación, membresía y lealtad incrementan la probabilidad de permanencia del trabajador y contribuyen al mantenimiento de las capacidades organizacionales y a la sostenibilidad de los logros empresariales.

2.2.3.3. Modelo tridimensional del engagement. Desde el enfoque de la psicología organizacional positiva, el engagement laboral ha sido conceptualizado como una forma específica de compromiso vinculada al bienestar y la experiencia positiva del trabajador en su actividad laboral. Este modelo, desarrollado principalmente por Schaufeli y Salanova, define el engagement como un estado psicológico positivo caracterizado por tres componentes: vigor, dedicación y absorción (Salanova, 2019).

El vigor se expresa en altos niveles de energía, resistencia mental y persistencia en el trabajo, incluso frente a dificultades. La dedicación se relaciona con sentimientos de entusiasmo, inspiración, orgullo y sentido de reto asociados a la labor desempeñada. La absorción se manifiesta como un estado de concentración plena y disfrute del trabajo, en el cual el tiempo parece transcurrir rápidamente (Salanova, 2019).

Aunque el engagement no equivale conceptualmente al compromiso organizacional clásico, ambos constructos comparten elementos comunes relacionados con la implicación, la energía y la conexión positiva del trabajador con su labor y su entorno organizacional.

2.2.3.4. Modelo tridimensional de Meyer y Allen. El modelo tridimensional desarrollado por Meyer y Allen (1991) constituye el enfoque teórico más influyente y ampliamente utilizado en el estudio del compromiso organizacional. Estos autores definen el compromiso como un estado psicológico que caracteriza la relación entre el trabajador y la organización, y que influye en la decisión de permanecer o no en ella.

El modelo distingue tres componentes: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo, los cuales representan distintas razones por las que los trabajadores mantienen su vínculo con la organización. De este modo, los empleados permanecen en la empresa porque quieren hacerlo (afectivo), lo necesitan debido a los costos asociados a su salida (continuidad) o sienten que deben hacerlo por obligación moral (normativo).

Meyer y Allen (1997) sostienen que estas dimensiones no deben considerarse como tipos excluyentes, sino como componentes que pueden coexistir en diferentes niveles dentro de un mismo individuo. Por ello, la comprensión del compromiso organizacional requiere analizar la combinación e intensidad de los tres componentes de manera integrada (Castro et al., 2014).

La revisión de la literatura empírica ha demostrado que el modelo de Meyer y Allen es el más utilizado y validado en diferentes contextos culturales y organizacionales, consolidándose como un enfoque multidimensional y dinámico del compromiso organizacional (Lima, 2016; Báez et al., 2019). Esta amplia aceptación respalda su pertinencia para el análisis del compromiso organizacional en sectores complejos y exigentes, como la industria minera.

2.2.4. Factores que impactan en el compromiso organizacional

El compromiso organizacional no surge de manera espontánea, sino que es el resultado de la interacción entre múltiples factores organizacionales, psicosociales y contextuales que influyen en la forma en que los trabajadores perciben su relación con la empresa. La literatura especializada coincide en que estos factores pueden potenciar o debilitar el vínculo psicológico del colaborador con la organización, afectando su desempeño, permanencia y nivel de involucramiento.

2.2.4.1. Cultura organizacional tradicional. La cultura organizacional constituye uno de los factores estructurales con mayor impacto en el compromiso organizacional, ya que define los valores, normas y prácticas que orientan el comportamiento de los trabajadores. En organizaciones con culturas rígidas o excesivamente tradicionales, caracterizadas por resistencia al cambio, escasa flexibilidad y limitada participación del personal, suele observarse una disminución progresiva del compromiso laboral. En este sentido, Nevenchannaya (2015) advierte que uno de los principales desafíos de las organizaciones contemporáneas es la dificultad para sostener niveles adecuados de compromiso frente a contextos de crecimiento acelerado y transformación constante.

Cuando la cultura organizacional no se adapta a las nuevas demandas del entorno o ignora las expectativas de los colaboradores, se genera una desconexión entre los valores personales y los valores institucionales, lo que afecta especialmente el compromiso afectivo y normativo.

2.2.4.2. Percepción de participación en la toma de decisiones. La posibilidad de participar en la toma de decisiones representa un factor clave para el fortalecimiento del compromiso organizacional. Desde el modelo de Demandas y Recursos Laborales (JD-R), se sostiene que los trabajadores que perciben oportunidades reales de participación desarrollan mayores niveles de motivación, esfuerzo y compromiso con su labor.

Asimismo, Clampitt (2005, citado en Alzyoud, 2018) señala que la inclusión de los colaboradores en los procesos decisionales, junto con una comunicación fluida entre superiores y subordinados, favorece la comprensión del rol laboral y fortalece el sentido de pertenencia. En este contexto, la comunicación ascendente y descendente actúa como un mecanismo facilitador del compromiso, al permitir que los trabajadores se sientan escuchados, valorados y partícipes del rumbo organizacional.

2.2.4.3. Estilo de liderazgo. El estilo de liderazgo desempeña un rol determinante en la configuración del compromiso organizacional. Diversos estudios han evidenciado que estilos de liderazgo positivos, como el transformacional, el liderazgo de servicio, el liderazgo auténtico y el liderazgo carismático, se asocian de manera significativa con mayores niveles de compromiso laboral.

Estos estilos se caracterizan por promover la confianza, la inspiración, el apoyo emocional y el desarrollo de los colaboradores, elementos que fortalecen principalmente el compromiso afectivo. En sectores exigentes como la minería, donde el trabajo implica altos niveles de presión y riesgo, el liderazgo cercano y empático adquiere especial relevancia para sostener el vínculo trabajador-organización (Cai et al., 2018).

2.2.4.4. Adaptación a los cambios organizacionales. La capacidad de adaptación a los cambios constituye otro factor crítico para el compromiso organizacional, especialmente en contextos de crisis o transformación acelerada. La pandemia por COVID-19 evidenció la

necesidad de que las organizaciones adopten estrategias innovadoras para mantener el involucramiento de los trabajadores en entornos virtuales o híbridos.

Investigaciones recientes han demostrado que prácticas como la capacitación virtual, el aprendizaje continuo, las actividades de integración en línea, las reuniones periódicas de equipo y la inclusión de la familia en determinadas iniciativas organizacionales contribuyen a incrementar el compromiso laboral, incluso en modalidades de trabajo remoto. Estas acciones refuerzan la percepción de apoyo organizacional y reducen el distanciamiento psicológico del colaborador.

2.2.4.5. Factores de gestión del talento humano. Desde una perspectiva integral, Chandani et al. (2016, citados por Arangoitia-Rosales et al., 2024) identifican diversos factores de gestión del talento humano que influyen directamente en el compromiso organizacional:

A. Desarrollo de carrera. A través de la capacitación continua y el fortalecimiento de competencias, lo que incrementa el sentido de crecimiento profesional.

B. Gestión eficaz del talento. Mediante planes de carrera, incentivos y estrategias de retención que reducen la rotación laboral.

C. Claridad en valores, políticas y prácticas organizacionales. Lo que facilita la identificación del trabajador con la empresa.

D. Trato respetuoso y justo. Independientemente del cargo, que refuerza la percepción de reconocimiento y valoración personal.

E. Empoderamiento. Al otorgar autonomía, fomentar la participación y promover un entorno de confianza.

F. Pago y beneficios. Incluyendo estructuras salariales equitativas, incentivos tangibles e intangibles y reconocimiento del desempeño.

G. Comunicación organizacional efectiva. Considerada un factor transversal que fortalece el compromiso al mejorar las relaciones laborales y la coordinación interna.

En conjunto, estos factores evidencian que el compromiso organizacional es un fenómeno dinámico y multideterminado, cuya gestión requiere un enfoque estratégico e integral. Para organizaciones del sector minero, fortalecer estos aspectos resulta esencial no solo para mejorar el desempeño y la permanencia del personal, sino también para garantizar la sostenibilidad operativa y el alineamiento de los colaboradores con los objetivos institucionales.

2.2.5. Perspectivas sobre el compromiso organizacional

El compromiso organizacional ha sido abordado desde diversas perspectivas teóricas, lo que ha permitido comprender su complejidad y multidimensionalidad. Estas aproximaciones coinciden en que el compromiso no se limita a la permanencia del trabajador en la organización, sino que implica un vínculo psicológico más profundo, expresado en actitudes, emociones y conductas orientadas al logro de los objetivos institucionales.

Desde una de las primeras aproximaciones, Porter y Lawler (citados en Betanzos y Paz, 2007) conceptualizan el compromiso organizacional como el deseo del individuo de realizar esfuerzos significativos en beneficio de la organización, así como su intención de mantenerse como miembro activo de esta. En esta línea, Kanter sostiene que el compromiso se sustenta en relaciones complejas que trascienden el simple intercambio económico, mientras que Buchanan (citado en Betanzos y Paz, 2007) señala que los individuos comprometidos desarrollan identificación y lealtad hacia los valores y metas organizacionales.

A. Compromiso como implicación positiva. Desde la perspectiva de la implicación positiva, el compromiso organizacional es entendido como el grado en que el individuo se involucra activamente y de manera favorable con la institución. Etzioni (citado en Betanzos y Paz, 2007) define el compromiso como una implicación positiva del trabajador con la organización, caracterizada por la aceptación de normas y objetivos institucionales. En

concordancia, Franklin sostiene que el compromiso se expresa en el deseo de cumplir las normas organizacionales y permanecer en la empresa.

Asimismo, Cotton concibe el compromiso como un proceso participativo que integra información, influencia e incentivos, orientado a fortalecer el apego del trabajador hacia el éxito organizacional. Esta perspectiva resalta la importancia de la participación y la comunicación como mecanismos que favorecen el involucramiento y la identificación del colaborador con la organización.

B. Perspectiva del intercambio social. La perspectiva del intercambio social explica el compromiso organizacional como el resultado de un proceso gradual de inversiones acumuladas por el trabajador. Becker (1960) plantea que los individuos desarrollan compromiso a partir de “apuestas laterales”, es decir, inversiones personales —tiempo, esfuerzo, beneficios o estabilidad— que no desean perder al abandonar la organización.

Este enfoque se vincula directamente con el compromiso de continuidad propuesto posteriormente por Meyer y Allen, quienes sostienen que los trabajadores permanecen en la organización debido a la percepción de costos elevados asociados a su salida y a la existencia de alternativas laborales limitadas. En este sentido, el compromiso se fundamenta en una evaluación racional de pérdidas y beneficios.

C. Perspectiva de atribución. Desde la perspectiva de atribución, el compromiso organizacional es entendido como una obligación adquirida a partir de decisiones y actos voluntarios del trabajador. Reichers (1985) define el compromiso como una consecuencia de conductas explícitas e irrevocables que generan una sensación de responsabilidad moral hacia la organización.

Esta aproximación se relaciona con el compromiso normativo, en el cual el trabajador experimenta un deber ético de permanecer en la organización, derivado de normas

internalizadas, valores personales y experiencias de reciprocidad. En este caso, la permanencia no se explica por el deseo o la necesidad, sino por el sentido de obligación moral.

D. Perspectiva psicológica. Desde el enfoque psicológico, el compromiso organizacional se concibe como una relación basada en el intercambio de recompensas tanto tangibles como intangibles. Mathieu y Zajac (1990) señalan que los trabajadores comprometidos esperan beneficios psicológicos, tales como reconocimiento, aceptación y valoración dentro del grupo de trabajo.

De manera similar, Mowday, Steers y Porter (1979) sostienen que el compromiso organizacional implica la identificación con los valores y metas organizacionales, acompañada de un fuerte deseo de permanencia. Esta perspectiva integra componentes cognitivos, afectivos y conductuales, resaltando el carácter actitudinal del compromiso.

Posteriormente, Meyer, Allen y Smith (1993) consolidan estas aproximaciones al proponer una perspectiva tridimensional del compromiso organizacional, integrada por el compromiso afectivo, el compromiso de continuidad y el compromiso normativo. Cada uno de estos componentes refleja motivaciones distintas que explican la relación del trabajador con la organización.

E. Síntesis integradora. En conjunto, las distintas perspectivas teóricas coinciden en que el compromiso organizacional es un constructo complejo y multidimensional, que puede ser explicado desde la implicación positiva, el intercambio social, la atribución moral y la relación psicológica con la organización. Estas aproximaciones convergen en la identificación de tres componentes fundamentales —afectivo, de continuidad y normativo— los cuales representan diferentes formas de vinculación del trabajador con su organización.

Comprender estas perspectivas resulta esencial para el análisis del compromiso organizacional en contextos laborales exigentes, como el sector minero, donde las decisiones

de permanencia, el desempeño y la identificación institucional se ven influenciadas por factores emocionales, económicos y normativos.

2.2.6. Relación entre el equilibrio trabajo-familia y el compromiso laboral

El equilibrio trabajo-familia (ET-F) se ha consolidado como una variable relevante en el estudio del comportamiento organizacional, debido a su influencia sobre el bienestar del trabajador, su desempeño y su nivel de compromiso con la organización. Este constructo adquiere especial relevancia en sectores con condiciones laborales atípicas, como la minería, donde los regímenes de trabajo por turnos prolongados, la ubicación geográfica remota y la limitada accesibilidad a los centros urbanos generan exigencias particulares para la vida personal y familiar de los colaboradores.

En el contexto minero, los sistemas de trabajo rotativo —como los esquemas de 10 días de trabajo por 4 de descanso o 14 días de trabajo por 7 de descanso— suponen extensos periodos de permanencia en campamentos, lo que dificulta la conciliación entre las responsabilidades laborales y familiares. Lovell y Critchley (citados por Chusho et al., 2019) señalan que estas condiciones convierten el logro del equilibrio trabajo-familia en un desafío significativo para la gestión de recursos humanos, especialmente en un escenario donde las nuevas generaciones demandan este equilibrio como parte del denominado “salario emocional”.

Desde una perspectiva conceptual, Greenhaus et al. (citados por Jiménez y Moyano, 2008) proponen que el equilibrio trabajo-familia se sustenta en tres componentes fundamentales. El primero corresponde al equilibrio temporal, entendido como la distribución adecuada del tiempo entre las demandas laborales y las responsabilidades familiares. El segundo componente se refiere al equilibrio de implicación, es decir, el nivel de compromiso psicológico que el individuo mantiene tanto con su trabajo como con su familia. Finalmente,

el equilibrio de satisfacción alude al grado en que la persona experimenta bienestar y plenitud en ambos ámbitos de su vida.

La evidencia empírica sugiere que cuando los trabajadores perciben un adecuado equilibrio trabajo-familia, desarrollan actitudes más favorables hacia la organización, lo que se traduce en mayores niveles de compromiso laboral. En particular, el equilibrio trabajo-familia se ha asociado de manera positiva con el compromiso afectivo, dado que la organización es percibida como un entorno que respeta y valora las necesidades personales y familiares del colaborador. Por el contrario, la presencia de conflictos persistentes entre el trabajo y la familia suele relacionarse con menores niveles de compromiso, mayor desgaste emocional y una mayor intención de rotación.

En el sector minero, la relación entre equilibrio trabajo-familia y compromiso laboral adquiere una complejidad adicional, debido a las exigencias físicas, emocionales y sociales propias de la actividad. Bajo estas condiciones, las organizaciones que implementan políticas orientadas a facilitar la conciliación —como programas de apoyo familiar, flexibilidad en los descansos, comunicación constante con la familia y acompañamiento psicosocial— tienden a fortalecer el vínculo trabajador-empresa, incrementando la lealtad y la disposición a permanecer en la organización.

En síntesis, el equilibrio trabajo-familia constituye un factor determinante del compromiso laboral, especialmente en contextos de trabajo atípico como la minería. La capacidad de la organización para promover condiciones que permitan armonizar las demandas laborales con la vida personal y familiar del trabajador no solo impacta en su bienestar integral, sino que también se refleja en mayores niveles de compromiso organizacional, estabilidad laboral y sostenibilidad del desempeño.

2.2.7. Relación entre el compromiso organizacional y las variables sociodemográficas (edad y área laboral)

El estudio del compromiso organizacional ha incorporado de manera progresiva el análisis de variables sociodemográficas, debido a su potencial influencia en la forma en que los trabajadores perciben, internalizan y responden a las demandas y valores de la organización. Entre estas variables, la edad y el área laboral han sido identificadas como factores relevantes para comprender las diferencias en los niveles y tipos de compromiso organizacional, especialmente en sectores con estructuras jerárquicas y operativas complejas, como la minería.

A. Compromiso organizacional y edad. La edad constituye una variable sociodemográfica que puede incidir en el compromiso organizacional a partir de los cambios evolutivos, las expectativas laborales y las experiencias acumuladas a lo largo del ciclo de vida laboral. Diversas investigaciones sostienen que los trabajadores de mayor edad tienden a presentar niveles más elevados de compromiso, particularmente en sus dimensiones normativa y de continuidad, debido a factores como la estabilidad laboral, la inversión de tiempo y esfuerzo en la organización, y la percepción de menores oportunidades externas de empleo.

Desde esta perspectiva, el compromiso de continuidad suele fortalecerse conforme avanza la edad del trabajador, ya que el costo percibido de abandonar la organización se incrementa en función de la antigüedad, los beneficios adquiridos y la proximidad a etapas de retiro o jubilación. Asimismo, el compromiso normativo puede intensificarse en trabajadores de mayor edad como resultado de un mayor sentido de lealtad, responsabilidad moral y reciprocidad hacia la organización que les ha brindado estabilidad laboral.

Por el contrario, los trabajadores más jóvenes suelen manifestar niveles más variables de compromiso organizacional, con una mayor orientación hacia el compromiso afectivo cuando perciben oportunidades de desarrollo, reconocimiento y alineación con sus valores personales. No obstante, también es frecuente que presenten menor compromiso de continuidad, debido a una mayor movilidad laboral, expectativas de crecimiento acelerado y disposición al cambio organizacional. Estas diferencias generacionales adquieren especial

relevancia en el sector minero, donde coexisten trabajadores con trayectorias laborales extensas y nuevas generaciones con demandas distintas en términos de equilibrio trabajo-vida personal y desarrollo profesional.

B. Compromiso organizacional y área laboral. El área laboral representa otra variable sociodemográfica de interés, ya que las condiciones, responsabilidades y exigencias del puesto influyen directamente en la experiencia laboral del trabajador y, por ende, en su nivel de compromiso organizacional. En el sector minero, las diferencias entre áreas operativas, técnicas, administrativas y de soporte generan contextos laborales heterogéneos que pueden impactar de manera diferenciada en las dimensiones del compromiso.

Los colaboradores que desempeñan funciones en áreas operativas suelen estar expuestos a mayores riesgos físicos, jornadas prolongadas y condiciones ambientales exigentes, lo que puede afectar su percepción de bienestar y su vínculo emocional con la organización. En estos casos, el compromiso organizacional puede verse influido por factores como la seguridad laboral, la supervisión directa, el reconocimiento del esfuerzo y la compensación económica. Es frecuente que en estas áreas predomine el compromiso de continuidad, asociado a la estabilidad económica y a los beneficios laborales.

En contraste, los trabajadores de áreas administrativas y de gestión suelen desarrollar mayores niveles de compromiso afectivo, especialmente cuando perciben oportunidades de participación en la toma de decisiones, autonomía en sus funciones y reconocimiento profesional. Asimismo, el compromiso normativo puede fortalecerse en áreas donde existe una mayor identificación con la cultura organizacional y los objetivos estratégicos de la empresa.

C. Interacción entre edad, área laboral y compromiso organizacional. La relación entre el compromiso organizacional, la edad y el área laboral no debe entenderse de manera aislada, sino como un proceso dinámico en el que estas variables interactúan. La combinación de la etapa del ciclo vital del trabajador y el contexto específico de su área laboral configura

patrones diferenciados de compromiso, los cuales pueden manifestarse en distintos niveles y dimensiones.

En el sector minero, analizar estas relaciones resulta particularmente relevante, ya que permite identificar perfiles de compromiso organizacional según grupos etarios y áreas funcionales, facilitando el diseño de estrategias de gestión del talento humano más ajustadas a las características y necesidades de cada segmento laboral. De este modo, la evaluación del compromiso organizacional en función de variables sociodemográficas contribuye a una comprensión más integral del vínculo trabajador-organización y al fortalecimiento de políticas orientadas a la retención, el bienestar y la productividad del personal.

2.2.8. Relación entre la industria minera y el compromiso organizacional

La relación entre la industria minera y el compromiso organizacional se configura a partir de las características particulares que definen a este sector productivo, tanto en términos operativos como humanos. La minería se desarrolla en contextos de alta exigencia física, emocional y técnica, donde las condiciones de trabajo, los sistemas de turnos atípicos, la lejanía geográfica de las unidades mineras y los riesgos inherentes a la actividad influyen directamente en la experiencia laboral del trabajador. En este escenario, el compromiso organizacional se convierte en un factor clave para garantizar la continuidad operativa, la seguridad laboral y el desempeño sostenible de las empresas mineras.

En la industria minera, el compromiso organizacional adquiere una connotación estratégica, ya que el cumplimiento de los estándares de seguridad, la disciplina operativa y la cooperación entre áreas dependen en gran medida del grado de identificación del colaborador con la organización. Los trabajadores comprometidos tienden a interiorizar los valores corporativos relacionados con la prevención de riesgos, el cuidado ambiental y la responsabilidad social, lo cual resulta fundamental en un sector donde los errores humanos pueden generar consecuencias graves para las personas, la comunidad y el entorno natural.

Asimismo, la minería se caracteriza por una alta demanda de capital humano especializado y por procesos productivos que requieren experiencia, precisión y trabajo coordinado. En este contexto, el compromiso organizacional contribuye a la retención del talento, reduciendo la rotación laboral y los costos asociados a la formación de nuevos trabajadores. La permanencia de colaboradores comprometidos favorece la acumulación de conocimiento organizacional, la estabilidad de los equipos de trabajo y la eficiencia en la ejecución de las operaciones mineras.

Desde una perspectiva psicosocial, el compromiso organizacional actúa como un mecanismo de adaptación frente a las condiciones laborales propias de la minería. Los trabajadores que desarrollan un vínculo emocional, normativo o de continuidad con la empresa suelen mostrar mayor tolerancia al estrés, mayor resiliencia ante la presión laboral y una actitud más positiva frente a los desafíos del entorno minero. Esto es especialmente relevante en regímenes laborales caracterizados por jornadas prolongadas y periodos extensos de permanencia en campamentos, donde el equilibrio entre la vida laboral y personal se ve limitado.

Por otro lado, la industria minera ha evolucionado hacia modelos de gestión que priorizan el enfoque en el capital humano, reconociendo que el compromiso organizacional no surge únicamente de incentivos económicos, sino también de prácticas de liderazgo, comunicación efectiva, reconocimiento, desarrollo profesional y justicia organizacional. En este sentido, las empresas mineras que promueven una cultura organizacional orientada al bienestar del trabajador tienden a generar mayores niveles de compromiso, lo que se traduce en mejores indicadores de desempeño, seguridad y clima laboral.

En el contexto peruano, donde la minería constituye uno de los principales motores de la economía nacional y regional, el fortalecimiento del compromiso organizacional se vincula directamente con la sostenibilidad del sector. Las empresas mineras que logran consolidar

relaciones laborales basadas en la confianza, la equidad y el sentido de pertenencia no solo mejoran su productividad, sino que también fortalecen su legitimidad social y su relación con las comunidades del entorno.

En consecuencia, la relación entre la industria minera y el compromiso organizacional es bidireccional y dinámica: mientras las condiciones y prácticas propias del sector influyen en el nivel de compromiso de los trabajadores, el compromiso organizacional, a su vez, impacta de manera significativa en la seguridad, eficiencia, estabilidad y sostenibilidad de la actividad minera. Comprender esta relación resulta fundamental para el diseño de estrategias de gestión del talento humano que respondan a las particularidades del sector y contribuyan al desarrollo responsable de la minería.

2.2.9. Importancia del compromiso organizacional

El compromiso organizacional constituye una de las variables centrales en la psicología organizacional y en la gestión estratégica del talento humano, debido a su influencia directa en la relación que se establece entre el colaborador y la organización. Desde una perspectiva clásica, Porter et al. (1974) conceptualizan el compromiso organizacional como una fuerza de identificación y cooperación del trabajador con su empresa, la cual se manifiesta a través de tres elementos fundamentales: la aceptación y creencia en los valores y objetivos organizacionales, la disposición a realizar esfuerzos significativos en favor de la organización y el deseo de mantener la membresía dentro de ella.

Bajo el modelo tridimensional propuesto por Meyer, Allen y Smith (1993), el compromiso organizacional adquiere especial relevancia al ser considerado un estado psicológico que influye de manera decisiva en el comportamiento laboral y en la permanencia del trabajador en la organización. En este sentido, múltiples investigaciones han evidenciado que el compromiso organizacional cumple un rol clave en diversos aspectos del funcionamiento organizacional.

En primer lugar, el compromiso organizacional se relaciona de manera inversa con la rotación de personal. Los colaboradores que presentan mayores niveles de compromiso muestran una menor intención de abandono, lo que contribuye a la retención del talento humano y a la reducción de los costos asociados a la selección, contratación y capacitación de nuevos trabajadores. Esta estabilidad laboral resulta particularmente valiosa en sectores que demandan alta especialización y continuidad operativa.

Asimismo, el compromiso organizacional se asocia positivamente con la productividad y el desempeño laboral. Los trabajadores comprometidos suelen mostrar mayor disposición al esfuerzo adicional, responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones y orientación hacia el logro de los objetivos organizacionales. Este mayor involucramiento se traduce en un desempeño más eficiente y en una contribución significativa al logro de resultados institucionales.

Otro aspecto relevante es su vínculo con la satisfacción laboral. Los colaboradores que se sienten comprometidos con su organización tienden a experimentar mayores niveles de satisfacción, bienestar psicológico y emocional, lo cual impacta favorablemente en su motivación y en la calidad de su desempeño. A su vez, esta satisfacción contribuye a la construcción de un clima organizacional positivo, caracterizado por relaciones laborales más colaborativas, confianza mutua y cohesión entre los miembros de la organización.

El compromiso organizacional también favorece la innovación y la creatividad, dado que los trabajadores comprometidos se sienten más identificados con los valores y metas de la empresa, lo que incrementa su disposición a proponer ideas, asumir desafíos y participar activamente en procesos de mejora continua. De manera complementaria, se ha observado que niveles elevados de compromiso se asocian con una disminución del ausentismo laboral, fortaleciendo la continuidad y confiabilidad de la fuerza de trabajo.

Desde una perspectiva externa, el compromiso organizacional incide indirectamente en la fidelización de los clientes, ya que un personal comprometido suele brindar un servicio de mayor calidad, generando experiencias positivas que fortalecen la imagen y reputación de la organización. Del mismo modo, el compromiso contribuye a consolidar una cultura organizacional sólida, al alinear a los colaboradores con la misión, visión y valores institucionales, favoreciendo la coherencia en la toma de decisiones y en la implementación de estrategias organizacionales.

Diversos autores coinciden en señalar que el compromiso organizacional es un factor determinante del rendimiento y la estabilidad laboral. Cainicela y Pazos (2016) sostienen que cuando un trabajador se siente psicológicamente vinculado a su organización, desarrolla un mayor sentido de pertenencia y una actitud favorable hacia la permanencia y el logro de las metas institucionales. En la misma línea, González (2018) enfatiza que el compromiso se construye de manera progresiva mediante políticas adecuadas de recursos humanos, las cuales deben considerar los intereses, expectativas y necesidades de los colaboradores.

Finalmente, Hernández et al. (2018) destacan que los trabajadores que presentan altos niveles de compromiso organizacional suelen mostrar mayor estabilidad laboral y un desempeño caracterizado por la eficiencia y la excelencia, lo que permite a la organización adaptarse y mantenerse competitiva frente a los cambios del entorno. En consecuencia, la gestión efectiva del compromiso organizacional no solo beneficia a los colaboradores, sino que constituye un elemento estratégico para la sostenibilidad y el éxito de las organizaciones.

2.2.10. Importancia del compromiso organizacional en el sector minero

El compromiso organizacional adquiere una relevancia estratégica particular en el sector minero, debido a las condiciones específicas bajo las cuales se desarrolla la actividad extractiva. La minería se caracteriza por entornos laborales de alta exigencia física y psicológica, sistemas de trabajo atípicos, jornadas prolongadas, convivencia en campamentos

alejados de los centros urbanos y estrictos estándares de seguridad operativa. En este contexto, el grado de identificación, pertenencia y vinculación emocional del trabajador con la organización resulta determinante para la continuidad, eficiencia y sostenibilidad de las operaciones mineras.

En las empresas mineras, el compromiso organizacional no solo influye en la permanencia del colaborador, sino también en su comportamiento frente a situaciones críticas, tales como el cumplimiento riguroso de los protocolos de seguridad, la cooperación entre áreas y la toma de decisiones responsables. Los trabajadores comprometidos tienden a mostrar mayor responsabilidad en la ejecución de sus funciones, una actitud preventiva frente a los riesgos laborales y una mayor disposición a actuar conforme a los valores corporativos, lo cual resulta fundamental en actividades donde los errores pueden tener consecuencias humanas, ambientales y económicas significativas.

Asimismo, el compromiso organizacional contribuye a reducir la rotación laboral, un fenómeno recurrente en el sector minero debido a la competencia por mano de obra calificada, la migración laboral y las condiciones exigentes del trabajo. La alta rotación genera costos elevados asociados a la selección, capacitación y adaptación de nuevos colaboradores, además de afectar la continuidad operativa y el clima organizacional. En este sentido, fortalecer el compromiso organizacional permite retener talento humano especializado, asegurar la transferencia de conocimientos y consolidar equipos de trabajo estables y cohesionados.

Desde una perspectiva psicosocial, el compromiso organizacional actúa como un factor protector frente al desgaste ocupacional y al estrés laboral, frecuentes en el sector minero. Los colaboradores que se sienten identificados con la organización y valorados por ella suelen desarrollar una mayor resiliencia ante las demandas del trabajo, manteniendo niveles adecuados de motivación, satisfacción laboral y bienestar psicológico. Este aspecto cobra

especial importancia en regímenes laborales como el sistema 14 días de trabajo por 7 días de descanso, donde el equilibrio entre la vida laboral y personal representa un desafío constante.

Por otro lado, el compromiso organizacional favorece la alineación del trabajador con los objetivos estratégicos de la empresa minera, facilitando la implementación de iniciativas vinculadas a la mejora continua, la innovación operativa y la responsabilidad social y ambiental. Los colaboradores comprometidos muestran mayor disposición a participar en programas de seguridad, cuidado ambiental, relacionamiento comunitario y fortalecimiento de la cultura organizacional, aspectos clave para la legitimidad social y sostenibilidad del sector minero.

En el contexto peruano, donde la minería constituye uno de los principales motores de la economía y del empleo formal, la gestión del compromiso organizacional se convierte en un componente esencial de la administración del talento humano. Evaluar y comprender los niveles de compromiso de los colaboradores permite a las empresas mineras diseñar estrategias de intervención más efectivas, orientadas a fortalecer la cultura organizacional, mejorar el clima laboral y promover relaciones laborales basadas en la confianza, la equidad y el sentido de pertenencia.

En consecuencia, el compromiso organizacional en el sector minero no debe ser entendido únicamente como una actitud individual del trabajador, sino como un recurso estratégico que impacta directamente en la seguridad, productividad, sostenibilidad y competitividad de las organizaciones mineras, especialmente en regiones con alta concentración de actividad extractiva como Arequipa.

III. MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

Desde el enfoque metodológico, el presente estudio se desarrolla bajo un enfoque cuantitativo, debido a que se fundamenta en la medición objetiva de variables, el análisis estadístico de los datos y la contrastación de resultados a partir de procedimientos numéricos, lo que permite describir y analizar el comportamiento del compromiso organizacional en una población específica.

En cuanto al nivel de investigación, el estudio es de tipo descriptivo-analítico, ya que tiene como finalidad caracterizar los niveles del compromiso organizacional y examinar su comportamiento en función de variables sociodemográficas como la edad y el área laboral. Los estudios descriptivos permiten detallar las propiedades, características y perfiles de individuos, grupos u organizaciones, sin intervenir ni modificar el fenómeno observado, proporcionando una visión clara y sistemática de la realidad estudiada (Hernández et al., 2014).

Respecto al momento de recolección de los datos, la investigación es de corte transversal, dado que la información se obtiene en un único momento del tiempo, permitiendo analizar el estado de las variables en un periodo específico. Este tipo de estudios resulta adecuado cuando se busca describir o analizar relaciones entre variables sin necesidad de realizar seguimientos longitudinales (Hernández et al., 2014).

En relación con el diseño de investigación, el estudio corresponde a un diseño no experimental, debido a que las variables no son manipuladas deliberadamente, sino observadas tal como se presentan en su contexto natural. En este tipo de diseño, el investigador se limita a analizar los fenómenos existentes sin ejercer control directo sobre las variables independientes, dado que estas ya han ocurrido o no pueden ser manipuladas de manera intencional (Kerlinger y Lee, 2002). Este diseño resulta pertinente para investigaciones en contextos organizacionales, donde las variables de estudio forman parte de la dinámica real de la organización.

3.2. **Ámbito temporal y espacial**

El presente estudio se desarrolló en un ámbito temporal transversal, dado que la recolección de datos se efectuó en un solo momento del tiempo. La aplicación del instrumento de medición se llevó a cabo entre el 01 y el 30 de noviembre del año 2024, periodo durante el cual los colaboradores participaron de manera voluntaria en el estudio.

En cuanto al ámbito espacial, la investigación se realizó en una empresa minera privada ubicada en la región Arequipa, específicamente en la Unidad Minera San Cristóbal, localizada en la provincia de Caylloma, a una altitud aproximada de 4 500 metros sobre el nivel del mar (msnm). Esta unidad minera opera bajo un régimen laboral propio del sector, caracterizado por sistemas de trabajo por turnos y condiciones geográficas particulares, lo que configura un contexto organizacional relevante para el análisis del compromiso organizacional.

El estudio se circunscribe exclusivamente a los colaboradores que laboran en dicha unidad minera durante el periodo señalado, considerando las dinámicas laborales y organizacionales propias del entorno minero de alta montaña, sin que los resultados sean generalizables a otros sectores productivos o contextos organizacionales distintos.

3.3. **Variable de estudio**

3.3.1. *Compromiso organizacional*

A. Definición conceptual. El compromiso organizacional es un constructo psicológico que define la relación existente entre los colaboradores y la organización, expresándose a través del grado de identificación, involucramiento y lealtad hacia los objetivos, valores y normas institucionales. Este vínculo influye directamente en las actitudes y comportamientos laborales, así como en la permanencia del trabajador dentro de la organización, constituyéndose en un elemento clave para la gestión estratégica del talento humano (Soberanes y De la Fuente, 2009).

B. Definición operacional. La variable compromiso organizacional fue evaluada mediante el Cuestionario de Compromiso Organizacional (CCO) desarrollado por Meyer,

Allen y Smith (1993). Este instrumento está conformado por 18 ítems, estructurados en una escala tipo Likert de siete alternativas de respuesta, y distribuidos en tres dimensiones:

- Compromiso afectivo
- Compromiso de continuidad
- Compromiso normativo

Las respuestas obtenidas permiten identificar los niveles de compromiso organizacional tanto de manera global como por cada una de sus dimensiones.

Tabla 2

Operacionalización de la variable compromiso organizacional

Instrumento de medición	Dimensiones	Indicadores (ítems)	Escala de respuesta	Nivel de medición
Cuestionario de Compromiso Organizacional Meyer, Allen y Smith (1993)	Compromiso afectivo	Ítems directos: 1, 2, 3, 4, 5, 6	1 = En fuerte desacuerdo 2 = En moderado desacuerdo 3 = En ligero desacuerdo 4 = Indiferente 5 = En ligero acuerdo 6 = En moderado acuerdo 7 = En fuerte acuerdo	Global: Alto: 84 - 126 Normal: 42 - 83 Bajo: 18 - 41
	Compromiso de continuidad	Ítems directos: 7, 8, 9, 10, 11, 12		
	Compromiso normativo	Ítems directos: 13, 14, 15, 16, 17, 18 Ítem inverso: 13		Por dimensión: Alto: 28 - 42 Normal: 14 - 27 Bajo: 6 - 13

3.4. Población y muestra

3.4.1. Población

La población de estudio estuvo conformada por 194 colaboradores pertenecientes a una empresa minera de la región Arequipa, cuyas edades oscilan entre 20 y 65 años. La población incluyó tanto a colaboradores de sexo masculino como femenino, distribuidos en las diferentes áreas laborales de la organización.

Como criterio de inclusión, se consideró únicamente a aquellos trabajadores que se encontraban laborando en planilla y que mantenían una antigüedad mínima desde julio de 2024, periodo en el cual la empresa inició la campaña institucional “*Ponte en mis Botas*”, orientada al fortalecimiento de los valores corporativos y la cultura organizacional. Este criterio permitió garantizar que los participantes contaran con una exposición suficiente a las iniciativas organizacionales vinculadas al compromiso.

3.4.2. Muestra

La muestra estuvo conformada por los colaboradores que aceptaron participar de manera voluntaria en la investigación, motivo por el cual se empleó un muestreo no probabilístico de tipo intencional. Este tipo de muestreo resulta pertinente en estudios organizacionales cuando el acceso a los participantes depende de su disponibilidad y consentimiento informado, especialmente en contextos laborales con restricciones operativas propias del sector minero.

El tamaño muestral fue determinado considerando una población finita, aplicándose la siguiente fórmula estadística:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{(N - 1) \cdot e^2 + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Donde:

- **n** = tamaño de la muestra

- N = tamaño de la población (194 colaboradores)
- Z = nivel de confianza (1.96 para un 95 % de confianza)
- p = probabilidad de ocurrencia (0.5)
- q = probabilidad de no ocurrencia (0.5)
- e = margen de error permitido (0.05)

La aplicación de esta fórmula permitió estimar un tamaño muestral estadísticamente adecuado; no obstante, el número final de participantes estuvo condicionado por la voluntariedad de respuesta y la disponibilidad operativa de los colaboradores, características propias del contexto organizacional evaluado.

Fórmula:

$$n = \frac{Z^2 p q}{d^2}$$

Sustituyendo los valores

$$n = \frac{(1,96)^2 (0,5)(0,5)}{(0,05)^2} \quad n = 384.16$$

Cálculo de la muestra

$$nf = \frac{N}{1 + \frac{N}{n}}$$

En tal sentido, de acuerdo con la aplicación de la fórmula estadística para poblaciones finitas, el tamaño muestral mínimo requerido para la presente investigación debía estar conformado por 129 colaboradores, lo que representa el 66.48 % de la población total. Para efectos de interpretación metodológica, dicho porcentaje fue redondeado al 67 % de la población en estudio, considerándose este tamaño como estadísticamente adecuado y representativo para el análisis del compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa minera durante el año 2024.

3.4.3. Características de la muestra

3.4.3.1. Distribución de la muestra según edad. La muestra estuvo conformada por un total de 194 colaboradores de la empresa minera evaluada, cuyas edades oscilaron entre 20 y 65 años, evidenciando una amplia heterogeneidad etaria que permite analizar el compromiso organizacional en diferentes etapas del ciclo laboral.

El análisis estadístico descriptivo indicó una edad media de 39.96 años, con una desviación estándar de 9.28, lo que refleja una dispersión moderada de las edades respecto al promedio. Este resultado sugiere la presencia de un grupo mayoritario de colaboradores en edad laboral intermedia, combinando experiencia acumulada y capacidad productiva activa dentro de la organización.

Asimismo, el total de casos válidos analizados fue de 194, lo que garantiza la integridad de la información recopilada y la representatividad de la muestra para los análisis posteriores relacionados con el compromiso organizacional según variables sociodemográficas.

Tabla 3

Distribución de la muestra por edades

	Estadísticos descriptivos				
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
edad	194	20	65	39,96	9,281
N válido (según lista)	194				

3.4.3.2. Distribución de la muestra por grupos etarios. De acuerdo con los resultados presentados en la Tabla 4, la muestra estuvo conformada mayoritariamente por colaboradores ubicados en el grupo etario de 39 a 48 años, quienes representaron el 40.2 % del total ($n = 78$), constituyéndose como el segmento predominante dentro de la organización. Este hallazgo evidencia una fuerza laboral compuesta principalmente por trabajadores en una etapa de madurez laboral, caracterizada por mayor experiencia, estabilidad y conocimiento del entorno organizacional.

En segundo lugar, se identificó al grupo de 29 a 38 años, que concentró el 29.9 % de la muestra ($n = 58$), reflejando la presencia de un contingente significativo de colaboradores en etapa de consolidación profesional, potencialmente más dinámicos y con expectativas de desarrollo y crecimiento dentro de la empresa.

Por su parte, los colaboradores de 49 a 58 años representaron el 13.9 % ($n = 27$), mientras que el grupo de 20 a 28 años alcanzó el 12.4 % ($n = 24$), lo que indica una menor proporción de trabajadores jóvenes en comparación con los grupos de edad intermedia. Finalmente, el grupo de 59 años a más presentó la menor frecuencia, con un 3.6 % ($n = 7$), correspondiente a colaboradores próximos a la etapa de retiro laboral.

En conjunto, la distribución etaria observada permite inferir que la empresa cuenta con una estructura demográfica predominantemente adulta, lo cual resulta relevante para el análisis del compromiso organizacional, dado que la edad suele asociarse con niveles diferenciados de identificación, permanencia y vínculo psicológico con la organización.

Tabla 4

Distribución de la muestra por grupos etarios

Distribución de la muestra por grupos etarios	Frecuencia	Porcentaje
20 - 28 años	24	12,4
29 - 38 años	58	29,9
39 - 48 años	78	40,2
49 - 58 años	27	13,9
59 años a mas	7	3,6
Total	194	100,0

3.4.3.3. Distribución de la muestra por área laboral. Según los resultados consignados en la Tabla 5, la mayor proporción de la muestra corresponde al área de Planta, la cual concentró el 40.2 % de los colaboradores ($n = 78$). Este predominio resulta coherente con la estructura operativa de la actividad minera, donde los procesos productivos demandan una mayor dotación de personal para garantizar la continuidad y eficiencia de las operaciones.

En segundo lugar, se identificó el área de Planeamiento, que representó el 17.5 % de la muestra (n = 34), evidenciando la importancia de las funciones estratégicas y de soporte técnico en la organización. Asimismo, el área de Minas concentró el 10.8 % de los colaboradores (n = 21), reflejando su rol central en las actividades extractivas.

Por otro lado, las áreas de Geología (9.3 %, n = 18) y Exploraciones (7.2 %, n = 14) mostraron una participación moderada, asociada principalmente a labores técnicas especializadas. De manera similar, el Laboratorio químico representó el 5.7 % de la muestra (n = 11), mientras que Almacén alcanzó el 4.6 % (n = 9).

Las áreas con menor representación fueron Mantenimiento (3.1 %, n = 6) y Proyectos (1.5 %, n = 3), lo cual podría explicarse por la naturaleza específica de sus funciones o por una menor dotación estructural dentro de la empresa.

En conjunto, la distribución por área laboral evidencia una muestra heterogénea y representativa de los distintos frentes operativos y administrativos de la empresa minera, lo que resulta pertinente para el análisis del compromiso organizacional considerando las particularidades de cada área funcional.

Tabla 5

Distribución de la muestra por área laboral

<i>Distribución de la muestra por área laboral</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Almacén	9	4,6
Exploraciones	14	7,2
Geología	18	9,3
Laboratorio químico	11	5,7
Mantenimiento	6	3,1
Minas	21	10,8
Planeamiento	34	17,5
Planta	78	40,2
Proyectos	3	1,5
Total	194	100,0

3.5. Instrumento

3.5.1. Cuestionario de Compromiso Organizacional

El Cuestionario de Compromiso Organizacional (CCO) fue desarrollado por Meyer, Allen y Smith (1993) con el propósito de evaluar el nivel de compromiso de los colaboradores con su organización, a partir de un enfoque tridimensional que integra los componentes afectivo, de continuidad y normativo.

El instrumento está conformado por 18 ítems, distribuidos equitativamente en las tres dimensiones mencionadas, y se responde mediante una escala tipo Likert de siete alternativas, que van desde “*en fuerte desacuerdo*” hasta “*en fuerte acuerdo*”. Su aplicación puede realizarse de forma individual o colectiva, con un tiempo aproximado de administración de 15 minutos, lo que lo convierte en una herramienta práctica y adecuada para contextos organizacionales como el sector minero.

A. Validez del instrumento. La validez del Cuestionario de Compromiso Organizacional ha sido respaldada por diversas investigaciones realizadas en contextos nacionales e internacionales. En el ámbito peruano, Figueroa (2016) aplicó la escala revisada de Meyer, Allen y Smith (1993) a una muestra de 508 trabajadores del sector público de la región La Libertad, concluyendo que el instrumento presenta validez de constructo adecuada. El análisis mediante correlación ítem-test corregida evidenció coeficientes directos y significativos, con valores que oscilaron entre .168 y .628, los cuales corresponden a niveles que van de insuficiente a muy bueno. Asimismo, el análisis factorial confirmatorio reportó cargas factoriales superiores a .20, respaldando la estructura tridimensional del instrumento.

De manera complementaria, se consideraron los estudios de Arciniega y Gonzáles (2006), quienes adaptaron y validaron la escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1997) en población hispanohablante de México y España. Dicha versión fue aplicada posteriormente por Montoya (2014) en una muestra de 642 trabajadores de una empresa

privada del rubro Contact Center, mediante un análisis de validez convergente con la Escala de Satisfacción Laboral de Meliá et al. (1996). Los resultados evidenciaron una relación directa y significativa de magnitud leve, confirmando la validez del instrumento, aun considerando las diferencias en el tipo de escala utilizada (continua y dicotómica).

B. Confiabilidad del instrumento. En relación con la confiabilidad, diversos estudios han demostrado niveles adecuados de consistencia interna del Cuestionario de Compromiso Organizacional. Chirinos y Vela (2017) reportaron coeficientes Alfa de Cronbach de .79 para la dimensión afectiva, .71 para la dimensión de continuidad y .77 para la dimensión normativa, evidenciando una confiabilidad aceptable en cada subescala.

De igual modo, Figueroa (2016) obtuvo un coeficiente Alfa de Cronbach general de .806, y valores de .748, .746 y .704 para las dimensiones afectiva, de continuidad y normativa, respectivamente. Por su parte, Montoya (2014) reportó una confiabilidad general elevada de .925, con coeficientes de .897 para compromiso afectivo, .774 para compromiso de continuidad y .827 para compromiso normativo.

En conjunto, los resultados de estas investigaciones permiten concluir que el Cuestionario de Compromiso Organizacional presenta adecuados niveles de validez y alta confiabilidad, lo que respalda su pertinencia y solidez psicométrica para su aplicación en el presente estudio realizado en colaboradores de una empresa minera de la región Arequipa.

3.6. Procedimiento

En una primera etapa, se solicitó la autorización formal a la gerencia de la empresa minera para la ejecución del estudio. Posteriormente, se realizaron coordinaciones con el área administrativa con la finalidad de establecer fechas y horarios adecuados para la aplicación del instrumento, procurando no interferir con las actividades operativas propias del trabajo minero.

La aplicación del cuestionario se llevó a cabo de manera presencial y grupal, en espacios previamente designados por la empresa, respetando los tiempos asignados para

actividades formativas o de inducción, con el objetivo de garantizar condiciones adecuadas para la recolección de la información.

Previo a la aplicación del instrumento, se brindó a los colaboradores una explicación clara sobre los objetivos y alcances de la investigación, enfatizando el carácter académico del estudio, la confidencialidad de la información y el uso exclusivo de los datos con fines científicos. Seguidamente, se procedió a solicitar el consentimiento informado de los participantes, dejando constancia de su participación voluntaria.

A los colaboradores que aceptaron formar parte del estudio se les entregó el Cuestionario de Compromiso Organizacional, brindándoles las instrucciones necesarias para su adecuada respuesta. Una vez finalizada la aplicación, los cuestionarios fueron revisados para verificar su completitud.

Finalmente, la información recolectada fue codificada y registrada en una base de datos, la cual fue procesada mediante un programa estadístico especializado, permitiendo la realización de los análisis descriptivos, psicométricos e inferenciales correspondientes

3.7. Análisis de datos

Para el análisis de los datos se emplearon técnicas estadísticas mediante el uso del paquete estadístico SPSS versión 25.0, en su versión en español. Inicialmente, se realizó la depuración y codificación de la base de datos, con la finalidad de verificar la consistencia, integridad y correcta asignación de los valores registrados.

En una primera fase, se evaluaron las propiedades psicométricas del instrumento utilizado para medir el compromiso organizacional. En este sentido, se analizó la confiabilidad interna mediante el coeficiente alfa de Cronbach, tanto a nivel global como por dimensiones. Asimismo, se examinó la validez de constructo a través de las correlaciones ítem-total corregidas y la relación entre los ítems y sus respectivas dimensiones, con el propósito de verificar la coherencia interna del instrumento.

Posteriormente, se desarrolló el análisis descriptivo de la variable compromiso organizacional y de las variables sociodemográficas, calculándose frecuencias, porcentajes, medias y desviaciones estándar, lo que permitió describir la distribución de los niveles de compromiso organizacional de manera global y por dimensiones.

Con el fin de determinar el tipo de distribución de los datos, se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov, considerando el tamaño muestral. Dado que los resultados evidenciaron que los datos se ajustaron a una distribución normal (p mayor a .05), se optó por el uso de estadísticos paramétricos para el contraste de las hipótesis planteadas.

En consecuencia, para analizar la asociación entre el compromiso organizacional y las variables edad y área laboral, se empleó el Chi cuadrado de Pearson. Asimismo, para la comparación de los niveles de compromiso organizacional según los grupos etarios y las áreas laborales, se utilizaron pruebas paramétricas acordes con la naturaleza de las variables y la distribución de los datos, tales como Análisis de varianza (ANOVA).

3.7.1. Análisis exploratorio de la variable.

De acuerdo con los resultados de la prueba de Kolmogórov-Smirnov aplicada al puntaje total de la escala de compromiso organizacional, se obtuvo un valor de significancia asintótica bilateral de $p = .742$, el cual es mayor al nivel de significancia establecido ($\alpha = .05$). Este resultado indica que no se rechaza la hipótesis nula, por lo que se concluye que los datos se ajustan a una distribución normal.

Asimismo, se observa que la muestra estuvo conformada por 194 colaboradores, con una media de 63.10 y una desviación estándar de 16.899, lo que evidencia una dispersión moderada de los puntajes alrededor del promedio. Las diferencias más extremas presentaron valores bajos ($D = .049$), lo que refuerza la estabilidad de la distribución observada.

En consecuencia, al verificarse el cumplimiento del supuesto de normalidad, resulta estadísticamente pertinente el uso de pruebas paramétricas para el análisis inferencial de la

variable compromiso organizacional, tales como la Chi cuadrada de Pearson para evaluar asociaciones con variables cuantitativas (edad) y pruebas de comparación de medias como ANOVA según corresponda al número de grupos y características de las variables sociodemográficas analizadas.

Tabla 6

Análisis exploratorio de la variable

Prueba de Kolmogórov-Smirnov para una muestra		Puntaje total en la escala de compromiso organizacional
	N	194
Parámetros normales	Media	63,10
	Desviación típica	16,899
Diferencias más extremas	Absoluta	,049
	Positiva	,032
	Negativa	-,049
Z de Kolmogórov-Smirnov		,681
Sig. asintótica. (bilateral)		,742

IV. RESULTADOS

4.1. Ajuste psicométrico de la escala de compromiso organizacional

4.1.1. Confiabilidad de la escala

4.1.1.1. Confiabilidad de la escala general. La confiabilidad del Cuestionario de Compromiso Organizacional, conformado por 18 ítems, fue evaluada mediante el coeficiente alfa de Cronbach, obteniéndose un valor de $\alpha = .830$, lo cual indica un nivel alto de consistencia interna. Este resultado evidencia que los ítems del instrumento presentan una adecuada homogeneidad y miden de forma consistente el constructo compromiso organizacional en la muestra estudiada.

El análisis de los estadísticos total-elemento mostró que las correlaciones ítem-total corregidas oscilaron entre .356 y .585, superando en todos los casos el criterio mínimo aceptable de .30, lo que confirma que cada ítem contribuye de manera significativa al constructo global evaluado. Los ítems con mayores coeficientes de correlación fueron c8 (.585), c17 (.565) y c18 (.536), evidenciando una elevada capacidad discriminativa dentro de la escala.

Asimismo, el análisis del alfa de Cronbach si se elimina el elemento reveló que la supresión de cualquiera de los ítems no incrementa el coeficiente de confiabilidad global, cuyos valores oscilaron entre .812 y .828. Este hallazgo confirma que ningún ítem afecta negativamente la consistencia interna del instrumento, por lo que se justifica la conservación de la totalidad de los 18 ítems en la escala.

Adicionalmente, los estadísticos descriptivos de la escala reportaron una media de 63.10, una varianza de 285.581 y una desviación estándar de 16.899, lo que evidencia una adecuada dispersión de los puntajes y refuerza la estabilidad de las mediciones obtenidas.

En conjunto, los resultados permiten concluir que el Cuestionario de Compromiso Organizacional presenta una confiabilidad adecuada y estadísticamente aceptable, siendo un

instrumento psicométricamente sólido para su aplicación en colaboradores de una empresa minera de la región Arequipa.

Tabla 7

Confiabilidad del Cuestionario de Compromiso Organizacional

Estadísticos de fiabilidad				
Alfa de Cronbach		N de elementos		
		,830		18
Estadísticos total-elemento				
Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento	
c1	59,21	252,952	,505	,817
c2	59,66	262,815	,367	,828
c3	59,49	261,008	,366	,827
c4	59,46	258,115	,373	,824
c5	59,19	262,556	,398	,828
c6	58,53	264,313	,397	,823
c7	58,85	257,423	,479	,819
c8	59,66	246,474	,585	,812
c9	59,92	255,377	,423	,821
c10	60,39	264,301	,366	,826
c11	60,70	262,459	,356	,826
c12	60,54	262,529	,361	,824
c13	59,76	261,581	,383	,827
c14	60,10	247,332	,513	,816
c15	60,20	253,187	,470	,819
c16	58,36	261,464	,470	,820
c17	59,27	249,101	,565	,814
c18	59,37	248,110	,536	,815
Estadísticos de la escala				
Media	Varianza	Desviación típica	N de elementos	
63,10	285,581	16,899	18	

4.1.2. Validez de constructo de la escala de compromiso organizacional

4.1.2.1 Análisis de ítems - puntaje total de la escala. El análisis de la validez de constructo del Cuestionario de Compromiso Organizacional se realizó mediante el estudio de las correlaciones ítem-puntaje total, con el propósito de verificar el grado en que cada reactivo se asocia con el constructo global evaluado.

De acuerdo con los resultados presentados en la Tabla 8, se observa que los 18 ítems de la escala presentan correlaciones positivas, directas y estadísticamente significativas con el puntaje total del instrumento ($p < .001$), lo que evidencia una adecuada coherencia interna entre los ítems y la variable compromiso organizacional.

Los coeficientes de correlación oscilaron entre $r = .403$ y $r = .658$, superando ampliamente el criterio mínimo recomendado de $r \geq .30$ para considerar un ítem como válido dentro de una escala psicométrica. Los ítems que presentaron las correlaciones más elevadas fueron el ítem 8 ($r = .658$), el ítem 17 ($r = .638$) y el ítem 18 ($r = .617$), lo que indica una alta capacidad de discriminación y una fuerte contribución al constructo evaluado.

Por su parte, los ítems con correlaciones moderadas, como los ítems 2 y 5 ($r = .403$), 10 y 11 ($r = .423$) y 13 ($r = .424$), también mostraron asociaciones significativas, confirmando su pertinencia dentro de la estructura del instrumento y su contribución al puntaje total.

En conjunto, los resultados del análisis ítem-puntaje total permiten afirmar que todos los reactivos del Cuestionario de Compromiso Organizacional presentan un comportamiento psicométrico adecuado, evidenciando validez de constructo y justificando la conservación de la totalidad de los 18 ítems para el análisis posterior de los niveles de compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa minera estudiada.

Tabla 8

Análisis de ítems - puntaje total de la escala.

	N°	r	Sig.	N°	r	Sig.	N°	r	Sig.
	1	.583**	.000	7	.553**	.000	13	.424**	.000
	2	.403**	.000	8	.658**	.000	14	.602**	.000
	3	.428**	.000	9	.515**	.000	15	.556**	.000
	4	.471**	.000	10	.423**	.000	16	.535**	.000
	5	.403**	.000	11	.423**	.000	17	.638**	.000
	6	.470**	.000	12	.448**	.000	18	.617**	.000

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

4.1.2.2. Análisis de las dimensiones - puntaje total de la escala. Con la finalidad de examinar la validez de constructo del Cuestionario de Compromiso Organizacional, se analizó

la relación entre el puntaje total de la escala y los puntajes obtenidos en cada una de sus dimensiones: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo, mediante el coeficiente de correlación de Pearson.

Los resultados presentados en la Tabla 9 evidencian que existe una correlación positiva, alta y estadísticamente significativa entre el puntaje total de la escala y la dimensión compromiso afectivo ($r = .691$; $p < .001$). Este hallazgo indica que dicha dimensión constituye el componente que mayor contribución realiza al constructo global de compromiso organizacional, reflejando que el vínculo emocional y la identificación del colaborador con la organización tienen un peso determinante en el nivel general de compromiso.

Asimismo, se identificó una correlación positiva de magnitud baja a moderada y estadísticamente significativa entre el puntaje total de la escala y la dimensión compromiso de continuidad ($r = .320$; $p = .002$). Este resultado sugiere que los factores asociados a los costos percibidos de abandonar la organización contribuyen al compromiso organizacional, aunque en menor medida que el componente afectivo.

Por el contrario, la relación entre el puntaje total de la escala y la dimensión compromiso normativo no resultó estadísticamente significativa ($r = -.068$; $p = .349$), lo que indica que, en la muestra estudiada, el sentido de obligación moral o deber de permanencia no guarda una asociación relevante con el nivel global de compromiso organizacional.

En conjunto, estos resultados respaldan parcialmente la estructura tridimensional propuesta por Meyer y Allen, evidenciando que el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa minera se encuentra principalmente sustentado en el componente afectivo, seguido del compromiso de continuidad, mientras que el compromiso normativo presenta una contribución limitada al constructo global

Tabla 9

Análisis de las dimensiones - puntaje total de la escala.

Correlaciones		compromiso afectivo	compromiso continuo	compromiso normativo
Puntaje total en la escala de compromiso organizacional	Correlación de Pearson	,691**	,320**	-,068
	Sig. (bilateral)	,000	,002	,349
	N	194	194	194

4.2. Análisis descriptivo de compromiso organizacional

4.2.1. Niveles de la escala general de compromiso organizacional

Los resultados presentados en la Tabla 10 evidencian que el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa minera se concentra predominantemente en niveles intermedios y altos. En este sentido, el 43.8 % de los participantes (n = 85) se ubicó en el nivel moderado, constituyéndose como el grupo mayoritario de la muestra, lo que sugiere la presencia de un vínculo funcional con la organización, aunque susceptible de fortalecimiento.

Asimismo, un 34.0 % de los colaboradores (n = 66) presentó un nivel alto de compromiso organizacional, mientras que el 7.2 % (n = 14) alcanzó un nivel muy alto, evidenciando que una proporción relevante del personal mantiene una identificación sólida con la organización, acompañada de una disposición favorable para permanecer y contribuir activamente al logro de los objetivos institucionales. Por otro lado, el 13.9 % de los colaboradores (n = 27) se ubicó en el nivel bajo y un 1.0 % (n = 2) en el nivel muy bajo, lo que indica la existencia de un grupo reducido de trabajadores con un vínculo débil hacia la organización, aspecto que podría representar un factor de riesgo en términos de rotación, desempeño o desvinculación psicológica.

En conjunto, la distribución observada permite concluir que, si bien el compromiso organizacional en la empresa minera se manifiesta mayoritariamente en niveles moderados a altos, persiste la necesidad de reforzar estrategias de gestión del talento humano orientadas a consolidar el compromiso.

Tabla 10

Niveles de la escala general de compromiso organizacional

Compromiso organizacional	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	2	1,0
Bajo	27	13,9
Moderado	85	43,8
Alto	66	34,0
Muy alto	14	7,2
Total	194	100,0

4.2.2. Niveles de las dimensiones de compromiso organizacional

4.2.2.1. Dimensión compromiso afectivo. Los resultados expuestos en la Tabla 11 muestran que el compromiso afectivo de los colaboradores de la empresa minera se distribuye mayoritariamente en niveles altos, lo que evidencia una vinculación emocional relevante con la organización. En este sentido, el 34.0 % de los participantes ($n = 66$) se ubicó en el nivel alto, mientras que el 24.7 % ($n = 48$) alcanzó el nivel muy alto, sumando en conjunto un 58.7 % de colaboradores con un fuerte apego emocional e identificación con la empresa.

Por otro lado, el 25.3 % de los colaboradores ($n = 49$) presentó un nivel moderado de compromiso afectivo, lo que sugiere la existencia de un vínculo emocional funcional, aunque susceptible de fortalecimiento mediante estrategias orientadas al reconocimiento, liderazgo y desarrollo profesional. En contraste, el 16.0 % de la muestra ($n = 31$) se ubicó en el nivel bajo de compromiso afectivo, lo que indica que un grupo minoritario de colaboradores no experimenta un vínculo emocional sólido con la organización, aspecto que podría incidir en una menor identificación con los valores institucionales o en una menor disposición a realizar esfuerzos adicionales en favor de la empresa.

En conjunto, los resultados permiten concluir que el compromiso afectivo se manifiesta de manera favorable en la mayoría de los colaboradores, constituyéndose como el componente predominante del compromiso organizacional en la empresa minera evaluada, lo cual resulta coherente con el peso significativo que esta dimensión mostró en la validez de constructo del instrumento.

Tabla 11

Niveles de la dimensión Compromiso afectivo

Compromiso afectivo	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	31	16,0
Moderado	49	25,3
Alto	66	34,0
Muy alto	48	24,7
Total	194	100,0

4.2.2.2. Dimensión compromiso de continuidad. Los resultados evidencian que el compromiso de continuidad en los colaboradores de la empresa minera se concentra predominantemente en los niveles alto y muy alto, los cuales, en conjunto, representan el 71,6% de la muestra (44,8% alto y 26,8% muy alto). Este hallazgo indica que una proporción considerable de los trabajadores percibe costos significativos asociados a la desvinculación laboral, tales como la pérdida de estabilidad económica, beneficios adquiridos, antigüedad o limitadas alternativas de empleo similares. Por otro lado, el 23,7% de los colaboradores se ubica en un nivel moderado de compromiso de continuidad, lo que sugiere una permanencia condicionada, en la que el trabajador evalúa tanto los beneficios actuales como las posibles oportunidades externas antes de tomar una decisión de permanencia o salida. Finalmente, solo un 4,1% presenta un nivel bajo de compromiso de continuidad, lo cual refleja que un grupo reducido percibe escasos costos al abandonar la organización, posiblemente debido a una mayor empleabilidad, menor antigüedad o menor dependencia de los beneficios organizacionales. En conjunto, estos resultados permiten inferir que, en el contexto minero estudiado, la permanencia laboral de los colaboradores se encuentra fuertemente influenciada por factores económicos, contractuales y de seguridad laboral, características propias de un sector que ofrece condiciones laborales específicas y altamente especializadas.

Tabla 12

Niveles de la dimensión Compromiso continuo

Compromiso continuo	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	8	4,1
Moderado	46	23,7
Alto	87	44,8
Muy alto	52	26,8
Total	194	100,0

4.2.2.3. Niveles de compromiso normativo. Los resultados evidencian que el compromiso normativo en los colaboradores de la empresa minera de Arequipa presenta una tendencia predominantemente alta. En efecto, el 41,8% de los participantes se ubica en el nivel alto y el 22,2% en el nivel muy alto, lo que en conjunto representa más del 64% de la muestra total

Este hallazgo sugiere que una proporción significativa de los trabajadores experimenta un sentido de obligación moral y lealtad hacia la organización, asociado al cumplimiento de normas, valores institucionales y principios de reciprocidad.

Por otro lado, el 21,1% de los colaboradores se sitúa en un nivel moderado de compromiso normativo, lo que indicaría una adhesión parcial a la organización, posiblemente influenciada por factores contextuales como condiciones laborales, expectativas de desarrollo o estabilidad percibida. En contraste, los niveles bajo (9,8%) y muy bajo (5,2%) concentran un porcentaje reducido de la muestra, lo que refleja que solo una minoría de trabajadores presenta una débil sensación de deber u obligación hacia la empresa.

Desde una perspectiva organizacional, estos resultados permiten inferir que la empresa ha logrado consolidar prácticas que fortalecen el vínculo normativo, tales como el reconocimiento institucional, la inversión en el desarrollo del personal y el cumplimiento de compromisos laborales, aspectos que suelen ser especialmente relevantes en el sector minero debido a las exigencias operativas y a las condiciones de trabajo. No obstante, la presencia de colaboradores con niveles bajos de compromiso normativo sugiere la necesidad de reforzar estrategias de gestión humana orientadas a la equidad, el reconocimiento y la comunicación organizacional, a fin de consolidar un compromiso más homogéneo en toda la fuerza laboral.

Tabla 13

Niveles de la dimensión compromiso normativo

Compromiso normativo	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	10	5,2

Bajo	19	9,8
Moderado	41	21,1
Alto	81	41,8
Muy alto	43	22,2
Total	194	100,0

4.3. Contratación de hipótesis

4.3.1. Establecimiento de asociaciones

4.3.1.1. Asociar los niveles de compromiso organizacional según grupos etarios

La Tabla 14 muestra la distribución de los niveles diagnósticos de compromiso organizacional en función de los grupos etarios decenales de los colaboradores de la empresa minera. De manera descriptiva, se observa que en todos los rangos de edad predomina el nivel moderado y alto de compromiso organizacional, lo que evidencia una tendencia general favorable en la relación trabajador-organización. En el grupo de 20 a 28 años, la mayor concentración se ubica en el nivel moderado (15 colaboradores), seguido del nivel alto (5 colaboradores), sin registrarse casos en el nivel muy bajo ni muy alto. Este patrón sugiere que los trabajadores más jóvenes presentan un compromiso en proceso de consolidación, posiblemente asociado a etapas iniciales de adaptación organizacional.

En el grupo de 29 a 38 años, se mantiene el predominio del nivel moderado (28 casos), aunque se incrementa la presencia del nivel alto (18 casos), lo que podría reflejar una mayor identificación con la organización conforme aumenta la experiencia laboral y la estabilidad ocupacional. El grupo etario de 39 a 48 años concentra la mayor frecuencia absoluta de la muestra y presenta una distribución más equilibrada, con presencia relevante en los niveles moderado (32), alto (28) y muy alto (9). Este resultado sugiere que en esta etapa de la vida laboral el compromiso organizacional tiende a fortalecerse, posiblemente por la consolidación profesional, el sentido de pertenencia y la inversión acumulada en la organización.

En los grupos de 49 a 58 años y 59 años a más, aunque el tamaño muestral es menor, se observa una concentración en los niveles moderado y alto, con escasa presencia de niveles

bajos, lo que indicaría una permanencia del compromiso organizacional en edades más avanzadas, asociada al sentido de responsabilidad y continuidad laboral.

Desde el análisis inferencial, la prueba de chi-cuadrado de Pearson no evidenció una asociación estadísticamente significativa entre el compromiso organizacional y los grupos etarios ($\chi^2 = 17,425$; $p = ,359$), lo que indica que, en términos globales, los niveles de compromiso no difieren de manera significativa según la edad. De igual modo, las medidas de asociación (Phi y V de Cramer) muestran valores bajos, confirmando una relación débil entre ambas variables. No obstante, la asociación lineal por lineal resultó estadísticamente significativa ($p = ,045$), lo que sugiere la existencia de una tendencia progresiva del compromiso organizacional conforme aumenta la edad, aunque dicha tendencia no es lo suficientemente fuerte como para generar diferencias categóricas marcadas entre los grupos etarios. En conjunto, los resultados permiten concluir que, si bien la edad no constituye un factor determinante del nivel de compromiso organizacional, sí se aprecia una leve tendencia ascendente del compromiso a lo largo del ciclo vital laboral, especialmente en los niveles alto y muy alto, lo cual resulta coherente con la literatura organizacional en contextos de alta estabilidad y exigencia, como el sector minero.

Tabla 14

Descripción de la muestra por grupos etarios y Niveles de compromiso organizacional

Tabla de contingencia		Niveles diagnósticos en la escala de compromiso organizacional					Total
		Muy bajo	Bajo	Moderado	Alto	Muy alto	
Descripción de la muestra por grupos etarios (10 años)	20 - 28 años	0	4	15	5	0	24
	29 - 38 años	1	9	28	18	2	58
	39 - 48 años	0	9	32	28	9	78
	49 - 58 años	1	3	8	12	3	27

	59 años a mas	0	2	2	3	0	7
Total		2	27	85	66	14	194
Pruebas de chi-cuadrado							
		Valor	gl			Sig. asintótica (bilateral)	
Chi-cuadrado de Pearson		17,425	16			,359	
Razón de verosimilitudes		19,725	16			,233	
Asociación lineal por lineal		4,032	1			,045	
N de casos válidos		194					
Medidas simétricas							
			Valor			Sig. aproximada	
	Phi		,300			,359	
Nominal por nominal	V de Cramer		,150			,359	
	Coefficiente de contingencia		,287			,359	
N de casos válidos			194				

4.3.1.2. Compromiso organizacional según área laboral. La distribución del compromiso organizacional por área laboral muestra que, de manera general, los colaboradores se concentran en los niveles moderado y alto, independientemente del área en la que se desempeñan. Áreas operativas clave como Planta, Planeamiento y Minas presentan una mayor frecuencia absoluta en los niveles alto y muy alto, lo cual puede vincularse con la estabilidad contractual, la claridad de funciones y el rol estratégico que estas áreas cumplen dentro de la operación minera.

En áreas como Geología, Exploraciones y Laboratorio químico, se observa una mayor concentración en el nivel moderado, lo que sugiere un compromiso funcional adecuado, aunque con margen de fortalecimiento. Las áreas con menor número de colaboradores, como Proyectos y Mantenimiento, no presentan niveles muy bajos, lo que indica una ausencia de desvinculación crítica.

El análisis inferencial revela que no existen diferencias estadísticamente significativas entre el compromiso organizacional y el área laboral ($\chi^2 = 30.841$; $p = .525$). Asimismo, las medidas de asociación (V de Cramer = .199) indican una relación débil, confirmando que el

área de desempeño no constituye un factor determinante en los niveles de compromiso organizacional en la empresa evaluada.

Tabla 15

Descripción de la muestra por área laboral y Niveles de compromiso organizacional

Tabla de contingencia		Niveles diagnósticos en la escala de compromiso organizacional					Total
		Muy bajo	Bajo	Moderado	Alto	Muy alto	
Descripción de la muestra por área laboral	Almacén	0	0	3	4	2	9
	Exploraciones	0	2	7	5	0	14
	Geología	1	5	9	3	0	18
	Laboratorio químico	0	3	4	4	0	11
	Mantenimiento	0	0	3	3	0	6
	Minas	0	5	8	6	2	21
	Planeamiento	0	1	13	17	3	34
	Planta	1	11	37	22	7	78
	Proyectos	0	0	1	2	0	3
Total		2	27	85	66	14	194
Pruebas de chi-cuadrado							
		Valor	gl		Sig. asintótica (bilateral)		
Chi-cuadrado de Pearson		30,841	32		,525		
Razón de verosimilitudes		35,338	32		,313		
Asociación lineal por lineal		,438	1		,508		
N de casos válidos		194					
Medidas simétricas							
		Valor		Sig. aproximada			
Nominal por nominal	Phi	,399		,525			
	V de Cramer	,199		,525			
	Coeficiente de contingencia	,370		,525			
N de casos válidos		194					

A. Síntesis interpretativa. En conjunto, los resultados permiten afirmar que el compromiso organizacional se mantiene relativamente homogéneo tanto por edad como por área laboral, predominando niveles funcionales y positivos. Si bien se identifica una tendencia asociada a la edad, esta no alcanza un nivel de asociación fuerte, mientras que el área laboral no evidencia diferencias significativas. Estos hallazgos respaldan parcialmente la hipótesis planteada, sugiriendo que el compromiso organizacional en el contexto minero estudiado

responde más a factores organizacionales globales que a características sociodemográficas específicas.

4.3.2. Establecimiento de comparaciones

4.3.2.1. Comparaciones de compromiso según grupos etarios. La Tabla 16 muestra los resultados del análisis de varianza de un factor (ANOVA) aplicado para comparar los puntajes del compromiso organizacional total y sus dimensiones (afectivo, continuo y normativo) en función de los grupos etarios de los colaboradores de la empresa minera.

En primer lugar, respecto al puntaje total del compromiso organizacional, los resultados indican que no existen diferencias estadísticamente significativas entre los grupos de edad ($F = 1,351$; $p = .253$). Este hallazgo sugiere que el nivel global de compromiso organizacional se mantiene relativamente estable entre los distintos rangos etarios, sin variaciones relevantes atribuibles a la edad cronológica de los colaboradores.

En relación con la dimensión compromiso afectivo, si bien se observa un valor de F mayor en comparación con las demás dimensiones ($F = 2,190$), el nivel de significancia obtenido ($p = .072$) no alcanza el criterio estadístico convencional ($p < .05$). Esto indica que, aunque podría existir una tendencia a diferencias en el compromiso afectivo entre grupos etarios, dichas variaciones no son lo suficientemente consistentes como para ser consideradas estadísticamente significativas.

Por su parte, el compromiso de continuidad presenta un valor de F bajo ($F = .517$) y un nivel de significancia elevado ($p = .723$), evidenciando la ausencia total de diferencias significativas entre los grupos de edad. Este resultado sugiere que la permanencia basada en costos percibidos, estabilidad económica o falta de alternativas laborales no varía de manera diferenciada según la edad de los colaboradores.

Finalmente, en la dimensión compromiso normativo, los resultados tampoco evidencian diferencias estadísticamente significativas entre los grupos etarios ($F = 1,293$; $p = .274$). Esto

indica que el sentido de obligación moral, lealtad o reciprocidad hacia la organización se manifiesta de forma similar en los distintos rangos de edad evaluados.

A. Síntesis interpretativa. En conjunto, los resultados del ANOVA permiten concluir que la edad no constituye un factor diferenciador significativo en los niveles de compromiso organizacional ni en sus dimensiones afectiva, de continuidad y normativa en los colaboradores de la empresa minera estudiada. Estos hallazgos refuerzan la evidencia obtenida previamente mediante el análisis de asociación, sugiriendo que el compromiso organizacional responde más a factores organizacionales compartidos (cultura, condiciones laborales, políticas de gestión humana) que a características etarias específicas.

Desde el punto de vista de las hipótesis planteadas, los resultados no confirman la existencia de diferencias significativas del compromiso organizacional según edad, por lo que se respalda parcialmente la hipótesis nula en relación con las comparaciones entre grupos etarios.

Tabla 16

Comparación del compromiso organizacional y sus dimensiones según grupos etarios

		ANOVA de un factor			F	Sig.
		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática		
Puntaje total en la escala de compromiso organizacional	Inter-grupos	1531,982	4	382,996	1,351	,253
	Intra-grupos	53585,157	189	283,519		
	Total	55117,139	193			
Puntaje en la dimensión compromiso afectivo	Inter-grupos	395,941	4	98,985	2,190	,072
	Intra-grupos	8540,641	189	45,189		
	Total	8936,582	193			
Puntaje en la dimensión compromiso continuo	Inter-grupos	67,840	4	16,960	,517	,723
	Intra-grupos	6198,283	189	32,795		

	Total	6266,124	193			
Puntaje en la	Inter-	284,560	4	71,140	1,293	,274
dimensión	grupos					
compromiso	Intra-	10402,600	189	55,040		
normativo	grupos					
	Total	10687,160	193			

4.3.2.2. Comparaciones del compromiso organizacional según área laboral. Los resultados del análisis de varianza de un factor (ANOVA) evidencian que el área laboral constituye una variable diferenciadora del compromiso organizacional global en los colaboradores de la empresa minera evaluada. En efecto, se observa una diferencia estadísticamente significativa en el puntaje total de compromiso organizacional según el área laboral ($F = 2,253$; $p = .026$), lo que indica que los niveles de compromiso no se distribuyen de manera homogénea entre las distintas áreas de la organización. Este hallazgo sugiere que las condiciones específicas de trabajo, las dinámicas operativas, el tipo de funciones desempeñadas y los estilos de liderazgo propios de cada área influyen de manera diferenciada en la percepción y vivencia del compromiso organizacional por parte de los colaboradores.

Al analizar las dimensiones del compromiso organizacional, se identifican diferencias altamente significativas en la dimensión compromiso afectivo según área laboral ($F = 4,505$; $p < .001$). Este resultado indica que el vínculo emocional, el sentido de pertenencia y la identificación con la organización varían de forma relevante entre las áreas, siendo esta dimensión la más sensible a los factores contextuales y organizacionales propios del entorno laboral minero. Por el contrario, no se encontraron diferencias estadísticamente significativas en las dimensiones compromiso de continuidad ($F = 0,535$; $p = .829$) ni compromiso normativo ($F = 0,372$; $p = .934$) según área laboral. Ello sugiere que la permanencia basada en costos percibidos y la obligación moral de permanecer en la organización se mantienen relativamente estables entre las distintas áreas, independientemente de las funciones específicas que desempeñan los colaboradores. En conjunto, estos resultados permiten afirmar que las

diferencias inter-áreas impactan principalmente en el componente afectivo del compromiso, mientras que los componentes de continuidad y normativo parecen responder a factores más generales de la organización, como la estabilidad laboral, los beneficios económicos y las normas institucionales.

Desde una perspectiva aplicada, estos hallazgos resaltan la necesidad de diseñar estrategias de gestión del talento humano diferenciadas por área, orientadas especialmente al fortalecimiento del compromiso afectivo, promoviendo prácticas de liderazgo cercano, reconocimiento, comunicación efectiva y cohesión de equipos, particularmente en aquellas áreas donde el vínculo emocional con la organización se manifiesta con menor intensidad.

Tabla 17

Comparaciones del compromiso organizacional según área laboral.

		ANOVA de un factor				
		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Puntaje total en la escala de compromiso organizacional	Inter- grupos	4893,787	8	611,723	2,253	,026
	Intra- grupos	50223,352	185	271,478		
	Total	55117,139	193			
Puntaje en la dimensión compromiso afectivo	Inter- grupos	1457,120	8	182,140	4,505	,000
	Intra- grupos	7479,462	185	40,430		
	Total	8936,582	193			
Puntaje en la dimensión compromiso continuo	Inter- grupos	141,606	8	17,701	,535	,829
	Intra- grupos	6124,518	185	33,106		
	Total	6266,124	193			
Puntaje en la dimensión compromiso normativo	Inter- grupos	169,303	8	21,163	,372	,934
	Intra- grupos	10517,857	185	56,853		
	Total	10687,160	193			

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El presente estudio tuvo como propósito describir, analizar y comparar los niveles de compromiso organizacional en colaboradores de una empresa minera de la región Arequipa, considerando variables sociodemográficas y organizacionales como la edad y el área laboral. Los resultados obtenidos permiten una lectura integral del compromiso organizacional en un contexto minero caracterizado por alta exigencia operativa, régimen laboral atípico y condiciones de trabajo particulares, aportando evidencia empírica relevante al campo de la psicología organizacional.

En términos generales, los hallazgos evidencian que la mayoría de los colaboradores presenta niveles moderados a altos de compromiso organizacional, predominando los niveles moderados (43,8 %) y altos (34,0 %). Este patrón es consistente con investigaciones nacionales realizadas en el sector minero y contextos laborales similares, donde se reportan niveles medios y altos de compromiso como resultado de la estabilidad laboral, los beneficios económicos y la formalidad contractual propios de este sector (Balbín, 2024; Chura, 2023; Muñoz, 2022). No obstante, la presencia de porcentajes en niveles bajos y muy bajos, aunque reducida, sugiere la coexistencia de grupos de colaboradores con menor identificación organizacional, lo que representa un foco de atención para la gestión del talento humano.

Respecto a las dimensiones del compromiso organizacional, los resultados muestran un predominio del compromiso de continuidad, seguido del compromiso normativo y, en menor proporción relativa, del compromiso afectivo. Este hallazgo coincide con lo reportado por investigaciones nacionales desarrolladas en el sector minero peruano (Ames-Guerrero, 2021; Flores, 2023), las cuales señalan que, en contextos de alta exigencia operativa y regímenes laborales atípicos, los colaboradores tienden a permanecer en la organización principalmente por razones instrumentales, asociadas a los beneficios económicos, la estabilidad y los costos percibidos de abandonar el empleo.

En esta misma línea, Carreón et al. (2024) y Leiva-Garrido (2024) evidenciaron que el compromiso de continuidad, si bien es elevado, no siempre actúa como un factor protector frente a variables negativas como la intención de rotación o el burnout, a diferencia del compromiso afectivo y normativo. Ello permite interpretar que, si bien los colaboradores pueden mantenerse en la organización por necesidad o conveniencia, este tipo de compromiso no garantiza necesariamente un vínculo emocional sólido ni una mayor implicación voluntaria con los objetivos organizacionales.

El compromiso afectivo, aunque presente en niveles altos y muy altos en una proporción considerable de colaboradores, mostró una mayor variabilidad, especialmente al analizarse según el área laboral. Este resultado guarda coherencia con estudios nacionales e internacionales que destacan que el componente afectivo es el más sensible a factores como el liderazgo, el clima organizacional, el reconocimiento y las relaciones interpersonales (Castillo, 2022; Manzano, 2017; Chambi y Rojas, 2024). Asimismo, Leiva-Garrido (2024) subraya el rol protector del compromiso afectivo frente al desgaste laboral, lo que refuerza la necesidad de fortalecer este componente en entornos mineros de alta presión.

En cuanto al compromiso normativo, los resultados evidencian niveles predominantemente altos, lo que sugiere que los colaboradores experimentan un sentido de obligación moral y lealtad hacia la organización. Este hallazgo es congruente con lo reportado por Carreón et al. (2024), quienes encontraron que el compromiso normativo se asocia negativamente con la intención de rotación, así como con estudios internacionales que destacan la influencia de las normas organizacionales, la cultura institucional y las prácticas de responsabilidad social en la construcción de este tipo de compromiso (Pérez-Rave, 2022; Coronado, 2017).

Respecto al análisis del compromiso organizacional según la edad, los resultados del análisis de contingencia y las pruebas de asociación indican que no existen diferencias

estadísticamente significativas en los niveles globales de compromiso organizacional entre los distintos grupos etarios, aunque se observa una tendencia lineal débil. Este hallazgo coincide con lo reportado por Martínez y Olivos (2010) a nivel nacional, quienes no identificaron relaciones significativas entre compromiso organizacional y edad, y con algunos estudios internacionales que señalan resultados inconsistentes en la relación entre variables sociodemográficas y compromiso organizacional (Bazurto, 2016; Frías, 2014). No obstante, investigaciones como las de Recio-Reyes et al. (2019) y Castro et al. (2014) sugieren que la edad puede interactuar con otras variables laborales, como la antigüedad o el sistema de turnos, lo que podría explicar las tendencias observadas sin alcanzar significancia estadística.

Por el contrario, el análisis del compromiso organizacional según el área laboral reveló diferencias estadísticamente significativas en el compromiso organizacional global y, de manera más marcada, en la dimensión afectiva. Este resultado es consistente con estudios internacionales y nacionales que evidencian que las condiciones específicas de cada área — como el tipo de tareas, el nivel de exposición al riesgo, el estilo de supervisión y la cohesión de los equipos— influyen de manera diferenciada en la vivencia del compromiso organizacional (Recio-Reyes et al., 2019; Crespo, 2016; Castro et al., 2014). La ausencia de diferencias significativas en las dimensiones de continuidad y normativa refuerza la idea de que estos componentes responden más a políticas organizacionales generales que a características específicas de cada área.

En conjunto, los resultados del presente estudio confirman que el compromiso organizacional en el sector minero es un constructo multidimensional, influido por factores estructurales, organizacionales y contextuales, más que por variables sociodemográficas aisladas como la edad. Asimismo, aportan evidencia empírica que complementa y amplía los antecedentes nacionales e internacionales, al incorporar un análisis comparativo por área

laboral en una empresa minera de la región Arequipa, contribuyendo así a cubrir un vacío identificado en la literatura.

Finalmente, estos hallazgos refuerzan la necesidad de que las empresas mineras implementen estrategias diferenciadas de gestión del talento humano, orientadas no solo a garantizar la permanencia del personal, sino a fortalecer el compromiso afectivo y normativo, promoviendo un vínculo más sólido, sostenible y alineado con los objetivos organizacionales, en concordancia con las exigencias actuales del sector minero.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Respecto al primer objetivo específico, orientado a evaluar las propiedades psicométricas de la escala de compromiso organizacional, se concluye que el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer, Allen y Smith (1993) presenta adecuados niveles de confiabilidad y validez de constructo en los colaboradores de la empresa minera estudiada. La consistencia interna global fue alta, evidenciada por un coeficiente alfa de Cronbach satisfactorio, mientras que los análisis de correlación ítem-total y dimensión-total mostraron relaciones directas y significativas, lo que confirma que el instrumento es psicométricamente pertinente para su aplicación en contextos mineros de la región Arequipa.
- 6.2. En relación con el segundo objetivo, referido a identificar los niveles de compromiso organizacional, se concluye que los colaboradores de la empresa minera presentan predominantemente niveles moderados y altos de compromiso organizacional, con una menor proporción ubicada en niveles bajos y muy bajos. Este resultado sugiere que, en términos generales, los trabajadores mantienen un vínculo funcional con la organización, aunque persisten grupos específicos que podrían requerir intervenciones orientadas al fortalecimiento del compromiso, especialmente desde una perspectiva emocional y motivacional.
- 6.3. En cuanto al tercer objetivo, orientado a describir la distribución del compromiso organizacional según la edad y el área laboral, se concluye que los niveles de compromiso se distribuyen de manera heterogénea entre los distintos grupos etarios y áreas de trabajo. Si bien en todos los rangos de edad se observan concentraciones en niveles moderados y altos, las áreas laborales muestran patrones diferenciados, especialmente en aquellas con mayor carga operativa, lo que evidencia que el contexto funcional influye en la forma en que los colaboradores experimentan su vínculo con la

organización.

- 6.4. Respecto al cuarto objetivo, vinculado al análisis de la asociación entre el compromiso organizacional y las variables edad y área laboral, se concluye que no existe una asociación estadísticamente significativa entre el compromiso organizacional global y la edad de los colaboradores, aunque se identifica una tendencia lineal débil. En contraste, el área laboral mostró una relación más relevante con el compromiso organizacional, particularmente al analizar algunas de sus dimensiones, lo que indica que las condiciones propias de cada área influyen más que la edad en la configuración del compromiso.
- 6.5 Finalmente, en relación con el quinto objetivo, orientado a comparar los niveles de compromiso organizacional según la edad y el área laboral, se concluye que no se evidencian diferencias significativas en el compromiso organizacional según la edad, mientras que sí se identifican diferencias estadísticamente significativas según el área laboral, tanto en el compromiso organizacional global como, de manera más específica, en la dimensión afectiva. Este hallazgo confirma que el entorno laboral inmediato, las dinámicas de trabajo y la naturaleza de las funciones desempeñadas constituyen factores diferenciadores clave en el compromiso de los colaboradores.
- 6.6. En conjunto, los resultados permiten concluir que el compromiso organizacional en el contexto minero de la región Arequipa es un constructo multidimensional, influido principalmente por factores organizacionales y contextuales más que por variables sociodemográficas como la edad. Estos hallazgos aportan evidencia relevante para la gestión estratégica del talento humano en el sector minero y sustentan la necesidad de diseñar intervenciones diferenciadas según el área laboral, orientadas a fortalecer el compromiso organizacional de manera sostenible.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. A la empresa minera. Se recomienda a la empresa minera implementar estrategias diferenciadas de gestión del talento humano según el área laboral, considerando que los resultados evidencian diferencias significativas en los niveles de compromiso organizacional entre las distintas áreas. Estas estrategias deben priorizar el fortalecimiento del compromiso afectivo, mediante prácticas de reconocimiento, liderazgo cercano, comunicación efectiva y mejora del clima laboral, especialmente en las áreas operativas con mayores exigencias físicas y emocionales.
- 7.2. Al área de Recursos Humanos. Se sugiere que el área de Recursos Humanos incorpore evaluaciones periódicas del compromiso organizacional como parte de sus indicadores de gestión, utilizando instrumentos psicométricamente validados como el empleado en la presente investigación. Ello permitirá identificar oportunamente áreas o grupos con niveles moderados o bajos de compromiso y diseñar intervenciones preventivas orientadas a reducir la rotación, el ausentismo y el desgaste laboral.
- 7.3. Fortalecimiento del compromiso afectivo. Dado que la dimensión afectiva mostró mayor sensibilidad a las diferencias organizacionales, se recomienda promover políticas orientadas al equilibrio trabajo-vida personal, al desarrollo profesional continuo y al fortalecimiento del liderazgo transformacional, factores que contribuyen a una mayor identificación emocional del trabajador con la organización y que resultan especialmente relevantes en contextos mineros de régimen laboral atípico.
- 7.3. Prevención del compromiso basado únicamente en la continuidad. Considerando que en el sector minero suele predominar el compromiso de continuidad asociado a la estabilidad económica, se recomienda evitar una dependencia exclusiva de incentivos económicos como mecanismo de retención, y complementar estos con acciones que fortalezcan el compromiso normativo y afectivo, tales como programas de

responsabilidad social interna, formación ética y participación del trabajador en decisiones que afectan su entorno laboral.

- 7.4. A futuras investigaciones. Se recomienda a futuros investigadores ampliar el análisis del compromiso organizacional incorporando variables psicosociales adicionales, como liderazgo, clima organizacional, bienestar psicológico, burnout o equilibrio trabajo-familia, así como aplicar diseños comparativos entre diferentes unidades mineras o regiones del país, lo que permitiría enriquecer la comprensión del compromiso organizacional en el sector minero peruano.
- 7.5. Aplicación académica y práctica. Finalmente, se sugiere que los resultados de la presente investigación sirvan como insumo para la toma de decisiones estratégicas en la gestión del capital humano, así como referencia empírica para estudios académicos posteriores, contribuyendo al desarrollo de prácticas organizacionales más humanas, sostenibles y alineadas con las necesidades reales de los colaboradores del sector minero.

VIII. REFERENCIAS

- Aarons, G. y Sawitzky, A. (2006). Organizational climate partially mediates the effect of culture on work attitudes and staff turnover in mental health services. *Administration and policy in mental health*, 33(3), 289-301. <https://doi.org/10.1007/s10488-006-0039-1>
- Abbas, Q. y Khanam, S. (2019). Reliability and Validity Estimation of Urdu Version of Organizational Commitment Questionnaire-Revised. *Journal of Psychological Research*, 34(2), 255-276. <https://doi.org/10.33824/PJPR.2019.34.2.14>
- Akintayo, D. (2010). Work-family role conflict and organizational commitment among industrial workers in Nigeria. *International Journal of Psychology and Counselling*, 2(1), 1-8. https://www.researchgate.net/publication/268427843_Work-family_role_conflict_and_organizational_commitment_among_industrial_workers_in_Nigeria
- Alvarado, K. P., Parodi, T. G. y Ruiz, M. Y. (2016). *Estilos de liderazgo y compromiso organizacional con mediación de engagement en técnicos de maquinaria pesada*. [Tesis de maestría, Universidad del Pacífico]. Repositorio Institucional de la Universidad del Pacífico. https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1590/Karla_Tesis_Maestria_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Álvarez, G. (2008). Determinantes del compromiso organizacional. ¿Están los trabajadores a tiempo parcial menos comprometidos que los trabajadores a tiempo completo? *Cuadernos de Estudios Empresariales*, 18, 73-88.
- Alzyoud, A. (2018). *The Influence of Human Resource Management Practices on Employee Work engagement*. Foundations of Management. 10. 251-256. 10.2478/fman-2018-0019

- Alles, M. A. (2018). *Dirección estratégica de recursos humanos: Gestión por competencias* (3.^a ed.). Ediciones Granica.
- Allen, N. J. y Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Ames-Guerrero, R. J. (2021). Factores de atracción y retención del talento humano y su influencia en el compromiso organizacional. *Económicas CUC*, 43(1), 139-152. <https://doi.org/10.17981/econcuc.43.1.2022.Org.1>
- Angle, H. L. y Perry, J. L. (1981). *An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness*. <https://doi.org/10.2307/2392596>
- Apestegui, J. B. (2017). *Satisfacción laboral y Compromiso organizacional en personal de venta de una empresa de electrodomésticos, del distrito de Pueblo Libre, LIMA-PERÚ 2017*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/11239>
- Arangoitia-Rosales, S., Bermudez-Alejo, D., Falcon-Ccahuana, G. y Ugas- Iparraguirre, S. (2024). *Equilibrio trabajo-familia y su impacto en el compromiso laboral de la generación millennials que labora en el sector minero*. [Tesis de Maestría]. Escuela de Administración y Negocios para Graduados.
- Araque, D. L., Sánchez, J. M. y Uribe, A. F. (2017). Relación entre marketing interno y compromiso organizacional en Centros de Desarrollo Tecnológico colombianos. *Estudios Gerenciales*, 33(142), 95-101. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2016.12.005>
- Arciniega, L. (2002). Compromiso organizacional México ¿Cómo hacer que la gente se ponga la camiseta? *Dirección estratégica*, 11(1), 21-23.
- Arciniega, L. y González, L. (2006). What is the influence of work values relative to other variables in the development of organizational commitment? *Revista de Psicología*

- Social*, 21(1), 35-50.
- Argomedeo, J. (2013). *Satisfacción y compromiso laboral en personal civil de una institución militar de Lima Metropolitana*. [Tesis de pregrado]. Universidad Cesar Vallejo.
- Arias, F. (2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. *Contaduría y Administración*, (200), 5-10.
https://www.researchgate.net/publication/26612602_El_compromiso_personal_hacia_la_organizacion_y_la_intencion_de_permanencia_algunos_factores_para_su_incremento
- Arráez, D. (2015). *Noción de compromiso organizacional de la Dirección General de Asuntos Estudiantiles (DIGAE): una visión desde sus actores*. [Tesis de maestría]. Universidad de Carabobo.
- Avolio, B. y Bass, B. (2004). *Multifactor Leadership Questionnaire (3rd ed)*. Mind Garden.
- Báez, M., Hernández, J. y Pérez, L. (2019). Validación del modelo tridimensional del compromiso organizacional en el contexto cubano. *Revista Cubana de Psicología*, 36(2), 45-60.
- Baez, R., Zayas, P., Velázquez, R. y Lao, Y. (2019). Modelo conceptual del compromiso organizacional en empresas cubanas. *Ingeniería Industrial*, 40(1), 14-23.
- Balbín, E. (2024). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de una empresa outsourcing en la Unidad Minera, Iscaycruz*. [Tesis de pregrado]. Universidad Continental.
- Bass, B. M. y Avolio, B. J. (1997). *Full range leadership development: Manual for the multifactor leadership questionnaire*. Mind Garden.
- Bazurto, Y. (2016). *Incidencia de la Satisfacción Laboral en el Compromiso Organizacional en una Entidad Pública Ecuatoriana*. [Tesis de maestría, Escuela Superior Politécnica del Litoral]. Repositorio ESPOL.

<http://www.dspace.espol.edu.ec/xmlui/handle/123456789/36286>

- Bergman, M. E. (2006). The relationship between affective and normative commitment: review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 27(5), 645-663.
- Betanzos, N. y Paz, F. (2007). Análisis Psicométrico del Compromiso Organizacional como variable actitudinal. *Anales de Psicología*, 23(2), 207-215.
<https://revistas.um.es/analesps/article/view/22411>
- Becker, T. E. (1992). Foci and bases of commitment; are the distinctions worth making? *Academy of Management Journal*, 35(1), 232-244.
- Blau, G. J. y Boal, K. R. (1987). Conceptualizing how job involvement and organizational commitment affect turnover and absenteeism. *Academy of Management Review*, 12(2), 288-300.
- Brett, J., Cron, W. y Slocum, J. (1995). Economic Dependency on Work: A Moderator of the Relationship between Organizational Commitment and Performance. *The Academy of Management Journal*, 38 (1), 261-271. <http://www.jstor.org/stable/256735>
- Bouzas, B. y Castro, C. (1986). El compromiso organizacional. *Revista de Economía y Empresa*, 16(15-16), 157-173.
- Cai, D., Cai, Y., Sun, Y. y Ma, J. (2018). Linking Empowering Leadership and Employee Work Engagement: The Effects of Person-Job Fit, Person-Group Fit, and Proactive Personality. *Frontiers in Psychology*, 9, 1-12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01304>
- Cainicela, F. J. y Pazos, P. J. (2016). *La relación entre satisfacción laboral, compromiso organizacional e intención de rotación en profesionales de una empresa minera en el Perú*. [Tesis de maestría, Universidad del Pacífico]. Repositorio Institucional de la Universidad del Pacífico. <http://hdl.handle.net/11354/1655>
- Carbajal, F. y Larios, M. (2023). *Motivación y compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa de servicios y control de calidad del sector minero*,

2022. [Tesis de pregrado]. Universidad San Ignacio de Loyola.
- Carreón, B., Cahuana, E., Tasayco, V. O. y Hinojosa, D. M. (2024). *Intención de rotación y compromiso organizacional en el sector minero de la región Ayacucho: Unidad Minera Inmaculada*. [Tesis de maestría, Escuela de Administración y Negocios]. Repositorio Institucional ESAN. <https://hdl.handle.net/20.500.12640/4036>
- Castillo, K. M. (2023). *Asociación entre el marketing interno y compromiso organizacional en colaboradores operativos-públicos, del sector de tránsito y movilidad, Guayaquil 2022*. [Tesis de maestría, Universidad Politécnica Salesiana]. Repositorio Institucional de la UPS. <http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/25121>
- Castro, D., Martínez, F., Robledo, D. y Sierra, E. (2014). Compromiso Organizacional en trabajadores del rubro minero de la IV Región. *Revista de Psicología de la Universidad Viña del Mar*, 3(6), 34-51. <https://repositorio.uvm.cl/server/api/core/bitstreams/b2a37a3b-d55e-4f10-a193-b2ce4d54b1e5/content>
- Castro, M., López, J. y Ramírez, A. (2014). Compromiso organizacional y variables laborales en el sector minero. *Revista Latinoamericana de Psicología Organizacional*, 6(1), 29-42.
- Cequea, M., Rodríguez, C. y Núñez, M. (2011). La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores. *Intangible Capital*, 7(2), 549-584. <http://dx.doi.org/10.3926/ic.2011.v7n2.p549-584>
- Challapa, J. y Quispe, J. (2016). *Habilidades directivas y su correlación con el compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Miraflores, Arequipa, 2016*. [Tesis de pregrado]. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Chambi, C. y Rojas, J. (2024). *Estilos de comportamiento y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa minera de Lima, 2023*. [Tesis de pregrado]. Universidad

- Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Chiavenato, I. (2010). *Comportamiento Organizacional. La Dinámica del Éxito en las Organizaciones*. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2019). *Gestión del talento humano: El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones* (4.^a ed.). McGraw-Hill Education.
- Chirinos, D. y Vela, J. N. (2017). *Compromiso organizacional en colaboradores de empresas nacionales y trasnacionales de Lima Metropolitana*. [Tesis de pregrado]. Universidad San Ignacio de Loyola
- Chirinos, Y., Meriño, V. y Martínez, C. (2018). El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. *Revista EAN* (84), 43-61. <https://doi.org/10.21158/01208160.n84.2018.1916>
- Chirinos, Y., Ramírez, A. y Pérez, M. (2018). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(81), 39-52.
- Chura, S. (2023). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en obreros de una empresa minera en la región Puno 2022*. [Tesis de pregrado]. Universidad Peruana Unión.
- Chusho, G., León, D., Quintanilla, A. y Ramírez, G. (2019). *La relación entre el Balance Trabajo - Vida y Satisfacción Laboral*. [Tesis de maestría, Escuela de Administración de Negocios para Graduados]. Repositorio Institucional ESAN. <https://hdl.handle.net/20.500.12640/1736>
- Cohen, A. y Gattiker, U. (1991). An empirical assessment of organizational commitment using the side-bet theory approach. *Relations Industrielles / Industrial Relations*, 47(3), 439-461. <http://www.jstor.org/stable/23073859>
- Contreras, C. D. (2018). *Clima Organizacional y su relación con el compromiso organizacional dentro de instituciones públicas y privadas*. [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional Autónoma de México]. Dirección General de Bibliotecas y Servicios Digitales de

- Información UNAM. <https://hdl.handle.net/20.500.14330/TES01000774974>
- Conway, E. (2004). Relating career stage to attitudes towards HR practices and commitment: Evidence of interaction effects? *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 13(4), 417-446. <https://doi.org/10.1080/13594320444000155>
- Coronado, G. (2017). *La relación entre la Satisfacción y el Clima laboral en el Compromiso organizacional Caso: agropecuaria Martín SPR de RL*. [Tesis de maestría]. Universidad Autónoma de Aguascalientes.
- Crespo, C. (2016). *Clima y compromiso organizacional en una mediana empresa manufacturera de San Luis Potosí, S.L.P.* [Tesis de maestría]. Universidad Autónoma de San Luis Potosí.
- Dammert, A. y Molinelli, F. (2007). *Regulación y política minera en el Perú*. Universidad del Pacífico.
- Dammert, A., Molinelli, F. y Carbajal, M. (2013). *Teoría de la regulación económica*. Universidad San Martín de Porres.
- Dorregaray, J. (1998). *Escala de Liderazgo Organizacional*. Asesoría y consultoría de personal.
- Espinoza, E. y Moroco, E. (2018). *Valores interpersonales y su relación con el compromiso organizacional en la empresa minera paraiso SAC, Arequipa - 2018*. [Tesis de pregrado]. Universidad Nacional de San Agustín.
- Espinoza, D. A. (2017). *Motivación y compromiso organizacional en los colaboradores de la división de proyectos de archivo de la empresa Imaging Perú S.A.C, Lima 2016*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8828>
- Espinoza, W., Kaulicke, P., Lumbreras, L. y J. Santillana (2010). *Compendio de historia económica del Perú I: Economía prehispánica*. Instituto de Estudios Peruanos y Banco Central de Reserva del Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.14660/608>

- Félix, R. O., García, C. y Mercado, S. M. (2018). El estrés en el entorno laboral. Revisión genérica desde la teoría. *Cultura Científica y Tecnología*, 15(64), 1-12.
<http://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/culcyt/article/view/2481>
- Figueroa, C. A. (2016). *Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Compromiso Organizacional en Trabajadores Públicos de la Región La Libertad*. [Tesis de pregrado]. Universidad César Vallejo.
- Flores, D. (2016). *Liderazgo y compromiso de mujeres en cargos de responsabilidad en Municipalidades del Gran Concepción*. [Tesis de pregrado, Universidad del Bío Bío]. Repositorio Institucional UBB.
http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/2494/1/Flores_Mejias_Daniela_Irene.pdf
- Flores, E. (2023). *Desgaste ocupacional y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa del sector minero - La Libertad, año 2017*. [Tesis de maestría]. Universidad Nacional de Trujillo.
- Fonseca, M. (2011). *El estilo de liderazgo y desempeño del personal de la empresa Cienpharma*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio Institucional UNT.
http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/3776/fonseca_r.pdf?sequence=&isAllowed=y
- Frías, P. (2014). *Compromiso y satisfacción laboral como factores de pertenencia de la generación Y*. [Tesis de pregrado]. Universidad de Chile.
- Frkovich, B. (2018). *Relación entre los Estilos de Liderazgo y el Compromiso Organizacional*. [Tesis de pregrado]. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Gasea, M. A. (2015). *El compromiso organizacional y su incidencia en el desempeño de los trabajadores del sector alimenticio de la zona industrial de Cagua - Edo. Aragua*.

- Venezuela. [Tesis de maestría]. Universidad Bicentenaria de Aragua.
- Gallardo, E. y Triadó, X. (6 de junio de 2007). *Revisión de las aportaciones teóricas sobre el compromiso organizativo: ¿Acaso importan las actitudes?* [Conferencia]. XXI Congreso Anual de la Academia Europea de Dirección y Economía de la Empresa, Madrid, España. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2517654>
- Giraldo, D. R. (2021). *Compromiso organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Servicios Generales y Minería DYJ S.A.C., Huaraz - 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/78263>
- Goman, C. (1992). An Examination of Adams “Theory of Inequity” en *Administrative Academy of Management Journal*, 16(3), 37- 39. <https://doi.org/10.2307/2391900>
- Gonzáles, E. (2018). *Compromiso Organizacional de los colaboradores de la empresa Fom Per S.A.C. - San Miguel - 2018*. [Tesis de maestría]. Universidad Cesar Vallejo.
- González, J. (2018). *Gestión del talento humano y compromiso organizacional*. Editorial Universitaria.
- Guevara, L. y Fernández, L. (2015). Work engagement y compromiso laboral: ¿Es la edad un factor diferenciador? *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 34(2), 108-119. <https://doi.org/10.21772/ripo.v34n2a04>
- Halland, H., Lokanc, M., Nair, A. y Padmanabhan Kannan, S. (2016). *El sector de las industrias extractivas: Aspectos esenciales para economistas, profesionales de las finanzas públicas y responsables de políticas*. Banco Mundial. <https://doi.org/10.1596/978-1-4648-0612-4>
- Hellriegel, D. y Slocum, J. (2009). *Comportamiento organizacional* (12ª ed.). CENGAGE Learning.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (5ta ed.).

Mcgraw-Hill.

- Hernández, B., Ruiz, A., Ramírez, V., Sandoval, S. y Méndez, L. (2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(16), 820-846.
<https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.370>
- Hernández, R., Méndez, S. y Contreras, A. (2018). Compromiso organizacional y rendimiento laboral en organizaciones latinoamericanas. *Revista Iberoamericana de Psicología del Trabajo*, 12(1), 75-89.
- Jawabri, A., Alarmoti, A. y Rehman, W. (2022). Impact of Remote Working Environment on Employee Motivation, Engagement, and Job Satisfaction: A Study of Service Sector from UAE. *Business and Economic Research*, 1(22), 2126-4860.
<https://doi.org/10.5296/ber.v12i1.19679>
- Jiménez, A. y Moyano, E. (2008). Factores laborales de Equilibrio entre Trabajo y Familia: Medios para mejorar la calidad de vida. *Revista UNIVERSUM*, 1(23), 116-133.
<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-23762008000100007>
- Juaneda, E. y González, M. L. (2007). Definición, antecedentes y consecuencias del compromiso organizativo. En J. C. Ayala (Coord.), *Conocimiento, innovación y emprendedores: Camino al futuro* (pp. 3590-3609). FEDRA
<http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2234965.pdf>
- Kerlinger, F. y Lee, H. (2002). *Investigación del comportamiento* (4ta ed.). Mcgraw-Hill.
- Kahn, W. A. (1990). Condiciones psicológicas de compromiso personal y desvinculación en trabajar. *Revista de la Academia de Administración*, 33, 692-724.
- Lara, E. A. y Romero, K. P. (2021). *Inteligencia emocional y liderazgo de la fuerza de ventas de las empresas de venta directa*. [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio UTA. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/32642>

- Leiva-Garrido, J. (2024). *Compromiso organizacional y burnout en trabajadores del área de servicios generales de un campamento minero de Moquegua*. [Tesis de pregrado]. Universidad Ricardo Palma.
- Leiva-Garrido, E. (2024). Estrés laboral y condiciones psicosociales en trabajadores latinoamericanos. *Revista Latinoamericana de Psicología del Trabajo*, 6(1), 15-29.
- Leong, S., Randall, D. y Cote, J. (1994). Exploring the organizational commitment - Performance linkage in marketing: A study of life insurance salespeople. *Journal of Business Research*, 29(1), 57-63. [https://doi.org/10.1016/0148-2963\(94\)90027-2](https://doi.org/10.1016/0148-2963(94)90027-2)
- Lima, M. (2016). *Compromiso Organizacional: Construyendo un mainstream para el análisis organizacional*. [Tesis de investigación, Universidad Andina Simon Bolivar]. Repositorio UASB. <http://hdl.handle.net/10644/5969>
- Lodahl, J. M. y Kejner, M. (1965). The definition of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49(1), 24-33.
- López, R. y Quispe, J. (2023). *Motivación laboral y rotación de personal en la empresa minera Produce S.A.C., Arequipa, 2022*. [Tesis de pregrado]. Universidad Continental.
- Loza, E. (2014). *Liderazgo y compromiso organizacional en los docentes de la institución educativa particular “simón bolívar” de la ciudad de Tarapoto*. [Tesis de maestría]. Universidad de San Martín de Porres.
- Lovell, R. y Critchley, R. (2016). Work-family balance in mining environments. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21(4), 410-421.
- Luna, M. (2015). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional del personal docente de una universidad privada de Lima*. [Tesis de maestría]. Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Machuca, J. y Quispe, K. (2021). *Satisfacción laboral y su relación con la intención de rotación obrera en empresas mineras del departamento de La Libertad, 2021*. [Tesis de

- pregrado]. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- Manzano, A. G. (2017). *Estrategia de fortalecimiento del compromiso organizacional y sentido de pertenencia en los docentes de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán, Quito*. [Tesis de maestría]. Universidad Andina Simón Bolívar.
- Martínez, N. y Olivos, J. P. (2010). *Relación entre Compromiso Organizacional, Salud Mental y Conflicto Trabajo Familia en profesores de la comuna de Penciahue*. [Tesis de pregrado]. Universidad de Talca.
- Materan, S. (2007). *Dirección de la comunicación y satisfacción laboral en un medio audiovisual*. [Tesis de pregrado, Universidad Rafael Urdaneta]. Repositorio Institucional URU. <http://200.35.84.131/portal/bases/marc/texto/3201-07-01880.pdf>
- Mathieu, J. E. y Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(1), 171-194.
- Maxwell, P. (2006a). *Commodity demand and global economic growth*. Resources Policy, 31(2), 99-108.
- Maxwell, P. (2006b). *Australian Minerals Economics: A Survey of Important Issues*. Australia: The Australasian Institute of Mining and Metallurgy.
- Mejía, C. R., Chacón, J. I., Enamorado-Leiva, O., Garnica, L. R., Chacón-Pedraza, S. y García-Espinoza, Y. (2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 28(3), 204-215.
- Mejía, L. A. (2022). *Mejora del clima laboral y el compromiso organizacional en el área de servicio al cliente de una empresa de giro industrial*. [Tesis de pregrado]. Universidad Autónoma de México.
- Meyer, J. P. y Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational

- commitment. *Human Resources Management Review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. P. y Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. Sage publications.
- Meyer, J. P. y Allen, N. J. (2004). *TCM employee commitment survey academic users guide 2004*. The University of Western Ontario.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. y Smith, C. (1993). Commitment to organizational and occupations: extension and test of a three-component conceptualization. *Revista de Psicología Aplicada*, 1(1), 538-551.
- Meyer, J. P. y Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11(1), 299-326.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L. y Topolnytsky, L. (2002). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20-52. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842>.
- McGee, G. y Ford, R. (1987). Two (or more?) dimensions of organizational commitment: Reexamination of the affective and continuance commitment scales. *Journal of Applied Psychology*, 72(1), 638-642. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.72.4.638>
- Ministerio de Energía y Minas (12 de diciembre de 2024). *Boletín estadístico minero octubre 2024*. <https://www.gob.pe/institucion/minem/informes-publicaciones/6279832-boletin-estadistico-minero-octubre-2024>
- Montoya, E. M. (2014). *Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un Contact Center*. [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio Académico UPC. <http://hdl.handle.net/10757/581494>
- Moreno, R. S. (2017). *Liderazgo y su relación con el Mobbing en los trabajadores del Hospital*

- III EsSalud de Chimbote en el año 2017*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo].
Repositorio Digital Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/10208>
- Mowday, R. T., Porter, L. y Dubin, R. (1984). *Employee Organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. Academic press.
- Mowday, R. T., Porter, L. y Steers, R. M. (1982). *Employee-Organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. Academic Press
- Muñante, V. M. (2017). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en efectivos de la unidad especializada de la PNP - Ate, 2017*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo].
Repositorio Digital Institucional UCV.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/11324>
- Muñoz, K. (2022). Compromiso organizacional en empresas mineras: un análisis teórico. Universidad Católica San Pablo, Arequipa. Perú. *Acta psicológica peruana*, 7(2), 234-265
- Nevenchannaya, A. (4 de marzo de 2025). *Global organizations face looming crisis in engagement and retention of employees, according to Deloitte survey*.
<https://www2.deloitte.com/kz/en/pages/about-deloitte/articles/global-organizations-face-looming-crisis.html>
- Nieri, L. (2012). Psicología Organizacional Positiva Compromiso Organizacional: Una revisión bibliográfica. *Revista Argentina de Psicología*, 1(51), 20-27.
- Nivedita. J., Gupta, R., Sareen, P. y Shaju, S. (2019). Employee voice, engagement and organizational effectiveness: a mediated. *Emerald Publishing*, 43(78), 699-718.
<https://doi.org/10.1108/EJTD-10-2018-0097>
- Newstrom, J. W. (2017). *Organizational behavior: Human behavior at work* (14th ed.). McGraw-Hill Education.
- Odiaga, G. A. y Reyes, J. G. (2019). *Síndrome de burnout y compromiso organizacional en*

- vendedores de una empresa retail de Chiclayo en el periodo agosto-diciembre, 2017.*
[Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio Institucional UNSAT. <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/1856>.
- Organización Internacional del Trabajo (2016). *Estrés en el trabajo: Un reto colectivo.*
<https://www.ilo.org/es/publications/estrés-en-el-trabajo-un-reto-colectivo>
- Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería (Osinergmin). (2017). *La industria de la minería en el Perú: 20 años de contribución al crecimiento y desarrollo económico del país.*
https://www.osinergmin.gob.pe/seccion/centro_documental/Institucional/Estudios_Economicos/Libros/Osinergmin-Industria-Mineria-Peru-20anos.pdf
- Peña, M., Díaz, M., Chávez, A. y Sánchez, C. (2016). El compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 9(5), 95-105.
- Pérez, R. A. (2014). *Motivación y Compromiso Organizacional en Personal Administrativo de Universidades Limeñas.* [Tesis de pregrado]. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Perez-Rave, J., Correa-Morales, J. C. y Gonzalez-Echavarria, F. (2022). Compromiso social organizacional y bienestar del empleado: ilustrando un enfoque de minería de constructos en R. *DYNA*, 89(223), 27-35.
<https://doi.org/10.15446/dyna.v89n223.99230>.
- Piscocoya, Z. P. (2020). *Estilos de liderazgo en colaboradores de un grupo empresarial en la ciudad de Chiclayo, Agosto - Diciembre del 2016.* [Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio USAT.
<https://hdl.handle.net/20.500.12423/3037>
- Porter, L., Steers, R., Mowday, R. y Boulian, P. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied*

- Psychology*, 59(5), 603-609. <https://doi.org/10.1037/h0037335>
- Propuesta Ciudadana (2024). *Reporte de la generación de renta del sector extractivo: Producción minera 2023*. <https://www.propuestaciudadana.org.pe>
- Ramos, A. (2005). *El compromiso organizacional y su relación con el desempeño docente de los profesores del programa universitarios de inglés de la Universidad de Colima*. [Tesis de pregrado]. Universidad de Colima.
- Ramos, A., Martínez, M. C. y Maldonado, G. (2009). El impacto del compromiso organizacional en la orientación al mercado. *Investigación y Ciencia*, 44(1), 48-55. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6095802>
- Recio-Reyes, R. G., Balderas, M. E. y Gómez, D. (2019). Clima organizacional en una empresa minera de San Luis Potosí. *Trascender, Contabilidad y Gestión* (11), 2-19. <https://doi.org/10.36791/tcg.v11i0.62>
- Reichers, A. E. (1985). A review and reconceptualization of organizational commitment. *Academy of management review*, 10(1), 465-476.
- Reyes, M. D. (2005). *Estilos de liderazgo y su impacto en el desempeño y actitud de compromiso*. [Tesis de maestría]. Universidad de las Américas Puebla.
- Ríos, T. (2018). *Calidad de vida laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa inversiones mineras los ángeles; Carhuaz, Áncash, 2016*. [Tesis de pregrado]. Universidad San Martín de Porres.
- Rivera, H. (2005). *Geología general*. (2.^a ed.). Repositorio Institucional UNMSM.
- Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento organizacional*. Pearson.
- Robbins, S. P. y Judge, T. A. (2021). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Rocha, C. y Böhrt, M. R. (2010). Compromiso organizacional y cambio organizacional. *Revista Ajayu de Psicología*, 8(2), 220-243.

- Rocha, F. y Böhr, M. (2004). Compromiso organizacional y gestión del talento humano. *Revista Boliviana de Psicología*, 8(2), 33-48.
- Rocha, M. C. y Böhr, M. R. (2015). Tres Dimensiones Del Compromiso Organizacional: Identificación, Membresía Y Lealtad. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBSP*, 2(1), 77-83. <http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v2n1/v2n1a8.pdf>
- Saavedra, J. E., Paz, V., Vargas, H., Robles, Y., Pomalima, R., González, S., Zevallos, S., Luna, Y. y Saavedra, C. (2013). Estudio epidemiológico de salud mental en Lima Metropolitana y Callao - Replicación 2012: Informe general. *Anales de Salud Mental*, 29(1). 1-392. <https://www.insm.gob.pe/investigacion/archivos/estudios/2012%20ASM%20-EESM%20-LM.pdf>
- Salanova, L. (27 de setiembre de 2019). *El engagement en el trabajo: una mirada desde la Psicología Positiva*. Repositorio UJI. https://documents.uji.es/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/175ec216-f47d-4b51-afc910cef42a8594/Leccio%CC%81nInaugural2019_2020.pdf
- Salanova, M., Llorens, S. y Martínez, I. M. (2020). *Psicología organizacional positiva*. Síntesis.
- Salazar, J., Guerrero, J., Machado, Y. y Cañedo, R. (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *ACIMED*, 20(4), 67-75. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352009001000004
- Saleh, S. y Hosek, J. (1976). Job Involvement: Concepts and Measurements. *Academy of Management Journal*, 19(2), 213-224. <https://doi.org/10.5465/255773>
- Salvador, C. (2005). Validez predictiva de los componentes del compromiso del cliente y su relación con la satisfacción. *Anales de Psicología*, 21(2), 316-322. <http://revistas.um.es/analesps/article/view/26911>

- Sancerni, M. D., Peiró, J. M., Gonzáles-Romá, V. y Melía, J. L. (1989). El compromiso con el trabajo en la transición de la escuela al mundo laboral. *Revista de Psicología Social*, 4(3), 247-259. <https://doi.org/10.1080/02134748.1989.10821606>
- Sánchez, J. C. y Ferrer, J. (2018). Responsabilidad social y sostenibilidad en industrias extractivas. *Revista de Estudios Organizacionales*, 12(2), 45-62.
- Sánchez, S. (2020). *Compromiso organizacional y motivación laboral en trabajadores en empresas de materia prima de Chiclayo, 2019*. [Tesis de pregrado]. Universidad Señor de Sipán.
- Schaufeli, W. B. y Bakker, A. B. (2010). *Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept*. In A. B. Bakker (Ed.) & M. P. Leiter, *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, 10-24. Psychology Press.
- Schaufeli, W., Salanova, M., González- Romá, V. y Bakker, A (2002). *The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach*, 3, 71-92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Scholarios, D. y Marks, A. (2004). Work-life balance and the software worker. *Human Resource Management Journal*, 14(2), 54-74.
- Selman, J. (2008). *Liderazgo*. Pearson.
- Sifuentes, G. M., Ortega, J. y González, I. A. (3, 4 y 5 de octubre de 2012). El compromiso organizacional y la satisfacción y bienestar laboral en las empresas constructoras afiliadas a la Cámara Mexicana de la Industria y de la Construcción del Estado de Durango [Conferencia]. *17vo Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática*, México D.F., México. <https://repositorios.fca.unam.mx/investigacion/memorias/2012/3.12.pdf>
- Soberanes, L. y De la Fuente, A. (2009). El clima y el compromiso organizacional en las organizaciones. *Revista Internacional La Nueva Gestión Organizacional*, 5(9), 180-

194. <https://www.uaeh.edu.mx/investigacion/producto.php?producto=1660>
- Sun, L. y Bunchapattanasakda, C. (2019). Employee Engagement: A Literature Review. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(1), 2162-3058. doi:10.5296/ijhrs.v9i1.14167
- Testa, M. R. (2001). Organizational commitment, job satisfaction, and effort in the service environment. *The Journal of Psychology*, 135(2), 226-236.
- Tumialán, P. (2003). Compendio de yacimientos minerales del Perú. *Boletín Informativo*, (10), 1 - 619. <https://hdl.handle.net/20.500.12544/202>
- Vance, R. (2006). *Employee engagement and commitment*. SHRM foundation.
- Warr, P., Cook, J. y Wall, T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology*, 52(1), 29-48.
- Zamora, G. (2009). Compromisos organizacionales de los profesores chilenos y su relación con la intención de permanecer en sus escuelas. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 41 (3), 445-460. <https://doi.org/10.14349/rlp.v41i3.387>
- Zapata, F. (2022). *Recursos humanos, como gestionarlo y lograr el compromiso organizacional en tiempos de incertidumbre. Caso práctico: Empresa privada en el sector minería*. [Tesis de pregrado]. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Zavaleta, W. W. (2019). *Compromiso Organizacional Y Productividad De Empresas Mineras No Metálico Ubicadas En La Región De La Libertad Y Ancash - 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/31389>

IX. ANEXOS

Anexo A. Hoja de respuesta del Cuestionario de Compromiso Organizacional (Meyer, Allen y Smith, 1993)

Apellidos y nombres: _____ Edad: _____

Área: _____

Instrucciones:

A continuación, se ofrece una serie de afirmaciones que representan los sentimientos que las personas podrían tener acerca de la empresa u organización para la que trabajan. Por favor, marque con un ASPA (X) su abreviatura de elección, y trate de contestar sin consultar a otra persona y de acuerdo al puntaje correspondiente. No existen respuestas correctas o incorrectas. Por favor sea sincero/a.

La escala de siete puntos es la siguiente:

Abreviatura	Afirmaciones	Puntaje
(TDA)	Totalmente de Acuerdo	7
(DA)	De Acuerdo	6
(LA)	Levemente de Acuerdo	5
(NA / ND)	Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	4
(LD)	Levemente en Desacuerdo	3
(ED)	En Desacuerdo	2
(TED)	Totalmente en Desacuerdo	1

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

Anexo B. Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Método
Problema general ¿Cómo se presentan y asocian los niveles de compromiso organizacional según edad y área laboral, en colaboradores de una empresa minera de Arequipa - 2024?	Objetivo general Determinar cómo se presentan y asocian los niveles de compromiso organizacional según edad y área laboral, en colaboradores de una empresa minera de Arequipa - 2024.	Hipótesis general Existiría porcentajes altos en los niveles moderados a bajos del compromiso organizacional y su asociación según edad y área laboral, en colaboradores de una empresa minera de Arequipa - 2024.	Tipo de investigación. La investigación es cuantitativa, y de tipo descriptiva - analítica. La investigación es transversal, No Experimental
Problemas específicos ¿Cómo se presenta el ajuste psicométrico (confiabilidad y validez de constructo) de la escala de compromiso organizacional en colaboradores de una empresa minera de Arequipa - 2024? ¿Cómo se presentan los niveles de compromiso organizacional, en colaboradores de una empresa minera de Arequipa - 2024? ¿Cómo se presentan los niveles de compromiso organizacional según edad y área laboral, en colaboradores de una empresa minera de Arequipa - 2024? ¿Cómo se asocian los niveles de compromiso organizacional según edad y área laboral, en colaboradores de una empresa minera de Arequipa - 2024?	Objetivos específicos Hallar el ajuste psicométrico (confiabilidad y validez de constructo) de la escala de compromiso organizacional en colaboradores de una empresa minera de Arequipa - 2024. Medir los niveles de compromiso organizacional, en colaboradores de una empresa minera de Arequipa - 2024. Medir los niveles de compromiso organizacional según edad y área laboral, en colaboradores de una empresa minera de Arequipa - 2024. Asociar los niveles de compromiso organizacional según edad y área laboral, en colaboradores de una empresa minera de Arequipa - 2024.	Hipótesis específicas Existiría confiabilidad y validez de constructo de la escala de compromiso organizacional en colaboradores de una empresa minera de Arequipa - 2024. Existiría porcentajes altos en los niveles moderados a bajos del compromiso organizacional, en colaboradores de una empresa minera de Arequipa - 2024. Existiría un perfil de los niveles de compromiso organizacional según edad y área laboral, en colaboradores de una empresa minera de Arequipa - 2024. Existiría asociación de los niveles de compromiso organizacional según edad y área laboral, en colaboradores de una empresa minera de Arequipa - 2024.	Variable <i>Compromiso organizacional</i> Población La población estuvo conformada por 194 colaboradores de la empresa minera, cuyas edades oscilan entre 20 y 65 años. En todos los grupos las características consideran el sexo femenino y masculino, y que estén laborando en la planilla de Minera Bateas, como mínimo desde el mes de julio del 2024, es decir, desde el inicio de la campaña Ponte en mis Botas. Muestra la muestra según la fórmula estadística debería estar constituida por un grupo mínimo de 129 colaboradores que representa al 66.48%, redondeando, el 67% de la población en estudio. Instrumento <i>Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer, Allen y Smith (1993).</i>