

**COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EMPRESAS MINERAS: UN ANÁLISIS
TEÓRICO**

Organizational commitment in Mining Enterprises: A theoretical Analysis

Karen Muñoz T.*

<https://orcid.org/0000-0001-6246-7130>

Universidad Católica San Pablo

ABSTRACT

The Organizational commitment is the bond that the collaborator develops with his company, which has an influence on his productivity and security of continuity in the organization; This factor is a fundamental element for the mining sector, since the continuity and efficiency of its personnel are essential elements; That is why in the present study, a theoretical analysis of this term is carried out in order to obtain greater knowledge regarding the factor and the benefits that it deals with, for this purpose, the historical advances of the concept of organizational commitment, the concepts and theoretical models are addressed. that are handled by the term, the human needs that influence the organizational commitment, also a review is made of the Peruvian theoretical research and the empirical studies of the organizational commitment in the mining sector.

Keywords: organizational commitment, concepts, theoretical models, mining sector.

*Correspondencia: Karen Estefany Muñoz Tintaya. Universidad Católica San Pablo
Email: karen.munoz@ucsp.edu.pe

RESUMEN

El compromiso organizacional es el vínculo que desarrolla el colaborador con su empresa, el cual posee influencia en su productividad y seguridad de continuidad en la organización; el presente factor es un elemento fundamental para el sector minero puesto que la continuidad y eficacia de su personal resultan ser elementos imprescindibles; es por ello que en el presente estudio realiza un análisis teórico de este término con la finalidad de obtener mayor conocimiento respecto al factor y los beneficios que este trate consigo, para ello se aborda los avances históricos del concepto compromiso organizacional, los conceptos y modelos teóricos que se manejan del término, las necesidades humanas que influyen en el compromiso organizacional, asimismo se hace una revisión de las investigaciones teóricas peruanas y los estudios empíricos que se tiene del compromiso organizacional en el sector minero.

Palabras clave: compromiso organizacional, conceptos, modelos teóricos, sector minero.

RESUMO

O comprometimento organizacional é o vínculo que o colaborador desenvolve com sua empresa, que influencia sua produtividade e segurança de continuidade na organização; Este factor é um elemento fundamental para o sector mineiro, uma vez que a continuidade e eficácia do seu pessoal revelam-se elementos essenciais; É por isso que neste estudo é realizada uma análise teórica deste termo a fim de obter maior conhecimento a respeito do fator e dos benefícios que ele traz, para isso são abordados os avanços históricos do conceito de comprometimento organizacional, os conceitos e modelos teóricos .que tratam do termo, as necessidades humanas que influenciam o comprometimento organizacional, também é realizada uma revisão das pesquisas teóricas peruanas e dos estudos empíricos sobre o comprometimento organizacional no setor de mineração.

Palavras-chave: comprometimento organizacional, conceitos, modelos teóricos, setor de mineração.

INTRODUCCIÓN

Como sabemos a lo largo de nuestra historia llevamos desarrollando diversas actividades para el impulso de nuestra economía, siendo una de ellas la minería, no obstante, esta práctica fue variando desde el tiempo de nuestros antepasados, ya que el uso de estos minerales en las épocas incaicas eran utilizadas con fines decorativos o para ritos funerarios, mas no era visto como el sustento de su economía; evidentemente esto es diferente en la actualidad ya que gracias a la exportación de estos recursos minerales la economía del País ha logrado crecer e inclusive conseguimos situarnos en la escala de los principales países productores de metales como el cobre, plomo, plata, zinc entre otros minerales; cabe mencionar que para que todo esto pueda seguir manteniéndose y que el desarrollo de esta producción siga siendo fructífera, debemos tomar en cuenta la ardua labor de todos los trabajadores que están detrás de esta actividad, puesto que se debe contar con un personal eficaz y productivo el cual este comprometido con el logro de los objetivos de las empresa (Benavides, 2012).

El tener trabajadores comprometidos resulta un elemento esencial para el desarrollo e impulso del sector minero, puesto que dicho compromiso se encuentra muy vinculado con la productividad, desempeño y conservación de los trabajadores (Castro et al., 2013).

Meyer y Allen precisan que este compromiso organizacional es la conexión que tiene un trabajador con su organización, siendo esto lo que interviene en las disposiciones respecto a su tiempo de permanencia en la empresa, para mayor entendimiento del concepto proponen el desarrollo de tres dimensiones, las cuales son: el compromiso afectivo que implica el apego emocional que el colaborador va desarrollando con la empresa; el de continuidad que es el análisis de todo lo que han ido obteniendo de su labor y finalmente el normativo que involucra esa convicción de lealtad hacia la organización (Meyer y Allen, 1991).

El estudio del compromiso laboral ha comenzado a tomar relevancia en las empresas, puesto que es comprendido como el factor que mantiene a los colaboradores en la institución laboral, inclusive se comienza a estudiar su vínculo con la disminución de ausentismo, elevación en las ganancias, así también se relaciona al compromiso laboral como pronosticador de desempeño (Conway, 2004).

Conocemos que el objetivo principal de todas las organizaciones es que todo su cuerpo de trabajo, su personal que está laborando, sea cual sea el departamento al que pertenezca, este involucrado en no solo buscar complacencia en las retribuciones económicas o en los alcances intelectuales que adquiera, sino también en el desarrollo del sentimiento de adhesión y personalización con su empresa; lograr que su ideología y desenvolvimiento vayan acorde a las metas de la empresa, ya que si se desarrolla de esta forma resultara favorable no solo para su crecimiento personal del trabajador, sino también para el de la empresa y todos aquellos que laboran en esta (Hurtado, 2017).

El compromiso organizacional genera que los colaboradores obtengan un impacto positivo en su rendimiento, acrecentando las condiciones idóneas para la empresa, por lo cual la organización se mantendrá a flote pese a los cambios que se puedan dar en el mercado; los colaboradores que han tenido mayores índices de estabilidad en las empresas y además que ejercen una labor eficaz y de excelencia, son aquellos que mantienen un fuerte compromiso con su empresa (Hernández et al., 2018).

Se comprobó que, si un trabajador está comprometido con su empresa, este dará resultados más fructíferos y eficaces; así también se evitara desvinculaciones innecesarias ya que el compromiso organizacional o también conocido como involucramiento organizacional es explicado como el aspecto psicológico en el cual un empleado se siente parte de la empresa en específico con sus metas, generando este anhelo de quedarse en esta organización (Cainicela y Pazos, 2016).

El compromiso organizacional es entendido como la personalización del trabajador con la empresa, correspondiente a los propósitos y fines de la organización, cumpliendo así las labores fundamentales para conseguir el triunfo en su labor y asimismo para su organización (Espinoza & Moroco, 2018). Así también se sabe que el compromiso organizacional es un factor para examinar la fidelidad y la relación de los trabajadores con su empresa (Peña, Díaz, Chávez & Sánchez, 2016).

En la actualidad se habla mucho del engagement el cual es traducido como compromiso al español, este es vinculado como el pacto que se da entre los trabajadores con la empresa y como este influye ya sea directa o indirectamente en los resultados de su desempeño; el compromiso que tiene el empleado con la organización se da de forma firme y continua, puesto que el empleado

presentara este arraigo por seguir laborando en su organización, pese a las diversas ofertas laborales que se le pueda presentar (Espinoza y Moroco, 2018).

La corriente psicológica positiva explica que el termino engagement como un estado de bienestar vinculada a la labor de los colaboradores, el cual es descrito con la energía, dedicación y concentración que los trabajadores manifiestan en su producción; se refiere a energía cuando el colaborador presenta niveles altos de firmeza y fortaleza mental cuando está realizando su trabajo, se observa tenacidad en la realización de su tarea y asimismo la constancia en sus actividades pese a que se puedan dar complicaciones; la dedicación describe ese vínculo arraigado con su labor, se percibe un sentido de perspicacia, entusiasmo, reto y orgullo; y por último la concentración la cual se determina cuando el trabajador está completamente atento y alerta en su función que ejecuta (Salanova, 2019).

Algunas investigaciones realizadas por la psicología organizacional positiva expone que los empleados y las organizaciones se ven beneficiadas con un alto nivel de compromiso ya que esto se ve relacionado con la productividad de los trabajadores e inclusive se observa una menor tasa de absentismo y desvinculación, por ello se sugiere la indagación y evaluación de dicho factor ya que con este se puede obtener mayor comprensión de los conocimientos relacionados al vínculo que tiene el trabajador con la empresa y asimismo impulsar la eficiencia en su producción (Nieri, 2012).

Este concepto de compromiso organizacional como analizamos tiene diversas connotaciones respecto a su definición pero todas hacen referencia a este vínculo del trabajador con su empresa especialmente por su mantenimiento dentro de ella, aspecto que es sumamente importante a considerar dentro de las organizaciones, y que debería ser abordado y desarrollado ampliamente en las investigaciones del rubro minero peruano, ya que la conservación y eficacia de su recurso humano es una prioridad en este medio, sin embargo, este es poco estudiado y mencionado en los estudios de este sector, pese a ser un término que nos explica ampliamente de como el trabajador se siente en su empresa y como esto influye en su continuidad, rendimiento y producción. Es por ello que se hace prudente realizar una revisión teórica sobre este concepto ya que no existen muchas investigaciones en Perú que nos conceptualicen específica y ampliamente respecto a este constructo.

En tal sentido, el objetivo del presente artículo es revisar la literatura disponible de los aspectos teóricos o aplicados del compromiso organizacional del rubro minero en América Latina, y más específicamente en Perú.

ASPECTOS TEÓRICOS DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Antecedentes históricos

El término compromiso organizacional ha pasado por diversos cambios en su conceptualización y desarrollo a lo largo del tiempo; en un principio este término abarcaba solo una visión unidimensional la cual se centraba meramente respecto al vínculo afectivo o de identificación que el trabajador mostraba por su empresa (Omar, 2015).

Desde los años 60 ya se iba formulando el concepto compromiso organizacional Lodahl y Kejner, en 1965, se proponen crear un instrumento que mida el Job Involvement, para ello indagan en los estudios y las definiciones de la época, llegando a la conclusión que todas estas definiciones tendrían en común que este involucramiento laboral estaría presente en la identificación del trabajador con su empresa, por lo que percibe que su labor en la organización forma una parte muy importante en su vida, siendo esta identificación la que influiría de forma directa en su desempeño y la relación con sus colegas de departamento; a raíz de ello estos autores implementa su instrumento que mide el Job Involvement, desarrollando una escala de actitud para medirlo, en la cual los ítems de su cuestionario están dirigidos a medir la identificación que tiene el trabajador con la empresa y la motivación personal del trabajador; definen el término como la identificación que el colaborador desarrolla con su empresa y como esto repercute en su motivación personal y autoestima.

Por los años 70, este término es mejor desarrollado y tiene mayores investigaciones; así también se comienza a estructurar un modelo multidimensional. En 1974, Porter y sus colaboradores conceptualizan el término compromiso organizacional como una fuerza de cooperación e identificación que tiene un colaborador con su empresa, así también mencionan que este término se determina por estos tres factores; el primero, que es el que se caracteriza por presentar una fuerte lazo en las creencias, aprobación de los valores y metas organizacionales; el segundo vendría ser una gran voluntad para ejercer un esfuerzo destacado en nombre de la

empresa; el tercero y último es la aspiración por conservar la membresía organizacional (Porter et al., 1974).

En 1976 los investigadores Saleh y Hosek indagaron respecto a los avances del concepto, estos autores hacen mención que por los años 60 el término estaba enfocado en relación a cubrir con las necesidades personales de la persona, especialmente dirigidas a las necesidades de reconociendo e identificación; se vio que este término tendría influencia positiva en el desempeño, disminución de las rotaciones y los ausentismos, ya que estas son algunas de variables con las que más eran relacionadas y estudiadas; luego de su revisión literaria y el análisis factorial de su Involvement Scale, los autores infieren que el constructo estaría influenciado principalmente por tres componentes, identitario, conativo y el evaluativo, llegan a la conclusión que el Job Involvement debe ser definido como el nivel en que el trabajador se identifica con su labor, en el que se muestra activo y en el cual contempla que su rendimiento es un punto importante para su autoestima, dan a entender que compromiso organizacional estaría movido principalmente por la cognición, sentimiento y el actuar en su trabajo (Saleh y Hosek, 1976).

En 1977, Steers hace hincapié en la comprensión de la formación del compromiso, este autor identifica algunas deficiencias en algunos estudios del compromiso organizacional, el primero de ellos es que a pesar de que este constructo se encuentra mejor explicado mediante un modelo compuesto (multidimensional) aún existen investigaciones que no toman las dimensiones del compromiso organizacional de forma integrada, así también observa que un buen porcentaje de investigaciones toman este constructo como una variable dependiente de otras (Steers, 1977).

En 1981, se realiza una investigación para diferenciar los términos satisfacción, motivación laboral y el involucramiento laboral, de acuerdo al estudio se llega a la conclusión que el Involvement Job es una actitud en la que se verían implicadas las dimensiones estructurales de cognición, evaluación e intenciones de actuación, asimismo se apoya la idea que el desarrollo de esta variable podría ayudar a impulsar la colaboración y desempeño en el trabajador, por lo cual vendría a ser una variable interviniente y no dependiente; mientras que la satisfacción a ser una variable dependiente ya que funciona como un componente evaluativo del ambiente de trabajo físico e inclusive de los beneficios que proporcionan la empresa y la motivación que es vista como variable independiente (Saleh, 1981).

Mowday et al. (1979) realizan una investigación para desarrollar y validar un instrumento que mida el compromiso organizacional, para ello recaban en las definiciones de la época, estos autores encuentran que las tendencias en cuanto a la definición del compromiso organizacional se encontraría involucrado el comportamiento, el actuar del trabajador por mantenerse en la empresa, este vínculo con a sus labores; otra tendencia de la que se habla es la de la actitud, esa identificación que presenta el colaborador con su organización; y por último mencionan los aportes de March y Simon, en 1958, en el cual hablan que el compromiso tendría un vínculo entre el empleado y la empresa debido a los beneficios como sería la remuneración.

Mowday et al. (1979) toman la definición de compromiso organizacional de Porter y Smith, en 1970, la cual es definida como la potencia referente a la identificación de un colaborador y a su aportación en su institución laboral; el compromiso lo caracterizan no solo por la lealtad pasiva a la empresa, sino que tendría que haber un vínculo activo con la institución laboral, este vínculo reflejado en las creencias y acciones de los individuos dispuestos a colaborar con los fines y metas de la empresa (Mowday et al., 1979). Asimismo en dicho estudio estos autores acentúan al compromiso organizacional frente a la satisfacción laboral puesto que para ellos el compromiso engloba y es influenciado por toda la organización ya sean sus planes, valores u objetivos, en cambio la satisfacción se centraliza en la labor, en las tareas delimitadas en el que un colaborador ejerce sus ocupaciones; además de ello indican que aunque las actitudes de un empleado comprometido se verán reflejadas paulatinamente en el tiempo, estas son constantes (Mowday, et al., 1979).

Meyer y Allen, en 1991, en vista de las problemáticas que se dieron en el pasado respecto a la conceptualización del compromiso organizacional, replantean y orientan la definición del término; añaden las posturas actitudinales que tienen que ver con los valores y metas del empleado, si estas son correspondientes con los de la empresa; así también evalúan la postura conductual que tiene que ver con la manera de como un empleado soluciona los problemas que se presentan en su empresa, por lo que se menciona que ambas posturas funcionando de forma complementaria; conceptualizan el compromiso organizacional como una mentalidad psicológica, en la cual, se describe la correspondencia entre el empleado con la empresa, esta conexión manifiesta esa aspiración, necesidad y lealtad de mantenerse en la empresa.

Meyer y Allen indagan en las investigaciones que tienen que ver con la definición del término compromiso organizacional, llegan a la resolución de que el compromiso organizacional se debe tomar como un estado psicológico en un modelo tridimensional del constructo los cuales están divididos en “compromiso afectivo, continuidad y normativo”; resaltan que estas tres dimensiones no sean vistas como un tipos de compromiso, ya que un colaborador puede presentar estas tres formas de compromiso pero en distintos niveles (Meyer y Allen, 1991).

En 1993, Meyer, Allen y Smith añadieron información al estudio de Meyer y Allen de 1991 en donde mencionan que el compromiso organizacional está compuesto por tres componentes “compromiso afectivo, permanencia y normativo”; se nos explica que estas tres dimensiones podrían estar vinculadas con una alta posibilidad de que este colaborador se mantenga en su puesto y maximice su desempeño, en esto influenciaría el mayor desarrollo de alguna de las dimensiones; siendo el compromiso afectivo la dimensión con la que se tiene mayor probabilidad en la que un trabajador se involucre profundamente en más actividades ocupacionales de las requeridas.

Meyer y Herscovitch consideran que el compromiso es un vínculo que une al trabajador a un curso de acción importante para uno o más objetivos de la empresa, conceptualizan el termino centrado en el vínculo que tiene un trabajador con los objetivos centrales de la organización en la cual esta conexión involucra una conducta o actitud que inducirían al trabajador a desarrollar actividades que lo favorecen en su puesto de trabajo; ellos explican que las dimensiones (multidimensionales) propuesta hasta la fecha vendría a explicar los diferentes pensamientos del trabajador, ya sea afectivo, de continuidad o normativo (Meyer y Herscovitch, 2001).

Conceptos

“The Job Involvement es el grado en el que una persona se identifica psicológicamente con su trabajo, o la importancia del trabajo en su imagen de sí mismo” (Lodahl & Kejnar, 1965, p. 24).

El compromiso organizacional se define como la fuerza de la identificación y participación de un individuo con una organización, se puede caracterizar por al menos tres factores: una fuerte creencia y aceptación de los objetivos y valores de la organización; la voluntad de realizar un esfuerzo considerable en nombre de la organización; y un deseo definido de mantener la membresía organizacional. (Porter, Steers, Monday & Boulian, 1974, p. 604)

“Job Involment es el grado en que la persona se identifica con su trabajo, tiene la intención de participar activamente y considera que sus actividades laborales son importantes en su autoestima” (Saleh & Hosek, 1976, p. 223). Es un término que debe ser tomado desde la multidimensionalidad, en el cual se toman en cuenta los factores estructurales evaluativos, cognitivos y conativas de comportamiento (Saleh & Hosek, 1976).

El compromiso organizacional involucra diversos aspectos de los colaboradores como las características personales, habilidad laboral, y así también involucra las características específicas que el puesto exige (Abbas & Khanam, 2019).

“El compromiso es una fuerza de relación e identificación que tiene un individuo con la organización” (Hernández, Ruiz, Ramírez, Sandoval & Méndez, 2018, p. 829).

“El compromiso se define como un apego afectivo a una organización, como un costo percibido asociado con dejar la organización y como obligación de permanecer en la organización” (Abbas & Khanam, 2019, p. 256). Se considera como el impulso respecto a la personalización y el involucramiento del personal con la empresa (Guevara & Fernández, 2015).

Se conoce al compromiso organizacional como la caracterización del trabajador con la empresa, correspondiente a los propósitos, fines de la organización, esto efectuando las labores fundamentales para conseguir el triunfo en su labor y asimismo para su organización (Espinoza & Moroco, 2018). “El individuo, al comprometerse con algo, se torna participe y co-autor, evidenciando su involucramiento con el logro de los objetivos” (Lima, 2016, p. 4).

El compromiso organizacional destacaría por la fidelidad y por el cumplimiento de las metas y objetivos propuestos por la empresa; “es una predisposición que se aplica al trabajo más amplia que la satisfacción, porque se aplica a toda la organización y no solo al trabajo” (Challapa & Quispe, 2016, p. 40).

Entre todas las definiciones revisadas, se encontró que la definición que tuvo mayor recibimiento e impacto en la literatura de las investigaciones fue la de Meyer y Allen, en 1991, estos autores definen el termino como “un estado psicológico que caracteriza la relación del empleado con la organización, y tiene implicaciones para la decisión de continuar o dejar de ser miembro de la organización” (Meyer & Allen, 1991, p. 67).

Modelos teóricos del compromiso organizacional

Modelo bidimensional de Angle y Perry

Angle y Perry, en 1981, estructuran y consideran que el compromiso organizacional estaría conformado por dos dimensiones, las cuales son el compromiso de valor y el compromiso de permanencia en la empresa.

- El compromiso de valor: Este compromiso involucra elementos que resaltan el orgullo relacionado con la empresa, se percibe una identificación la cual es explicada como la aptitud para desempeñarse en la institución laboral preocupándose por el crecimiento de la empresa; en esta dimensión se observaría coherencia entre los valores personales propios del trabajador con los de la empresa (Angle & Perry, 1981).
- El compromiso de permanencia: Vendría a ser el vínculo formado por mantener su membresía dentro de la organización, especialmente por la remuneración pagada que esta labor le proporciona (Angle & Perry, 1981).

Modelo tridimensional de Rocha y Böhr

Rocha y Böhr, en el 2004, proponen que el constructo compromiso organizacional es el que reúne diversos aspectos asociados con la adhesión afectiva a la empresa, las ganancias o pérdidas comprendidas por el colaborador asociado a desvincularse de su empresa, y con la exigencia de persistir en esta; debido a lo mencionado se conforman estas tres dimensiones:

- Identificación: Aprobación de los planes laborales, poseer similares o iguales convicciones, intenciones, planes, opiniones, con la organización (Rocha y Böhr, 2004).
- Membresía: Anhelos de perseverar como integrante de la empresa, es el sentirse incluido en la empresa, se percibe el sentimiento de inclusión (Rocha y Böhr, 2004).
- Lealtad: Acatamiento y consideración hacia la empresa a través de las acciones encaminadas a defenderla (Rocha y Böhr, 2004).

Estos autores consideran que el compromiso organizacional es una de las disposiciones que posee el área de RR.HH para examinar la caracterización con planes laborales, confianza y relación de los trabajadores en su área de trabajo, y es que si los empleados se encuentran bien establecidos e involucrados con su empresa, existe más probabilidad de que se mantengan en esta; los elevados

niveles de compromiso facilitaran el mantenimiento de las capacidades generales y los beneficios verisímiles y permanentes que la empresa ha sido capaz de alcanzar (Rocha y Böhr, 2004).

Modelo tridimensional del Engagement

El engagement traducido como compromiso al español es conceptualizado por la psicología positiva como un indicador de felicidad o bienestar vinculado con la tarea ocupacional, el cual se caracteriza por los siguientes componentes (Salanova, 2019):

- Vigor: El cual se representa por presentar energía, empeño y firmeza mental en la tarea que se está desarrollando, se caracteriza por mantener la perseverancia en la labor, esto inclusive cuando el entorno de trabajo este presentando dificultades (Salanova, 2019).
- Dedicación: Se experimenta un sentimiento de apasionamiento, entusiasmo, inspiración, orgullo y reto, esto generado por un sólido vínculo del empleado con su trabajo (Salanova, 2019).
- Absorción: Se describe un estado de alta concentración y gozo por la actividad laboral que se el colaborador está ejecutando, el trabajador percibe que su jornada laboral se pasa rápidamente (Salanova, 2019).

Modelo tridimensional de Meyer y Allen

Meyer y Allen, en 1991, dividen el constructo en tres dimensiones, manteniendo en las tres el común específico del estado psicológico, el que tiene que ver con la relación trabajador empresa, y que tiene alcances para el razonamiento si es que se mantiene o no el trabajador en la organización, asimismo, reconocen que estas tres formas de compromiso deben ser vistas de forma integral y no mutuamente excluyentes; es por ello que estos se representan por componentes y no son mencionados como tipos ya que los colaboradores pueden percibir los tres componentes en diferentes niveles (Meyer & Allen, 1991).

En el año 2016, se realizó un análisis de la literatura académica del término compromiso organizacional, y se encontró que las investigaciones de tipo empíricas toman preferentemente el modelo tridimensional de Meyer y Allen, así mismo mencionan que el compromiso organizacional debe ser visto como un modelo integral, y no como un constructo estático, lineal o unidimensional, sino más bien multidimensional y dinámico (Lima, 2016).

En 2018 se empezó un estudio respecto al modelo de compromiso organizacional desde el contexto cubano, dicho estudio toma el desarrollo multidimensional de Meyer y Allen en el cual se llegó a la conclusión de que estas tres dimensiones son viables en su contexto, por lo cual afirman que la terminología propuesta por los autores Meyer y Allen fue planteada de forma adecuada, en cuanto al constructo y asimismo de su instrumento (Baez, Zayas, Velázquez & Lao, 2019). Las dimensiones del modelo de Meyer y Allen son:

- Compromiso de Continuidad

Hace referencia a los conocimientos de los costos relacionada con la renuncia de su trabajo, se observa que los trabajadores relacionados con este elemento son aquellos que se mantienen en la empresa por la remuneración que obtiene de su trabajo (Meyer & Allen, 1991).

Es tomado como la sensibilización por parte del trabajador respecto al impacto económico que involucraría el abandono de su puesto de trabajo, este se fundamentaría en la contemplación de costo-ventaja, por lo que previo a tomar una resolución el colaborador examinar sus sacrificios efectuados, los inconvenientes que esta desvinculación le generarían tanto para su entorno familiar y las bajas probabilidades de encontrar un nuevo empleo en el mercado laboral, la relación que se observa aquí es resultado de una determinación evaluada (Allen & Meyer, 1996).

Se observa que la estimación de los costos de desvincularse con la empresa es más grande que las ventajas, podríamos decir que el trabajador se estaría manteniendo en su labor por necesidad más que por una aspiración legítima, ya que la relación que lo mantiene dentro de la empresa es por una resolución calculada, por ello su conservación y desenvolvimiento en la organización estaría sostenida por esta dimensión (Omar & Florencia, 2008).

- Compromiso Normativo

Manifiesta ese sentir o deber en continuar en su trabajo, los colaboradores que se identifican con esta dimensión se presentan sentimiento de lealtad con la organización (Meyer & Allen, 1991).

Determinado como el sentir de responsabilidad o necesidad de mantenerse en la empresa, es visto como un mando normativo que influye en el colaborador, aquí se vislumbra un sentir de cumplimiento y disposición (Allen & Meyer, 1996).

Esta dimensión alude a la relación del trabajador con la empresa, vinculado al deber de continuar en esta, se explica como la convicción de fidelidad a la empresa en reciprocidad a ciertos beneficios (Nieri, 2012).

Meyer y Parfynova, en el 2010, para clarificar la diferenciación entre compromiso normativo y afectivo, desarrollan al compromiso normativo en dos visiones la primera como el sentido de deber moral, el hacer lo correcto, esa parte de la moralidad del trabajador en su labor y la segunda por un sentir de endeudamiento este se presenta como la sensación de continuar con las labores, tareas que favorezcan a una meta para evitar los costos sociales de no realizar las actividades.

A raíz de esta investigación se formula un estudio en el 2012 el cual analiza esta propuesta y asimismo evalúan los ítems del instrumento que mide el compromiso organizacional de Meyer y Allen, en primera instancia el estudio revela que los ítems de la dimensión compromiso normativo cuatro de ellos van acorde a lo que se postula como normativo, en específico a la deuda y deber moral, sin embargo, se observa que dos ítems requieren de reformulación en sus enunciados, puesto que causan confusión en cuanto a su comprensión, ya que en estos se podrían entender como compromiso afectivo debido a que no clarifican el enfoque normativo; por lo que mencionan que el problema no reside en la conceptualización general de las dimensiones sino en la malinterpretación de los ítems del instrumento, los investigadores sugieren que este instrumento de compromiso de Meyer y Allen sea revisado en su idioma original, asimismo ven viable y adecuada la propuesta de Meyer y Parfynova respecto al compromiso normativo (Arciniega & Gonzales, 2012).

- Compromiso afectivo

Se evidencia un afecto de los colaboradores, una identidad con la empresa; los trabajadores con un habitado compromiso afectivo se mantienen muy arraigados a la organización debido a que desarrollan este afecto emocional por pertenecer a la empresa (Meyer & Allen, 1991).

Es definido por los lazos emocionales que relacionan al trabajador con la organización, indican que el trascurso de formación de dicho vinculo, se ve involucrado la estimación de esfuerzo del trabajador y las recompensas proporcionadas por la empresa, y si es que estas resultan fructíferas el colaborador adhiera las metas de la organización como si fueran suyas generando así

un anhelo por mantenerse en la organización puesto que la interiorizo como parte de su vida (Allen & Meyer, 1996). Esto se da a partir de que los trabajadores formen vínculos afectivos con la empresa y se da gracias a la experiencia de vivencias satisfactorias y positivas en su centro de trabajo; estos empleados son los que mayormente se encuentran identificados y avezados para dedicarse a llegar al alcance de las metas de la empresa (Omar & Florencia, 2008).

En el compromiso afectivo se podría comprender el valor de las labores, la personalización de las actividades, novedad de habilidades, observaciones en la supervisión y la confianza de la organización (Nieri, 2012).

Esta dimensión del compromiso afectivo se podría decir es la más óptima para predecir la satisfacción con la vida laboral, las organizaciones ven a esta dimensión como el vínculo emocional que destaca en la satisfacción con la vida del colaborador dentro de la empresa y sus labores (Polo, Fernández, Bargsted, Ferguson & Rojas, 2017). Se encontró que el compromiso afectivo mantendría relación con niveles altos de bienestar en el trabajador; ayudando así a afrontar de mejor manera las situaciones estresantes en el trabajo (Rivkin, Diesel & Schmindt, 2016).

Tipos de necesidades humanas según Juan Antonio Pérez López relacionadas con el compromiso organizacional

- Necesidades Materiales

Vinculadas con el mundo sólido perceptible, material tangible; estas exigencias se compensan desde el exterior, esto mediante la acción de nuestros sentidos con el mundo tangible que nos rodea (Ferreiro & Alcázar, 2002).

En este caso la empresa puede brindar una retribución monetaria, un seguro de vida, cobertura de gastos, entre otros beneficios que involucren activos monetarios, con estos el trabajador complace sus necesidades materiales desde un enfoque financiero todo aquello que se pueda adquirir con su remuneración (Ferreiro & Alcázar, 2002).

En vista de lo mencionado se observa que el compromiso de continuidad se encontraría relacionado con las necesidades materiales, ya que la organización retribuye el empeño laboral de sus colaboradores mediante las contribuciones materiales, para que este se sienta satisfecho y esto lo inspire a continuar en la empresa, en esta necesidad podemos resaltar las remuneraciones o los beneficios como asegurar utilidades, proporcionar un adecuado seguro, sueldos elevados, entre

otros, esta inversión se da con el objetivo de estimular, elevar el desempeño en la labor de sus trabajadores y asimismo elevar la productividad en la empresa (Hurtado, 2017).

- Necesidades Cognoscitivas

Estas son las que se ligan al incremento del conocimiento activo, manipulación de la realidad, realizar actividades y lograr lo que se plantea, se cubren estas necesidades cuando se posee mayores habilidades para manipular la realidad en el medio, de interpretarla o resolverla de la mejor manera, esta se complace por la percepción de dominio y seguridad respecto a un conocimiento activo (Ferreiro & Alcázar, 2002).

El progreso profesional proporciona seguridad y dominio para lograr proceder con todo lo correspondiente al desarrollo de las actividades laborales; cabe destacar que manifestar seguridad y dominio en lo que se hace concede notable agrado por la labor, ya que uno no goza de realizar una acción si no sabe hacerla bien (Ferreiro & Alcázar, 2002).

Esta exigencia estaría vinculada al compromiso normativo, puesto que el trabajador mentaliza que no puede retirarse de la organización ya que en está acumulando conocimientos financiados, ya sea por capacitaciones u otras actividades que lo nutran de conocimiento, y es por esto que si abandona su puesto representaría desistir a la gratitud que se le debe a la organización; desde esta perspectiva se estaría observando que el sentir de deber del trabajador radicaría en no desvincularse de la organización debido a que la empresa le está brindando todos estos conocimientos fructíferos para el impulse de su desarrollo profesional, por lo que el colaborador desarrollaría un sentimiento de gratitud y endeudamiento con la organización (Hurtado, 2017).

- Necesidades Afectivas

Son las que están acopladas al desarrollo de los vínculos apropiados con los demás individuos a su alrededor, certeza de que no somos apartados de los que nos rodean, sino que nos incluyen y nos valoran por quienes somos, esta necesidad se cubre mediante la seguridad y la certeza de conocer lo que aflige al individuo y a los otros, conocer la razón porque nos aflige dicha situación, ya que como personas tenemos esta capacidad de empatía que nos permite percibir lo que les sucede a las personas de nuestro entorno (Ferreiro & Alcázar, 2002).

Esta necesidad estaría vinculada con el compromiso afectivo, en vista de que apunta a la asociación emocional, personalización o alcance con la empresa, pero, esto no tendría sentido si

la organización no se preocupara por sus empleados, ya que los trabajadores deben percibir que la empresa los tiene presente, que presentan interés por ellos, desde este alcance, la organización debe tener presente el desarrollo de sus planes estratégicos, el crecimiento en la comunicación de todo el personal, el abordaje e incentivo de las buenas relaciones entre empleados, supervisores, directivos, etc.; esto impulsa a que los colaboradores sincronicen sus fines con los de la misma institución laboral; esto generara ventajas y prosperidad de la organización, pues su recurso humano se sentirá gozo y complacencia de ser parte de la institución laboral (Hurtado, 2017).

Con todo esto podemos mencionar que la naturaleza del ser humano la cual se fundamenta en su dinamismo en la que produce y recrea significados; en la persona no se puede dividir las acciones, motivaciones o las necesidades, pues todas estas dimensiones operan conjuntamente, por lo que se menciona que el tipo de relación que el trabajador va formando con la empresa se modifica conforme con un grupo complejo de variables (Lima, 2016).

Compromiso organizacional en el Perú

Investigaciones teóricas

Lara, en el 2018, realiza una revisión literaria respecto al compromiso organizacional en empresas peruanas, refiere que el compromiso organizacional en las empresas lo reconocen como la relación de lealtad del colaborado hacia su organización, esto estaría motivado por lo múltiples factores que tienen que ver con la importancia y utilidad de la tarea laboral. En la presente investigación se desarrolla como el compromiso laboral es influenciado o relacionado directamente con los factores de satisfacción laboral, el clima organizacional, desarrollo del talento humano, comunicación y comportamiento laboral, las cuales según la literatura e investigaciones revisadas, se demuestra que de los factores mencionados y el compromiso organizacional existe una relación significativa, por lo que se puede decir que si alguno de los factores mencionados se incrementa el compromiso organizacional también lo hará y viceversa (Lara, 2018).

Asimismo, se menciona que el compromiso organizacional en un elevado nivel tiene que ver con el vigor respectivo a la identificación y participación que tiene el trabajador con la empresa y a la voluntad de desempeñar un rendimiento destacado a favor de la organización (Lara, 2018).

En 2020 se realizó una revisión sistemática del término compromiso organizacional en los últimos 10 años, en la cual se obtuvo que el modelo de Meyer y Allen de 1991 mantiene mayor

aceptación en cuanto a la definición del término y su desarrollo desde una perspectiva tridimensional, se menciona que la conceptualización del compromiso organizacional se basa en la motivación de los colaboradores por seguir los objetivos, interés y así mismo con la identificación de los retos de la organización (Camarena, 2020).

De acuerdo a los artículos encontrados en tal revisión, en su totalidad toman presente el modelo tridimensional y en base a ello describen y abordan sus estudios planteados respecto al término compromiso organizacional, el cual es desarrollado y comprendido como: compromiso afectivo como este vínculo emocional del trabajador con la empresa, este compromiso es motivado por el mantenimiento en la organización no por la remuneración, sino más bien por los sentimientos, el orgullo, satisfacción, bienestar y adhesión que se tiene con la empresa, se menciona que de esta dimensión se debe indagar y realizar investigaciones para conocer al respecto de las emociones, sentimientos de los trabajadores y así también para obtener conocimiento respecto al nivel de significancia y pertenencia que perciben de los colaboradores de su organización (Camarena, 2020).

El compromiso normativo el cual está focalizado en las políticas y reglas de la organización, en esta dimensión se visualiza los indicadores como la lealtad, el deber, la culpa, se podría decir que es el sentir de hacer lo apropiado o la culpa por romper alguna normativa del trabajo, de esta dimensión se debe realizar investigaciones enfocadas en lo que influya la lealtad del trabajador ya sean por sentimiento de gratitud o culpa; y finalmente el compromiso de continuidad, este compromiso apunta principalmente a la remuneración, el salario que ofrece la organización al colaborador, los indicadores que se manifiestan en este compromiso son la conveniencia, la estabilidad económica, beneficios y prosperidad personal, en esta dimensión se debe indagar respecto a las cuestiones más susceptibles como las necesidades económicas y beneficios personales (Camarena, 2020).

Investigaciones empíricas del compromiso organizacional en empresas mineras peruanas

Valores interpersonales y su relación con el compromiso organizacional en la Empresa Minera Paraíso SAC, Arequipa

En la presente investigación se busca encontrar si existe o no una relación entre compromiso organizacional y los valores interpersonales, para la realización del estudio se utilizó

el “cuestionario de valores interpersonales” por los autores Leonard V. Gordan., instrumento que fue adaptado por los autores Leonardo Higuera y Walter Pérez, en 1972, en cuanto al instrumento para medir el compromiso organizacional se utiliza el Cuestionario de engagement UWES de Hallberg Ulrika E., Schaufeli Wilmar de 1999, ambos instrumentos con validez y confiabilidad comprobada (Espinosa & Moroco, 2018).

En dicho estudio se demostraría que existe una relación significativa esto de acuerdo a la correlación positiva de Pearson de $r=0.711$ en entre ambos factores, por lo que se comprobaría que el compromiso organizacional estaría necesariamente vinculado con los valores interpersonales, lo cual quiere decir que el compromiso de los trabajadores se ve influenciado con la interacción con su medio laboral, la experiencia dentro de la organización, el conocimiento del desarrollo cultural, acuerdos y normas que se perciben en la empresa lo cual desarrolla y borda los valores interpersonales, si los colaboradores realizan sus labores vinculando sus valores interpersonales estos consiguen sus metas de formas competentes y provechosa (Espinosa & Moroco, 2018).

Se encuentra que la dimensión con mayor predominancia en cuanto a engagement sería la de vigor con una media de 4.47 y una desviación estándar de 0.278, por lo que es catalogado como un nivel alto, por lo cual se alude que los trabajadores de la empresa minera se caracterizan principalmente por su energía y constancia pese a los problemas que se puedan presentar en su trabajo, en cuanto a la dimensión dedicación se encontraría en un grado regular puesto que presenta una media de 2.89 con una desviación estándar de 0.417 por lo cual se podría mencionar que los trabajadores se sienten moderadamente entusiasmado por la realización de su labor y finalmente se encuentra que la dimensión absorción con una media de 2.13 y desviación estándar de 0.398, esto catalogado como un nivel bajo por lo cual se podría mencionar que los trabajadores no se estarían caracterizando por estar continuamente contentos con su labor o no se sienten del todo inmersos en el trabajo (Espinosa & Moroco, 2018).

Finalmente cabe mencionar que los valores interpersonales que tuvieron relación estadísticamente significativa con el compromiso organizacional fueron los valores liderazgo con una correlación fuerte de 0.830, conformidad con una correlación positiva pero débil de 0.183, soporte con una correlación positiva de 0.752 y reconocimiento que presenta correlación positiva moderada de 0.042; asimismo tenemos a los valores interpersonales que no presentaron relación

estadística significativa con el compromiso, entre estos tenemos la independencia y la benevolencia (Espinosa & Moroco, 2018).

Calidad de vida laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa inversiones mineras los Ángeles; Carhuaz, Ancash

En el presente investigación se analiza si es que el compromiso organizacional tendría relación con la calidad de vida laboral, para el estudio se aplicó el cuestionario CVP 35 para medir variable calidad de vida laboral y para evaluar el compromiso organizacional se tomó el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen; ambos instrumentos con la adecuada confiabilidad y validez; se demuestra que las variables de estudio mencionadas se encontrarían relacionadas significativamente esto según la prueba chi cuadrado con un 0.000 por lo que se afirma que existe una relación significativa positiva entre las variables, se concluye que si la calidad de vida laboral es optimizada el compromiso de los trabajadores también lo será y viceversa; estos dos factores demuestran ser las bases para que tanto los colaboradores y la empresa mejoren en el desempeño (Ríos, 2018).

Se afirmaría que el compromiso organizacional se encontraría influenciado positivamente por las demandas que se aplican en su labor, estas teniendo que ver con la proporción y presión de trabajo, la imposición de responsabilidad y la temporalidad que se da para realizar las labores; así también se puede mencionar a la motivación personal en la cual influye el logro profesional, puesto que se ve vinculado al tipo de labor que realiza y que se percibe de esta como la exigencia de sus conocimientos y el soporte que recibe de sus compañeros de trabajo; finalmente se hablaría del apoyo directivo que involucra el respaldo emocional que se ofrece los jefes a su cuerpo laboral, la remuneración, la posibilidad de ser ascendido y el reconocimiento de su empeño en su labor (Ríos, 2018).

La relación entre satisfacción laboral, compromiso organizacional e intención de rotación en profesionales de una empresa minera en el Perú

En 2016, se realizó una investigación la cual se centra en comprobar si existe o no una relación entre la satisfacción laboral, compromiso organizacional y la intención de rotación en una minera peruana, para esta investigación toman en cuenta los instrumentos, Cuestionario de

Propensión al Abandono de la Organización de González-Romá, Merí, Luna y Lloret de 1992 para la variable intención de rotación; la escala general de Satisfacción de Warr, Cook y Wall de 1979 para medir la satisfacción laboral y por último para el factor compromiso organizacional el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen, de 1997, se afirma que todos estos instrumentos antes mencionados poseen la validez y confiabilidad debida para ser aplicados en el estudio (Cainicela & Pazos, 2016).

En dicho estudio se evidencia una relación negativa y altamente significativa entre las variables satisfacción e intención de rotación, esto según la correlación de Spearman con lo que se comprueba que la satisfacción laboral intrínseca y la intención de rotación es de $\rho = -0,424$ y $p < 0,001$ y asimismo la satisfacción laboral extrínseca e intención de rotación resulta $\rho = -0,332$; $p < 0,001$, por lo cual se menciona que a mayor satisfacción laboral menor será la intención de rotación del personal minero (Cainicela & Pazos. 2016).

Sin embargo entre compromiso organización y la intención de rotación no se dio una correlación inversa altamente significativa, por lo que se menciona que los trabajadores no relacionarían su intención de rotación con el compromiso organizacional; no obstante la dimensión con de mayor preponderancia en cuanto a compromiso organizacional fue la dimensión afectiva, por lo que se menciona que si bien un colaborador puede sentirse identificado y orgulloso de pertenecer con la empresa minera, esto no impedirá que este postule a otra empresa, por lo que en este estudio el único predictor ante la rotación de personal seria la satisfacción laboral (Cainicela & Pazos. 2016).

Relación entre la satisfacción laboral y el engagement en la intención de rotar en una empresa minera

En 2017 se presentan el trabajo de investigación respecto a la relación entre la satisfacción laboral y el engagement en la intención de rotar en funcionarios de una empresa minera, las herramientas para evaluar la satisfacción laboral fue el Cuestionario de Satisfacción S20/23 de Meliá y Peiró de 1989, en cuanto a la intención de rotar se utilizó el Cuestionario de Daniela All de 2012 y finalmente para el estudio de engagement se utilizó el Cuestionario Work Engagement Scale (UWES) de Schaufeli y Bakker del 2003, todos estos instrumentos con un nivel adecuado de validez y confiabilidad (Candia, Castro & Sánchez, 2017).

En la investigación se encuentra que existe correlación de Pearson altamente significativa de $-0,489$ entre las dimensiones engagement “vigor” e intención de rotar, así también se encuentra relación altamente significativa de $-0,310$ de engagement “absorción” y la intención de rotar, estos resultados al ser una correlación negativa se interpretan que a mayor sea el nivel de engagement “vigor”, “absorción” menor serán las intenciones de rotar del personal, por lo que se puede decir que a mayor presencia y mantenimiento de la energía, persistencia y concentración en el trabajador menor será el deseo por desvincularse de su empleo, por otro lado se encuentra que, el engagement “dedicación” no muestra una relación significativa ya que su correlación con la intención de rotar fue de $0,126$, en general este factor de engagement “dedicación” no muestra tener una correlación significativa con ninguna variable, en la investigación se alude que esto puede deberse a que las preguntas de esta dimensión no fueron comprendidas en su totalidad (Candia, Castro & Sánchez, 2017).

En cuanto a la satisfacción laboral se encuentra que en cuatro de sus cinco subdivisiones poseen una correlación significativa negativa inversa con la intención de rotar, siendo las subdimensiones “prestaciones $-0,540$, supervisión $-0,515$, participación $-0,390$; y intrínseca a $-0,382$ ”, por lo que si estos factores se incrementan o se mantienen de forma adecuada la intencionalidad de desvinculación se irá reduciendo, cabe mencionar que si bien la subdivisión física no obtuvo una correlación altamente significativa negativa, obtuvo una relación negativa de $-0,161$ (Candia, Castro & Sánchez, 2017).

De acuerdo a los hallazgos de la investigación se indica que si se desarrollan e impulsan las subdimensiones vigor, supervisión y prestaciones al personal, la probabilidad de que el personal tenga la intención de rotar se reducirán significativamente, generando así una ganancia en la empresa ya que no se tendrá que gastar en nueva selección de personal, inducción y capacitaciones, asimismo esto impulsaría a una mejora en otros aspectos en la empresa como el clima, compromiso organizacional e inclusive reducción en los accidentes (Candia, Castro & Sánchez, 2017).

Comunicación organizacional y compromiso organizacional en los colaboradores obreros en la empresa Selin S.R.L., minera Antapaccay, Cusco

En el 2019 se realizó un estudio respecto a la Comunicación Organizacional y Compromiso Organizacional en los colaboradores obreros en la empresa minera Selin S.R.L., de Antapaccay,

para la investigación se utiliza el Test de Comunicación Organizacional de Portugal de 2005 para evaluar la comunicación organizacional y para el compromiso organizacional se utiliza el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen de 1997, ambos instrumentos con una validez y confiabilidad confirmada (Churata, 2019).

De acuerdo a los resultados de la investigación, se comprueba que ambas variables se correlaciona de forma positiva ya que evidencia una relación de Pearson de $r=.638$ y un p valor de 0.027, por lo que se puede inferir que si el nivel de comunicación organizacional incrementa el compromiso organizacional también lo hará y viceversa; en cuanto a las dimensiones de las variables mencionadas, se encuentra que el compromiso afectivo y comunicación horizontal mantendrían una correlación significativa de $r=0,874$ por lo que se puede relacionar que si un trabajador mantiene un vínculo afectivo con la empresa esto a su vez mejoraría la comunicación o participación entre sus compañeros de trabajo (Churata, 2019).

Correlación de las prácticas en recursos humanos, satisfacción laboral y compromiso organizacional y su influencia en la intención de rotación de los trabajadores de una empresa contratista minera de Lima, Perú

Flores, en el 2018, realiza un estudio a una empresa contratista minera en Lima, en la que correlaciona las prácticas en Recursos Humanos, Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional y su influencia en la Intención de Rotación de los trabajadores, para ello utilizo cuatro instrumentos, para las prácticas de Recursos Humanos se optó por el o The Linked Personel Panel desarrollado por Patrick Kampkotter; el instrumento utilizado para la satisfacción laboral fue “Job Satisfaction Survey” elaborado por Paul Spector; para compromiso organizacional se usa TCM Employee Commitment Survey desarrollado por Meyer y Allen de 1991 y se aplica el Turnover Intention Scale de Roodt para la variable intención de Rotación, los cuatro instrumentos con una confiabilidad y validez viable para el estudio (Flores, 2018).

En esta investigación se encuentre una correlación positiva significativa entre las variables Satisfacción Laboral y las prácticas de Recursos Humanos de $r= ,745$; compromiso organizacional y las prácticas de RR.HH con un $r=,727$; compromiso organizacional y satisfacción laboral de $r=,874$; asimismo se encuentra una correlación negativa inversa entre las variables intención de rotación y la satisfacción laboral de $r= -,813$, así también se halla una correlación negativa significativa entre las variables Compromiso Organizacional e Intención de Rotación $r=-831$; por

lo que se comprueba que a mayor sea el nivel de compromiso organizacional menor será la intención de rotar, esto también sucede en el caso de satisfacción laboral ya que mayor se de esta variable menor es la intención de rotar, por ende se afirma que mientras más satisfecho y comprometido se encuentre el contratista menor es la probabilidad de que este quiera desvincularse voluntariamente, inclusive se menciona que el compromiso organizacional posee un elevado valor predictivo en cuanto a la intención de rotación, inclusive más elevado que el de satisfacción laboral (Flores, 2018).

En cuanto a la dimensión de compromiso organizacional que es más desarrollada en la empresa fue la “dimensión afectiva” por lo que se interpreta que es la dimensión que más aporta a la predicción de rotación de trabajadores, esta dimensión es definida como la lazo emocional que el trabajador tiene con su empresa por lo que lo lleva a actuar y analizar su vínculo en cuanto a valores y metas con la organización; es por ello que si el colaborador presenta estas características de la dimensión afectiva este presentara bajas posibilidades por desvincularse voluntariamente (Flores, 2018).

Justicia organizacional y compromiso organizacional en trabajadores del sector minero en Perú

En el 2019 se realizó un estudio respecto a las variables Justicia organizacional y Compromiso organizacional de una empresa minera peruana, para el cual se utilizó los instrumento para la justicia organizacional la escala de justicia organizacional de Colquitt, con una confiabilidad de 0.93 este instrumento es validado por Ausejo en 2017 consta de cuatro dimensiones “justicia procedimental, justicia distributiva, justicia interpersonal y justicia informativa” , en cuanto a compromiso organizacional se utiliza el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen con una confiabilidad de 0.86 adecuado para el estudio, dicho cuestionario consta de tres dimensiones “compromiso normativo, afectivo y de continuidad” este instrumento fue validado por Rengifo en el año 2007 (Ríos & Loli, 2019).

Según los resultados del presente estudio se encontró que pese a la literatura encontrada en la investigación, en las cuales se evidencia una relación significativa entre ambas variables, en el estudio aplicado no se evidencia una relación significativa, si bien muestra una relación pero esta no de forma significativa de $r=0.23$, por lo los investigadores abren la posibilidad de que esta baja relación esté relacionada por los problemas coyunturales del contexto actual de la minera; por otro lado se evidencia una relación significativa en las subdimensiones de las variables de estudio, las

cuales fueron el compromiso afectivo y la justicia interpersonal presentarían una relación significativa positiva de $r = 0.265$, por lo que se puede decir que a mejor sea el trato y consideración de los superiores hacia los colaboradores mayor compromiso afectivo presentaran los empleados (Ríos & Loli, 2019).

DISCUSIÓN

El compromiso organizacional es un término que paso por diversos modelos teóricos a lo largo de la historia los cuales van desde los modelo unidimensional que se enfocaban en la identificación que presentaba el trabajador por su empresa (Lodahl & Kejner, 1965)., modelo bidimensional, explicado por un compromiso de valor, identificación, concordancia con los valores personales del trabajador y la empresa; y el compromiso de pertenencia caracterizado por el mantenimiento de la membresía por los beneficios que la empresa le proporciona (Angle & Perry, 1981)., y modelo tridimensional, modelo que posee mayor recibimiento en la comunidad científica, en especial el propuesto por los autores Meyer y Allen que conceptualizan al compromiso organizacional como un estado psicológico que se caracteriza por el vínculo del empleado y la empresa, el cual posee influencia en la decisión del colaborador respecto a su manteniendo o la desvinculación de su centro laboral, estos autores explican que un trabajador puede estar comprometido con su empresa ya sea por un sentimiento de lealtad, responsabilidad, moralidad y fidelidad hacia la organización (compromiso normativo); así también puede que esté comprometido por los bienes materiales, beneficios que ofrece la empresa a los trabajadores o por la baja propuesta de empleabilidad en el mercado laboral (compromiso de continuidad); y así también puede que el colaborador este comprometido por el desarrollado de un gran sentimiento de identificación y afecto por su institución laboral (compromiso afectivo) (Meyer & Allen, 1991).

De acuerdo a este modelo podemos observar la influencia de ciertas necesidades humanas por lo cual un trabajador se inclinaría a una dimensión del compromiso organizacional, para ello se propone las necesidades humanas desarrolladas por Juan Antonio Pérez López, el cual menciona tres necesidades, “las materiales, cognitivas y afectivas”; de acuerdo a esto un trabajador puede verse más inclinado a la dimensión de compromiso de continuidad para cubrir con sus necesidades materiales que involucra las remuneraciones, el sueldo y los beneficios tangibles que ofrece la empresa a su cuerpo laboral, por lo que un trabajador que se inclina por esta dimensión estaría

influenciado principalmente por poseer estos bienes materiales y el miedo a perderlos; otra necesidad es la cognitiva, la cual puede relacionarse con el compromiso normativo, puesto que un trabajador va adquiriendo conocimientos en su labor, esto ayuda en un crecimiento intelectual como profesional, por ello el trabajador desarrolla esta lealtad, sentimiento de gratitud o deuda por la adquisición de conocimientos brindados por la organización; y finalmente la necesidad afectiva ese sentir de empatía e identificación, el trabajador con inclinación por la dimensión afectiva es aquel que percibe esa identificación, entendimiento y seguridad con su organización (Hurtado, 2017).

Si bien el modelo tridimensional de Meyer y Allen fue el de mayor impacto en las investigaciones, se formulan otros modelos teóricos como es el modelo de Rocha y Böhr, el cual desarrolla su modelo desde estas tres dimensiones, una de ellas es la identificación, la cual se explica por la aprobación de los planes laborales, poseer similares o iguales convicciones, intenciones, opiniones con la organización; otra dimensión es la de membresía, la cual se caracteriza por el sentimiento de inclusión y pertenencia, que hace que el colaborador desarrolle un anhelo por perseverar como integrante de la empresa ;y finalmente proponen la dimensión de lealtad, en esta el trabajador desarrolla una gran consideración hacia su empresa, por lo cual dirige sus acciones a defenderla (Rocha y Böhr, 2004).

Así también observamos un modelo desde la visión de la corriente de la psicología positiva, la cual hablan del engagement o compromiso, desarrollado desde estos tres factores, la energía la cual hace referencia a los niveles de firmeza y fortaleza mental en la labor; la dedicación que se caracteriza en el sentido de perspicacia, entusiasmo, reto y orgullo por su labor en la organización; y la concentración la cual se determina por la atención y concentración en la función que ejecuta, disfruta y se concentra en su actividad laboral hasta el punto que percibe que su jornada laboral se pasa muy rápido (Salanova, 2019).

Como se viene desarrollando y analizando nos podemos dar cuenta que el compromiso organizacional plantea múltiples características por las que un colaborador se compromete con una organización; en las investigaciones teóricas encontradas sobre entidades mineras peruanas se encontró que los factores con los que se relaciona al compromiso organizacional son la satisfacción laboral, el clima organizacional, comunicación y comportamiento laboral; factores

que se comprueba poseen una relación significativa positiva con el compromiso organizacional; por lo que se puede mencionar que si estos factores mejoran, el compromiso organizacional también lo hará.

Ahora respecto a las empresas del sector minero peruano, de acuerdo a las investigaciones empíricas encontradas este constructo es relacionado comúnmente con los factores de valores interpersonales, calidad de vida laboral, satisfacción laboral, intención de rotación, comunicación organizacional, compromiso organizacional y justicia organizacional con todos estos factores mencionados se comprueba una relación positiva, exceptuando el factor de intención de rotación con este se encuentra que se da una relación negativa inversa, por lo que a mejor compromiso organizacional se desarrolle en el trabajador minero, menor es la probabilidad de que se piense en desvincularse; así también mencionar que el instrumento de preferencia para la medición de la variable compromiso organizacional fue el cuestionario de Meyer y Allen, asimismo se resalta que la dimensión por la cual mayormente se inclinan los trabajadores mineros de los estudios encontrados viene siendo la dimensión de compromiso afectivo y la que le sigue fue la dimensión de continuidad, de acuerdo a estos resultados se puede interpretar que los trabajadores del sector minero peruano presentan un vínculo de identificación, orgullo y lazos emocionales con su labor y su empresa minera, y así también se mencionaría que estos colaboradores mantendrían una relación por la remuneración y sueldo que la empresa les provee, y por otro lado se observa una mínima preferencia por el compromiso normativo, por lo que el sentimiento de deber o endeudamiento no se encontraría muy presente en los trabajadores mineros.

Si bien el cuestionario de Meyer y Allen se usó en la mayoría de las investigaciones también se utilizó en dos de los estudios encontrados el Cuestionario Work Engagement Scale (UWES) (Schaufeli & Bakker, 2003); en este cuestionario la dimensión de preferencia fue la de engagement vigor, por lo que se puede interpretar los trabajadores de este rubro poseen adecuados y elevados niveles de energía, firmeza y fortaleza mental en la labor.

Según la información revisada y analizada se puede decir que el término compromiso organizacional desarrolla diferentes perspectivas y enfoques en cuanto a su conceptualización, pero cabe resaltar que en todas las investigaciones se observa que el compromiso organizacional

se encontraría principalmente relacionado y asimismo este sería un predictor de la satisfacción organizacional y la seguridad y estabilidad del trabajador en la empresa.

Finalmente mencionar que la información encontrada en esta investigación es valiosa para entender la importancia que tiene el compromiso organizacional y los beneficios que trae consigo el desarrollar e impulsar un adecuado compromiso organizacional en el sector minero, ya que como se viene desarrollando este constructo tiene especial influencia en la disminución de rotación de personal y asimismo se encuentra la relación significativa con otros factores esenciales para la satisfacción laboral, calidad de vida y seguridad del trabajador minero, sin embargo la limitación más grande del estudio fue la escasa investigación del tema desde el contexto minero peruano, es por ello que se sugiere realizar mayor investigación del tema en la población minera peruana y asimismo se hace importante el impulse de la investigación teórica del término en general en el contexto Peruano.

REFERENCIAS

- Abbas, Q., y Khanam, S. (2019). Reliability and Validity Estimation of Urdu Version of Organizational Commitment Questionnaire-Revised. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 34(2), 255-276. <https://doi.org/10.33824/PJPR.2019.34.2.14>
- Allen, N., y Meyer, J. (1996). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49(3), 252–276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.0043>
- Angle, H. L., & Perry, J. L. (1981). An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 26(1). <https://doi.org/10.2307/2392596>
- Arciniega, L., y González L. (2012). Explorando los flancos de la lealtad: análisis de la estructura y significado de la dimensión normativa del compromiso organizacional. *Revista de Psicología Social*, 27(3), 273-285.
- Baez, R., Zayas, P., Velázquez, R., y Lao, Y. (2019). Modelo conceptual del compromiso organizacional en empresas cubanas. *Ingeniería Industrial*, 40(1), 14-23.

- Benavides, R. (2012). La minería responsable y sus aportes al desarrollo del Perú. http://www.mzweb.com.br/bvn/La_Mineria_Responsable_y_sus_Aportes_al_Desarrollo_del_Peru_Por_Roque_Benavides_Ganoza.pdf
- Cainicela, J. & Pazos, J. (2016). La relación entre satisfacción laboral, compromiso organizacional e intención de rotación en profesionales de una empresa minera en el Perú. (Tesis de master). Universidad del Pacífico, Lima, Perú.
- Camarena, K. (2020). Compromiso organizacional de la última década: Una revisión sistemática, 2020. (Tesis de licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Candia, M., Castro, C., & Sánchez, E. (2017). Relación entre la satisfacción laboral y el engagement en la intención de rotar en una empresa minera. (Tesis de Master). Universidad del Pacífico, Lima, Perú.
- Castro, D., Martínez, F., Robledo, D., y Sierra, F. (2013). Compromiso organizacional en trabajadores del rubro minero de la IV región. *Revista de Psicología UVM*, 3(6). <http://sitios.uvm.cl/revistapsicologia/revista-detalle.php/6/36/contenido/compromiso-organizacional-en-trabajadores-del-rubro-minero-de-la-iv-region>
- Challapa, J., & 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 licenciatura). Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa, Perú.
- Churata, L. (2019). Comunicación organizacional y compromiso organizacional en los colaboradores obreros en la empresa Selin S.R.L., minera Antapaccay – Cusco, 2019. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa, Perú.
- Claire, M., y Böhr, M. (2004). Tres dimensiones del compromiso organizacional: identificación, membresía y lealtad. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBS*, 2(1), 77-83.
- 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>
- Espinoza, E. & Moroco, E. (2018). Valores interpersonales y su relación con el compromiso organizacional en la empresa minera paraíso SAC, Arequipa – 2018. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa, Perú.
- Ferreiro, P., y Alcázar, M. (2002). Gobierno de personas en la empresa. Universidad de Piura.

Flores, S. (2018). Correlación de las Prácticas en Recursos Humanos, Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional y su influencia en la Intención de Rotación de los trabajadores de una Empresa Contratista Minera de Lima, Perú. (Tesis de Master). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.

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>

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>

Hurtado, M. (2017). Bases conceptuales del compromiso organizacional. Una visión de implicación, según Meyer y Allen, y su medición en dos empresas del sector retail de Piura. (Tesis de licenciatura). Universidad de Piura, Piura, Perú.

Lara, D. (2018). Investigación sobre el compromiso organizacional en las empresas peruanas a partir del año 2010 al 2017: Una revisión de la literatura. (Tesis de pregrado). Universidad Privada del Norte, Trujillo, Perú.

Lima, M. (2016). Compromiso Organizacional: Construyendo un mainstream para el análisis organizacional. Quito, Ecuador: Autor.

Lodahl, T., y Kejner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49(1), 24–33. <https://doi.org/10.1037/h0021692>

Meyer, J., Allen, N., y Smith, C. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538–551. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>

Meyer, J., y Allen N. (1991). A three-Component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)

Meyer, J., y Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11(3), 299-326. [https://doi.org/10.1016/s1053-4822\(00\)00053-x](https://doi.org/10.1016/s1053-4822(00)00053-x)

- Meyer, J., y Parfyonova, N. (2010). Normative commitment in the workplace: A theoretical analysis and re-conceptualization. *Human Resource Management Review*, 20(4), 283-294. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.09.001>
- Mowday, R., Steers, R., y Porter, L. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224–247. DOI:10.1016/0001-8791(79)90072-1
- Nieri, L. (2012). Psicología Organizacional Positiva Compromiso Organizacional: Una revisión bibliográfica. *Revista Argentina de Psicología*, (51) 20-27.
- Omar, A. (2015). Constructos Fundacionales de la Psicología Organizacional Positiva. *Latinoamerican journal of positive psychology*, 2(1), 72-87.
- Omar, A., y Florencia, A. (2008). Valores personales y compromiso organizacional. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 13(2), 353-372.
- 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.
- Polo, J., Fernández, M., Bargsted, M., Ferguson, L., y Rojas, M. (2017). Relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción con la vida: la mediación del engagement. *UCJC Business and Society Review*, (54), 110-127. <https://doi.org/10.3232/UBR.2017.V14.N2.04>
- 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>
- Ríos, J., y Loli, A. (2019). Justicia organizacional y compromiso organizacional en trabajadores del sector minero en Perú. *Revista de Investigación en Psicología*, 22(1), 127-38. <http://dx.doi.org/10.15381/rinvp.v22i1.16586>
- Ríos, T. (2018). Calidad de vida laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa inversiones mineras los Ángeles; Carhuaz, Ancash, 2016. (Tesis de licenciatura). Universidad San Martín de Porres, Lima, Perú.
- Rivkin, W., Diestel, S., & Schmidt, K. (2016). Which daily experiences can foster well-being at work? A diary study on the interplay between flow experiences, affective commitment, and self-control demands. *Journal of Occupational Health Psychology*. <http://dx.doi.org/10.1037/ocp0000039>

Salanova, L. (2019). El engagement en el trabajo: una mirada desde la Psicología Positiva. https://documents.uji.es/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/175ec216-f47d-4b51-afc9-10cef42a8594/Leccio%CC%81nInaugural2019_2020.pdf?guest=true

Saleh, S. (1981). A structural view of job involvement and its differentiation from satisfaction and motivation. *Applied Psychology*, 30(1), 17–29. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.1981.tb00977.x>

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>

Steers, R. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1). <https://doi.org/10.2307/2391745>