

Compromiso Organizacional en trabajadores del rubro minero de la IV Región

Organizational Commitment in Employees of the Mining Field at the IV Region

Daniel Castro Otto, Fernando Martínez Adriazola, Damaris
Robledo Candia & Eduardo Sierra Palacios¹

Estudio que tiene como objetivo caracterizar el Compromiso Organizacional en trabajadores del rubro minero de la IV región y establecer la existencia de diferencias estadísticamente significativas según variables personales y del contexto laboral. La muestra es conformada por 138 trabajadores, 92 hombres y 46 mujeres, que desarrollan faenas mineras y que pertenecen a uno de los 14 proyectos activos que ejecuta la empresa, la que cuenta con una mayor cantidad de trabajadoras mujeres en comparación al resto de los proyectos y con uno de los turnos de trabajo más extensos (10x10) implementados por la organización. Los resultados obtenidos de la aplicación del Cuestionario de Compromiso Organizacional (Allen y Meyer, 1990), permite concluir que la edad de los hijos, el sistema de turnos y el tiempo trabajando en la organización, diferencian significativamente el Compromiso Organizacional.

Palabras clave: compromiso organizacional, trabajadores, rubro minero

This research aims to characterize the Organizational Commitment of employees of the mining field from the fourth region of Chile, and to determine statistical differences among personal and work-related variables. The sample was a total of 138 workers, 92 men and 46 women, who work in one of the 14 active projects executed by a mining company, which is the project with the highest quantity of female workers, and one of the projects with the longest work shifts (10x10) implemented by the organization.

The results obtained through the application of the Questionnaire of Organizational Commitment (Allen & Meyer, 1990), allow us to conclude that the age of children, work shift, and the time working in the organization, are variables that significantly differentiate Organizational Commitment.

Keywords: organizational commitment, employees, mining field

Recepción del artículo 21 de marzo de 2014. Aprobación del artículo 18 de abril de 2014.

¹ Todos los autores son psicólogos y licenciados en Psicología, en la Universidad de Valparaíso. Sus correos electrónicos son: dany.benja@hotmail.com, fdo_martinez@live.com, damaris.robledo@gmail.com y ed_sierra@hotmail.com respectivamente.

Introducción

Nuestro país es a nivel regional uno de los que ha sufrido más cambios respecto de las transformaciones económicas, políticas y culturales a nivel internacional (Gutiérrez y Osorio, 2008), lo que lo ha convertido y posicionado entre los líderes en desarrollo de Latinoamérica, atravesando en los últimos años por un constante crecimiento tanto económico como social (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD], 2013), como también en los índices de progreso, así entre 1980 y 2012, la esperanza de vida creció en aproximadamente 10 años; aumentó en más de 3 años la media de escolaridad de adultos, los años de escolaridad aumentaron 3,3 años. Del mismo modo, el Ingreso Nacional Bruto Per Cápita creció un 175%. Esto significa que en términos agregados el valor total de IDH de Chile se incrementó en un 28% en ese período (desde 0,638 en 1980 hasta 0,819 en 2012; PNUD, 2013).

En este contexto, el rubro de la Minería es una de las áreas de mayor crecimiento para la economía chilena en las últimas décadas. De igual forma las proyecciones del rubro se han desplazado a la realización y desarrollo de diversos proyectos, conllevando con ello un aumento en la oferta laboral y exigencias de la mano de obra. Mirando hacia el futuro, una cartera de proyectos mineros por aproximadamente 90 mil millones de dólares al 2020, sitúa al sector en las puertas de una fase de expansión sin precedentes, que por cierto requiere la superación de diversos desafíos (Fundación Chile, 2012). Al respecto, en los últimos años se han observado limitaciones a la competitividad de la minería chilena en aspectos tales como caída en la ley mineral, disponibilidad y costo de energía, disponibilidad de agua, productividad del capital humano y certeza jurídica de las autorizaciones, donde la productividad, el desempeño y la retención de personal son elementos claves, puesto que las altas exigencias tanto en la calidad y cantidad de labores, la extensión horaria y la alta demanda de nuevos trabajadores, configuran necesidades propias del rubro, que se hacen importantes para enfrentar dichos desafíos.

En Chile, la minería de altura es uno de los principales motores del desarrollo del país, si bien este sector promete grandes proyecciones de fuente laboral, implica para sus trabajadores enfrentar diariamente condiciones atmosféricas y geográficas adversas planteando enormes desafíos en términos de la organización y los recursos humanos en este importante sector económico. Para los efectos anteriores y la alta exigencia en la producción del rubro, es de vital importancia contar con un recurso humano comprometido, puesto que la actividad en este rubro

implica insertarse en un ambiente geográfico adverso, donde se está en constantes riesgos inherentes a los procesos mineros (accidentes del trabajo y enfermedades profesionales propias de la exposición a productos químicos en forma de humos, vapores y polvo en suspensión) como también aquellos asociados a condiciones físicas naturales como los climas extremos y la alta exigencia en los procesos productivos y realización de tareas y/o labores en la organización.

Dada las condiciones de un rubro altamente exigente e inserto en un contexto con características demandantes de propiciar una calidad de vida laboral favorable, se hace presente la importancia de mantener trabajadores comprometidos con la organización, puesto que se manifiesta como un factor clave en los procesos de crecimiento y desarrollo del rubro, debido a su relación con variables como el desempeño y retención de los trabajadores.

En la actualidad una de las necesidades constantes, según los indicadores que presenta el rubro minero, es la falta de dotación (Fundación Chile, 2012), pese a los altos índices de remuneraciones que prometen. Esta situación podría asociarse a las características peculiares del contexto minero; espacios poco habituales en que se desarrolla esta actividad sumando la alta exigencia en faenas de mayor magnitud y complejidad, con una elevada exigencia en el rendimiento, conllevando obligatoriamente a una adaptación de los trabajadores a exigencias como trabajo en alturas, jornadas laborales extensas altos ritmos de trabajo con sistemas de jornadas excepcionales, trabajo en turnos con rotación día-noche y con la necesidad de pernoctar en los campamentos de la faena, son características específicas de la actividad que afectan, de un modo u otro, en la calidad de vida de los trabajadores, con implicaciones para las organizaciones.

El Compromiso Organizacional ha sido definido y por tanto medido desde diversas formas. El sentido global hace referencia a la vinculación de una persona hacia un objeto (meta, cambio, organización, etc.) donde dicha o supuesta vinculación implicaría un comportamiento o una actitud con el fin de predisponer al empleado a realizar actos que beneficiarían su lugar de trabajo (Meyer y Herscovitch, 2001).

Meyer y Allen (1997) consideran el compromiso como un único factor, cuya composición está definida por tres dimensiones independientes (Dunham, Grube y Castañeda, 1994, citados en Salvador, 2005). Así las tres dimensiones de su modelo representan tres maneras diferentes de estar unido a la organización. Se podría decir que las personas permanecen comprometidas con la organización porque quieren (afectivo), porque lo necesitan (de continuidad) o porque sienten

que deben hacerlo (normativo). A su vez los autores sostuvieron que era más apropiado considerar los tres tipos de compromiso (afectivo, continuo y normativo) como “componentes” más que como “tipos” de compromiso, porque las relaciones de los empleados con la organización, pueden reflejar varios grados de los tres. Así, un empleado podría sentir simultáneamente un fuerte apego hacia una organización y la organización reconocer a su vez, que dejarla sería muy difícil desde el punto de vista económico. Por consiguiente, la posición de los investigadores para obtener un entendimiento más claro de la relación de un empleado con una organización es considerar la fuerza de todas, las tres formas de compromiso juntas, más que intentar, clasificarlas como un tipo particular.

Tanto el desempeño como la retención laboral han sido variables que se han relacionado con el compromiso de los trabajadores aludiendo a un compromiso significativo en los trabajadores aumentarían el desempeño y evitaría el abandono de la organización (Cohen y Gattiker, 1991). Leong, Randall y Cote (1994) enfatizan la importancia de mantener a los empleados comprometidos puesto que sus resultados manifiestan el aumento en la calidad de las funciones de los trabajadores y el desempeño (Ramos, Martínez y Maldonado, 2009). Por su parte, Brett, Cron y Slocum (1995) establecen la relación entre mantener trabajadores comprometidos y la disminución de la rotación de personal, que según Zamora (2009) y Chiavenato (2010) garantiza la permanencia de estos en la organización.

Sin duda la literatura investigativa indica que la relación existente entre compromiso organizacional y deseo de abandono es más fuerte que la existente entre compromiso y desempeño (Mathieu y Zajac, 1990, Meyer et al., 2002, citados en Gallardo y Triadó, 2008).

El Compromiso Organizacional ha sido ampliamente investigado puesto que se hace relevante el estudio de las relaciones que se establecen entre los empleados y la organización a la que pertenecen, cobrando importancia esta variable como uno de los elementos fundamentales que sustentaría la estrategia organizativa, ya que los resultados y consecuencias que se derivan de la expresión de esta relación, darían lugar a la implantación de un desarrollo estratégico para la consecución de los objetivos y metas que pretende lograr la organización por medio de su capital humano (Robbins y Judge, 2009, Guerrero y Puerto, 2007, citados en Cequea, Rodríguez y Núñez, 2010).

La relación entre la variable Compromiso Organizacional y diferentes variables socio-demográficas se presenta en las diversas investigaciones de manera contradictoria, ya que algunos estudios indican que las variables sociodemográficas no juegan ningún papel en el Compromiso Organizacional de los empleados, otras investigaciones manifiestan lo contrario (Ramos, 2005, Akintayo, 2010).

Finalmente, Juaneda y González (2007) establecen que en la literatura revisada las variables laborales que condicionan el nivel de compromiso y que mayormente se relacionan positiva y significativamente con ésta, son: (a) antigüedad en la organización y en el puesto de trabajo, (b) variedad de tareas realizadas, (c) justicia interaccional, (d) clima de trabajo, (e) estructura organizativa y (f) sistema de gestión de calidad, entre otros. A nivel nacional, Martínez y Olivos (2010) no observan relación significativa entre compromiso organizacional de continuidad, afectivo y normativo y las variables sociodemográficas, edad y género.

Teniendo en consideración la existencia de resultados contradictorios y la escasa evidencia empírica disponible en contexto minero nacional, resulta altamente pertinente y relevante caracterizar el compromiso organizacional, afectivo, de continuidad y normativo, en una muestra de trabajadores de la minería y establecer la existencia de diferencias según variables personales y del contexto laboral.

Método

Diseño de la investigación

El diseño de la presente investigación corresponde al tipo no experimental, transeccional, correlacional.

Tipo de estudio

Este estudio corresponde a uno de tipo descriptivo-correlacional, ya que se pretende caracterizar el comportamiento de la variable dependiente y establecer si existen diferencias estadísticamente significativas en el Compromiso Organizacional según variables personales y del contexto laboral.

Participantes

Los participantes corresponden a trabajadores pertenecientes a una organización del rubro minero localizada en la IV región, que voluntariamente contestaron el instrumento, con consentimiento informado. La muestra queda conformada por 138 trabajadores (49,2%), 46 mujeres (33,33%) y 91 hombres (65,94 %) de edades entre 26 y 58 años, con una edad promedio de 39 años, donde 133 trabajadores corresponden a cargos operarios (96,3%) y 5 trabajadores corresponden a cargos de jefaturas (3,6%).

En cuanto al estado civil, la muestra se compone de 64 trabajadores casados (46,38%), 29 solteros (21,01%), 18 conviviente o en pareja (13,04) y 6 divorciados (4,35).

Con respecto a la variable “edades de los hijos” de los participantes, existen 75 casos con hijos menores a 18 años (54,35%), 49 casos con hijos mayores a 18 años (35,51%), 10 casos con hijos menores y mayores a 18 años (7,25%), además de 2 casos de trabajadores sin hijos.

Con relación a la variable “tiempo de permanencia en la organización”, aludiendo a la antigüedad de los empleados en la organización, el tiempo mínimo de permanencia es de 1 mes y el tiempo máximo de permanencia es de 96 meses (8 años), donde 24 meses (2 años) es el tiempo donde se encuentra la mayor cantidad de frecuencia de trabajadores (29 empleados (21%).

Respecto a la variable “sistemas de turnos”, 99 empleados trabajan con el sistema de turnos de “10x10” (71,74%), 37 empleados con sistema de turnos de “7x7” (26,8%) y 1 empleado con sistema de turnos de “5x2” (0,72%).

Con relación a la variable “vive en región distinta a la de su lugar de trabajo”, 97 trabajadores (70,29%) residen en la zona en la cual trabajan y 40 trabajadores (28,99%) residen en una región distinta a la de su lugar de trabajo.

Instrumento

Se utiliza el Cuestionario de Compromiso Organizacional (Allen y Meyer, 1990) La escala tipo Likert presenta un conjunto de juicios con siete categorías de respuestas, desde «fuertemente en desacuerdo» (1), hasta «fuertemente de acuerdo» (7), comprende 18 ítems, 6 para cada componente (Afectivo: ítems 6, 9, 12, 14, 15 y 18; Continuo: ítems 1, 3, 4, 5, 16 y 17; y Normativo: ítems 2, 7, 8, 10, 11 y 13). A los ítems reversibles (4) se les invierte la puntuación (Durrego y Echeverría, 1999).

Respecto a la fiabilidad del instrumento, los estudios han obtenido índices de consistencia interna desde 0,74 hasta 0,89 para el Compromiso Afectivo; desde 0,69 hasta 0,84 para la escala de Compromiso Continuo y desde 0,69 hasta 0,82 para la escala de Compromiso Normativo (Meyer y Allen, 1991, Durrego y Echeverría, 1999, Martínez y Olivos, 2010).

En esta muestra, el análisis de la fiabilidad sugiere eliminar un ítem de la escala de Compromiso de Continuidad, obteniéndose una versión reducida de 17 ítems con fiabilidad total igual a .91.

Análisis de datos

Para el procesamiento y análisis estadísticos de los datos se utilizó el programa estadístico IBM SPSS versión 21. Dada la dispersión y promedio de los datos, se estableció los siguientes puntos de corte para la variable Compromiso Organizacional, escala de puntaje total: Compromiso alto (61), Compromiso moderado (41-60), Compromiso bajo (21-40), Compromiso muy bajo (0-20) y para cada dimensión: “compromiso bajo” (igual o menor a 22), “compromiso medio” (23 y 33) y “compromiso alto” (igual o mayor a 34).

Resultados

Generales

En la Tabla 1 se observa una concentración clara de las frecuencias en el nivel Moderado en todos los componentes del compromiso organizacional, afectivo, de continuidad y normativo, con frecuencias de 105 (76.1%), 98 (71%) y 102 (73.9%) respectivamente, mientras que para el nivel Bajo se observan frecuencias más leves, en comparación con las del Nivel Moderado, donde para el Compromiso Afectivo es de 22 (15.9%), para el Compromiso de Continuidad es de 25 (18.1%) y para el Compromiso Normativo es de 21 (15.2%), y frecuencias aún más bajas se observan en el nivel Alto, donde para el Compromiso Afectivo se observa una frecuencia de 11 (8%), para el Compromiso de Continuidad una de 15 (10.9%) y finalmente para el Compromiso Normativo una de 25 (10.9%).

Tabla 1

Distribución porcentual niveles de Compromiso Organizacional.

	Compromiso afectivo	Compromiso continuidad	Compromiso normativo
	Fi (%)	Fi (%)	Fi (%)
Bajo	22 (15.9)	25 (18.1)	21 (15.2)
Moderado	105 (76.1)	98 (71)	102 (73.9)
Alto	11 (8)	15 (10.9)	25 (10.9)
Total	138 (100)	138 (100)	138 (100)

Compromiso Organizacional y género

Para el caso de la variable género se puede señalar que en general existe una concentración en la distribución de los puntajes de ambos sexos en el nivel Moderado, para los tres componentes de Compromiso Organizacional; afectivo, de continuidad y normativo, mientras que el resto de los puntajes se distribuyen de manera menor en los compromisos en nivel bajo y alto.

En el caso del Compromiso Afectivo (Tabla 2) se observa una frecuencia alta en Compromiso en nivel Moderado correspondiente a un total de 104 (75.9%), mientras que en Compromiso en nivel Bajo y Alto se observan frecuencias bajas totales de 22 (16.1%) y 11 (8%) respectivamente, cabe destacar una leve tendencia del sexo masculino hacia el compromiso bajo con una frecuencia de 17 (12.4%).

Tabla 2

Distribución porcentual compromiso organizacional afectivo, según género.

	Compromiso Bajo	Compromiso Moderado	Compromiso Alto
Mujer	5(3,6)	36(26,3)	5(3,6)
Hombre	17(12,4)	68(49,6)	6(4,4)
Total	22(16,1)	104(75,9)	11(8,0)

En lo que respecta al Compromiso de Continuidad (Tabla 3) también se observa una frecuencia alta en Compromiso en nivel Moderado correspondiente a un total de 98 (71,5%), mientras que en Compromiso en nivel Bajo y Alto se observan frecuencias bajas totales de 24 (17,5%) y 15(10,9%) respectivamente, aquí también cabe destacar nuevamente una tendencia leve del sexo masculino hacia el Compromiso en nivel Bajo con una frecuencia de 18(13,1%).

Tabla 3

Distribución porcentual compromiso organizacional continuidad, según género.

	Compromiso bajo	Compromiso moderado	Compromiso alto
Mujer	6(4,4)	31(22,6)	9(6,6)
Hombre	18(13,1)	67(48,9)	6(4,4)
Total	24(17,5)	98(71,5)	15(10,9)

Finalmente para el caso del Compromiso Normativo (Tabla 4) se observa frecuencia alta en Compromiso en nivel Moderado correspondiente a un total de 102(74,5%), mientras que en Compromiso en nivel Bajo y Alto se observan frecuencias bajas totales de 20(14,6%) y 15(10,9%).

Tabla 4

Distribución porcentual compromiso organizacional normativo, según género.

	Compromiso bajo	Compromiso moderado	Compromiso alto
Mujer	4(2,9)	38(27,7)	4(2,9)
Hombre	16(11,7)	64(46,7)	11(8,0)
Total	20(14,6)	102(74,5)	15(10,9)

Compromiso Organizacional y Estado Civil

Para el caso del Compromiso Afectivo (Tabla 5) se observa una frecuencia alta en Compromiso en nivel Moderado correspondiente a un total de 104(75,9%), mientras que en Compromiso en nivel Bajo y Alto se observan frecuencias bajas totales de 21(15,4%) y 11(8,1%) respectivamente, condición que se cumple para todos los estados civiles.

Tabla 5

Distribución porcentual compromiso organizacional afectivo, estado civil.

	Compromiso Bajo	Compromiso Moderado	Compromiso Alto
Soltero	5(3,7)	23(16,9)	2(1,5)
Casado	9(6,6)	52(38,2)	5(3,7)
Convive	5(3,7)	11(8,1)	2(1,5)
Pareja	1(0,7)	14(10,3)	1(0,7)
Separado	1(0,7)	4(2,9)	1(0,7)
Total	21(15,4)	104(76,5)	11(8,1)

En lo respectivo al Compromiso de Continuidad (Tabla 6) también se observa una frecuencia alta en Compromiso en nivel Moderado correspondiente a un total de 97(71,3%), mientras que en Compromiso en nivel Bajo y Alto se observan frecuencias bajas totales de 24(17,6%) y 15(11,0%) respectivamente, condición que se cumple para todos los estados civiles.

Tabla 6

Distribución porcentual compromiso organizacional continuidad, estado civil.

	Compromiso Bajo	Compromiso Moderado	Compromiso Alto
Soltero	8(5,9)	19(14,0)	3(2,2)
Casado	11(8,1)	52(38,2)	3(2,2)
Convive	3(2,2)	12(8,8)	3(2,2)
Pareja	1(0,7)	10(7,4)	5(3,7)
Separado	1(0,7)	4(2,9)	1(0,7)
Total	24(17,6)	97(71,3)	15(11,0)

Finalmente para el caso del Compromiso Normativo (Tabla 7) se observa una frecuencia alta en Compromiso en nivel Moderado correspondiente a un total de 102(75,0%), mientras que en

Compromiso en nivel Bajo y Alto se observan frecuencias bajas totales de 19(14,0%) y 15(11,0%) respectivamente, condición que se cumple para todos los estados civiles

Tabla 7

Distribución porcentual compromiso organizacional normativo, estado civil.

	Compromiso bajo	Compromiso moderado	Compromiso alto
Soltero	6(4,4)	22(16,2)	2(1,5)
Casado	8(5,9)	48(35,6)	10(7,4)
Convive	4(2,9)	13(9,6)	1(0,7)
Pareja	1(0,7)	13(9,6)	2(1,5)
Separado	0(0,0)	6(4,4)	0(0,0)
Total	19(14,0)	102(75,0)	15(11,0)

Compromiso Organizacional y Rango edad de los hijos

Para el caso de la variable Rango de edad de los hijos se puede observar a modo general que las frecuencias de esta variable se concentran mayoritariamente en el Compromiso en nivel Moderado, con una alta frecuencia, seguido del Compromiso en nivel Bajo y luego el Compromiso Alto, donde estos últimos muestran bajas frecuencias, condición común para todos los componentes del Compromiso Organizacional (afectivo, de continuidad y el normativo) y para todos los rangos de edad de los hijos.

En el caso específico del Compromiso Afectivo (Tabla 8) se observa una frecuencia alta en Compromiso en nivel Moderado correspondiente a un total de 101 (75,4%), mientras que en Compromiso en nivel Bajo y Alto se observan frecuencias bajas totales de 22(16,4%) y 11(8,2%) respectivamente, condición que se cumple para todos los rangos de edad de los hijos.

Tabla 8

Distribución porcentual compromiso organizacional afectivo, rango edad de los hijos.

	Compromiso bajo	Compromiso moderado	Compromiso alto
< 18 años	14(18,7)	55(73,3)	6(8,0)
> 18 años	7(14,3)	38(77,6)	4(8,2)
Ambos	1(10,0)	8(80,0)	1(10,0)
Total	22(16,4)	101(75,4)	11(8,2)

Asimismo para el Compromiso de Continuidad (Tabla 9), caso en el cual se observa una frecuencia alta en Compromiso en nivel Moderado correspondiente a un total de 94 (70,1%), %, mientras que en Compromiso en nivel Bajo y Alto se observan frecuencias bajas totales de 25(18,7%) y 15(11,2%) respectivamente, condición común para todos los rangos de edad de los

hijos, destacando claro que en este caso en particular se observa una leve tendencia hacia el Compromiso en nivel Bajo, especialmente en el caso de quienes poseen hijos en el rango de edad menor a 18 años.

Tabla 9

Distribución porcentual compromiso organizacional continuidad, rango edad de los hijos.

	Compromiso bajo	Compromiso moderado	Compromiso alto
< 18 años	14(18,7)	51(68,0)	10(13,3)
> 18 años	8(16,3)	37(75,5)	4(8,2)
Ambos	3(30,0)	6(60,0)	1(10,0)
Total	25(18,7)	94(70,1)	15(11,2)

Finalmente para el caso del Compromiso Normativo (Tabla 10) se observa una frecuencia alta en Compromiso en nivel Moderado correspondiente a un total de 98(73,1%), mientras que en Compromiso en nivel Bajo y Alto se observan frecuencias bajas totales de 21(15,7%) y 15(11,2%) respectivamente, condición compartida entre todos los rangos de edad de los hijos.

Tabla 10

Distribución porcentual compromiso organizacional normativo, rango edad de los hijos.

	Compromiso Bajo	Compromiso Moderado	Compromiso Alto
< 18 años	12(16,0)	55(73,3)	8(10,7)
> 18 años	7(14,3)	35(71,4)	7(14,3)
Ambos	2(20,0)	8(80,0)	0(0,0)
Total	21(15,7)	98(73,1)	15(11,2)

Compromiso Organizacional y Sistema de turnos

En relación a los “Sistemas de turno” de trabajo podemos observar, de modo general, una mayor frecuencia para el nivel de “Compromiso Moderado”. Esta tendencia se refleja para el compromiso en todos sus componentes: afectivo (75,9 %), Continuo (71,5%) y Normativo (74,5%). Las menores frecuencias por su parte, se observan de manera general, para el “Compromiso alto” (8.0%) (10,9%) en todos sus componentes (Afectivo, Continuo y Normativo). Así, todos los “Sistemas de turno de trabajo” (5x2, 7x7, 10x10) establecen de manera general, una mayor frecuencia para el nivel de “Compromiso Moderado”, no obstante existen pequeñas variaciones entre los componentes “para el sistema de turnos 7x7 en la categoría “Compromiso Alto”, cuyos porcentajes varían entre 1.5% (componente afectivo), 3.6% (componente continuo) y 4.4% (componente normativo).

Como podemos observar en la Tabla 11, para el componente afectivo del compromiso y los “sistemas de turno de trabajo”, la mayor frecuencia se aprecia en el nivel “Compromiso Moderado”, cuyo porcentaje total corresponde al 75,9%. A su vez, la menor frecuencia se aprecia en el nivel “Compromiso Alto”, cuyo porcentaje total corresponde al 8,0%.

Tabla 11

Distribución porcentual compromiso afectivo, sistema de turnos.

	Compromiso Bajo	Compromiso Moderado	Compromiso Alto
5x2	0 (0,0)	1 (0,7)	0 (0,0)
7x7	2 (1,5)	33 (24,1)	2 (1,5)
10x10	20 (14,6)	70 (51,1)	9 (6,6)
Total	22 (16,1)	104 (75,9)	11 (8,0)

Como podemos observar en la Tabla 12, para el componente Continuo del compromiso y los “sistemas de turno de trabajo”, la mayor frecuencia se aprecia en el nivel “Compromiso Moderado”, cuyo porcentaje total corresponde al 71,5%. A su vez, la menor frecuencia se aprecia en el nivel “Compromiso Alto”, cuyo porcentaje total corresponde al 10,9%.

Tabla 12

Distribución porcentual compromiso continuidad, sistema de turnos.

	Compromiso Bajo	Compromiso Moderado	Compromiso Alto
5x2	1 (0,7)	0 (0,0)	0 (0,0)
7x7	1 (0,7)	31 (22,6)	5 (3,6)
10x10	22 (16,1)	67 (48,9)	10 (7,3)
Total	24 (17,5)	98 (71,5)	15 (10,9)

Como podemos observar en la Tabla 13, para el componente Normativo del compromiso y los “sistemas de turno de trabajo”, la mayor frecuencia se aprecia en el nivel “Compromiso Moderado”, cuyo porcentaje total corresponde al 74,5%. A su vez, la menor frecuencia se aprecia en el nivel “Compromiso Alto”, cuyo porcentaje total corresponde al 10,9%.

Tabla 13

Distribución porcentual compromiso normativo, sistema de turnos.

	Compromiso Bajo	Compromiso Moderado	Compromiso Alto
5x2	1 (0,7)	0 (0,0)	0 (0,0)
7x7	2 (1,5)	29 (21,2)	6 (4,4)
10x10	17 (12,4)	73 (53,3)	9 (6,6)
Total	20 (14,6)	102 (74,5)	15 (10,9)

De acuerdo a lo que se puede observar en la Tabla 14, se observan diferencias estadísticamente sólo en el compromiso normativo que puedan mantener los trabajadores, según el “número de hijos”, situación que no se repite para el caso del “Compromiso Continuo” y el “Compromiso Afectivo. El “sexo”, la “edad” y el “estado civil” de los trabajadores de la muestra, no constituyen variables significativamente diferenciadoras ($r > 0.05$) del Compromiso Organizacional.

Tabla 14

Compromiso Organizacional y variables personales.

	Variable	Estadístico X ² /K-W	Nivel de significancia
Sexo	Compromiso afectivo	X ² =1.907	0.385
	Compromiso continuidad	X ² =5.653	0.059
	Compromiso normativo	X ² =2.593	0.274
Edad	Compromiso afectivo	K-W=0.108	0.948
	Compromiso continuidad	K-W=0.740	0.691
	Compromiso normativo	K-W=2.176	0.337
Nivel educacional	Compromiso afectivo	X ² =0.757	0.685
	Compromiso continuidad	X ² =1.083	0.582
	Compromiso normativo	X ² =3.403	0.182
Estado civil	Compromiso afectivo	X ² =4.668	0.792
	Compromiso continuidad	X ² =12.809	0.119
	Compromiso normativo	X ² =6.715	0.568
Número de hijos	Compromiso afectivo	K-W=1.909	0.385
	Compromiso continuidad	K-W=2.928	0.231
	Compromiso normativo	K-W=7.007	0.030*
Edad de los hijos	Compromiso afectivo	X ² =0.761	0.944
	Compromiso continuidad	X ² =1.951	0.745
	Compromiso normativo	X ² =1.826	0.768

De acuerdo a lo que se puede observar en la Tabla 15, se encontró una relación estadísticamente significativa entre el “Compromiso de continuidad” y la variable “Sistema de turnos” de la organización (0.018, $p < 0,05$). De igual forma se puede observar una relación estadísticamente significativa con el “Compromiso Normativo” (0.044, $p < 0,05$), en donde la frecuencia de compromiso moderado aumenta en los tipos de turnos más extensos. Respecto de la variable “Tiempo trabajando en la organización”, se encontró una relación estadísticamente significativa (0.032, $p < 0,05$) con el “Compromiso de Continuidad”. Finalmente para la variable “Residencia distinta del lugar de trabajo” no se encontraron relaciones estadísticamente significativas.

Tabla 15

Compromiso Organizacional y Variables del contexto del trabajo.

	Variables del contexto del trabajo		
	Sistema de turnos	Tiempo trabajando en la empresa	Residencia distinta del lugar de trabajo
Afectivo	0,226	0,321	0,232
Continuo	0,018*	0,032*	0,221
Normativo	0,044*	0,046*	0,132

(*) Nivel de significancia.

Conclusión

Un primer aspecto que cobra relevancia en este estudio, dice relación al contexto de trabajo en el cual se inserta la investigación. Los resultados obtenidos, son en este sentido, una fuente de información confiable, vigente y pertinente, debido al crecimiento exponencial del rubro y la actividad minera en nuestro país. Resultados que pretenden, por lo demás, no solo describir la variable en estudio, sino además establecer asociaciones entre el comportamiento de sus dimensiones y algunas características personales y del contexto laboral.

En este sentido, los resultados acá vertidos permiten establecer ciertas coincidencias con otros estudios. Para el caso de la variable Compromiso Organizacional y las variables independientes acá consideradas, podemos decir que en su mayoría, estas no constituyen variables que diferencien o se asocien significativamente al nivel de Compromiso Organizacional de los trabajadores, por lo que los resultados, en general, son consistentes con estudios previos.

Por otro lado en cuanto a las características el contexto laboral, como “sistema de turnos”, “tiempo trabajando en la organización” y “residencia distinta en lugar de trabajo”, podemos observar que sólo las variable “sistema de turnos” y “antigüedad laboral” constituyen variable significativas que coinciden con la recopilación de los estudios realizado por Juaneda y González (2007), quienes al respecto señalan que las variables laborales que condicionan el nivel de compromiso y que mayormente se relacionan positiva y significativamente con esta variable según la literatura son, la antigüedad en la organización y en el puesto de trabajo, entre otras variables del trabajo que se adecuan a los diversos contextos laborales. A su vez la relación positiva hallada entre la variable en estudio Compromiso Organizacional y el tiempo de permanencia en la empresa, es otra característica del trabajo que debería ser considerada por la administración de la empresa, por sus implicaciones psicosociales y de desarrollo organizacional.

Por otra parte, si bien la muestra resulta insuficiente para abordar esta temática en el rubro de la minería, los resultados pueden ser considerados confiables, de modo que podemos asegurar un adecuado nivel de consistencia en los resultados y estamos conscientes de que este contexto laboral de alta complejidad, agregó dificultad a la concreción de las expectativas muestrales, resultando difícil despertar el interés y lograr la colaboración de un mayor número de empresas de este rubro para propósitos investigativos. En este sentido, algunas de las razones dicen relación con el tiempo o insistencia en privilegiar medios más formales de relación entre los investigadores y la empresa.

En relación a los resultados obtenidos, y teniendo en cuenta las limitaciones de este estudio, consideramos que sería de interés para nuevas investigaciones profundizar en el análisis de género y del trabajo que podrían robustecer la caracterización del Compromiso Organizacional. Además, desde un punto de vista organizacional, la mano de obra femenina se ha mantenido en constante aumento, siendo cada vez más requerida su incorporación al rubro minero, en este sentido, conocer las actitudes y sus características en los contextos del trabajo y la familia, pueden resultar valiosos para una gestión de recursos humanos que pretende incorporar o mantener políticas de conciliación trabajo-familia.

Referencias

- 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. Recuperado de <http://www.academicjournals.org/journal/IJPC/article-abstract/C76E5AE14249>
- Allen, N. J., & 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. doi: 10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x
- Betanzos, N., Andrade, P., & Paz, F. (2006). Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22 (1), 25-43. Recuperado de <http://www.copmadrid.org/webcopm/resource.do?recurso=3000/&numero=2006221>

- Brett, J., Cron, W., & Slocum, J. (1995). Economic Dependency on Work: A Moderator of the Relationship between Organizational Commitment and Performance. *The Academy of Management Journal*, 38 (1), pp. 261-271. Recuperado de <http://www.jstor.org/stable/256735>
- Cequea, M., Rodríguez, C., & Núñez, M. (2011). La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores. *Intangible Capital*, 7 (2), 549-584. doi: 10.3926/ic.2011.v7n2.p549-584
- Chiavenato, I. (2010). *Comportamiento Organizacional. La Dinámica del Éxito en las Organizaciones*. México: McGraw-Hill.
- Cohen, A., & Gattiker, U. (1991). An empirical assessment of organizational commitment using the side-bet theory approach. *Relations Industrielles / Industrial Relations*, 47 (3), 439-461. Recuperado de <http://www.jstor.org/stable/23073859>
- Durrego, A., & Echeverria, N. (1999). Relación entre Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral (Trabajo de Grado). Universidad Católica Andrés Bello, Caracas. Recuperado de <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAN3751.pdf>
- Fundación Chile (2012). *Fuerza laboral en la gran minería chilena 2012-2020. Diagnóstico y recomendaciones*. Santiago: Fundación Chile. Recuperado de: <http://www.fundacionchile.com/archivos/reporteccm31425187.pdf>
- Gallardo, E., & Triadó, X. (junio 2007). *Revisión de las aportaciones teóricas sobre el compromiso organizativo: ¿Acaso importan las actitudes?* Trabajo presentado en XXI Congreso Anual de la Academia Europea de Dirección y Economía de la Empresa. Universidad Rey Juan Carlos, Madrid. Recuperado de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2517654>
- Gutiérrez, E., & Osorio, P. (2008). Modernización y transformaciones de las familias como procesos del condicionamiento social de dos generaciones. *Última década*, 29, 103-135. Recuperado de <http://www.cidpa.cl/wp-content/uploads/2013/05/29.5.pdf>
- Juaneda, E., & 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). Recuperado de <http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2234965.pdf>
- Leong, S., Randall, D., & 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. doi: 10.1016/0148-2963(94)90027-2
- Martínez, N., Olivos, J. P. (2010). *Relación entre Compromiso Organizacional, Salud Mental y Conflicto Trabajo Familia en profesores de la comuna de Pencahue* (Memoria de Grado). Universidad de Talca, Chile.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1 (1), 61-89. doi: 10.1016/1053-4822(91)90011-Z
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace. Theory, Research and Application*. California: Sage Publications.
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11 (3), 299-326. doi: 10.1016/S1053-4822(00)00053-X
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD] (2013). *Informe sobre Desarrollo Humano 2013. El ascenso del Sur: Progreso humano en un mundo diverso*. Nueva York: PNUD.
- 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 grado). Universidad de Colima: México. Recuperado de http://digeset.ucol.mx/tesis_posgrado/Pdf/Abel_Ramos_Madrigal.PDF
- Ramos, A., Martínez, M. C., & Maldonado, G. (2009). El impacto del compromiso organizacional en la orientación al mercado. *Investigación y Ciencia*, 44, 48-55. Recuperado de <http://www.uaa.mx/investigacion/revista/archivo/revista44/Articulo%208.pdf>

- Salvador, C. (2005). Validez predictiva de los componentes del compromiso del cliente y su relación con la satisfacción. *Anales de Psicología*, 21 (2), pp. 316-322. Recuperado de <http://revistas.um.es/analesps/article/view/26911>
- 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. doi: 10.14349/rlp.v41i3.387