



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Compromiso
Organizacional en Trabajadores Públicos de la Región La Libertad.

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

AUTOR:

Figueroa De La Peña César Augusto

ASESORES:

Dr. Aguilar Armas Mercedes

Dr. Borrego Rosas Carlos

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Psicométrica

TRUJILLO – PERÚ

2016

PAGINA DE JURADO

Dra. Mercedes Aguilar Armas
Presidente

Dr. Carlos Borrego Rosas
Secretario

Mg. Tomás Caycho Rodríguez
Vocal

DEDICATORIA

Por Dios y para Dios, a mi mamá Carmela, a mi hermano Fernando y todos los que llevo en el corazón.

Br. César Augusto Figueroa De la Peña

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por todo en mi vida, a mi madre por todo el apoyo hasta ahora y por todo el que vendrá siempre, a mi hermano por cada consejo lleno de amor y a mis amigos que están en todo momento.

Gracias a mis asesores por todo el apoyo brindado durante el proceso de la investigación.

Gracias al Gobierno Regional La Libertad por el apoyo brindado para poder acceder a sus colaboradores para la realización de la investigación.

Gracias Totales.

FIRMA

Br. César Augusto Figueroa De la Peña

DECLARACION DE AUTENTICIDAD

Yo, César Augusto Figueroa De la Peña con DNI N° 46514509, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Humanidades, Escuela de Psicología, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, 15 setiembre del 2016

Br. César Augusto Figueroa De la Peña

PRESENTACION

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada "Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Compromiso Organizacional en Trabajadores Públicos de la Región La Libertad.", con la finalidad de Determinar las propiedades psicométricas del Cuestionario de Compromiso Organizacional en funcionarios públicos de la Región La Libertad, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Título Profesional de Licenciado en Psicología esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

El Autor

ÍNDICE

PAGINA DE JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARACION DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACION.....	vi
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN.....	11
1.1. Realidad Problemática.....	11
1.2. Trabajos previos	13
1.3. Teorías Relacionadas al Tema.....	14
1.4. Formulación del problema	20
1.5. Justificación del estudio	20
1.6. Objetivos.....	21
II. METODO	23
2.1. Diseño de investigación	23
2.2. Variables y Operacionalización	23
2.3. Población y muestra	25
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	26
2.5. Métodos de análisis de datos	29
2.6. Aspectos éticos.	30
III. RESULTADOS.....	31
IV. DISCUSIÓN.....	38
V. CONCLUSIONES.....	42
VI. RECOMENDACIONES	43
VII. REFERENCIAS.....	44

INDICE DE TABLAS

Tabla 1	
Operacionalización de variable	24
Tabla 2	
<i>Correlación ítem-test corregido del factor Afectiva del Compromiso Organizacional en Trabajadores Públicos de la Región La Libertad.</i>	31
Tabla 3	
<i>Correlación ítem-test corregido del factor de Continuidad del Compromiso Organizacional en Trabajadores Públicos de la Región La Libertad.</i>	32
Tabla 4	
<i>Correlación ítem-test corregido del factor Normativo del Compromiso Organizacional en Trabajadores Públicos de la Región La Libertad.</i>	33
Tabla 5	
<i>Prueba de bondad de ajuste del modelo de tres factores con el análisis factorial confirmatorio del Cuestionario de Compromiso Organizacional en Trabajadores Públicos de la Región La Libertad.</i>	34
Tabla 6	
<i>Cargas factoriales de los ítems de los factores del Cuestionario de Compromiso Organizacional en Trabajadores Públicos de la Región La Libertad.</i>	35
Tabla 7	
<i>Coeficiente de Confiabilidad Alfa de Cronbach del Cuestionarios de Compromiso Organizacional en Trabajadores Públicos de la Región La Libertad.</i>	36
Tabla 8	
<i>Normas en percentiles del Cuestionarios de Compromiso Organizacional en Trabajadores Públicos de la Región La Libertad.</i>	37
Tabla A1	
<i>Prueba de Normalidad de Kolgomorov-Smirnov, según género de las puntuaciones en el Compromiso Organizacional en Trabajadores Públicos de la Región La Libertad</i>	49
Tabla A2	
<i>Comparación de promedios en el Compromiso Organizacional en Trabajadores Públicos de la Región La Libertad, según género</i>	50
Tabla A3	
<i>Puntos de corte en la puntuación directa en el Compromiso Organizacional en Trabajadores Públicos de la Región La Libertad.</i>	51

RESUMEN

El presente estudio de tipo tecnológico y diseño psicométrico tiene como objetivo establecer las propiedades psicométricas del Cuestionario de Compromiso Organizacional en trabajadores públicos de la Región La Libertad. Este estudio se realizó con una muestra de 508 trabajadores conformada por 264 varones y 244 mujeres a quienes se les aplicó el cuestionario de manera individual. Los resultados obtenidos nos muestran que en la Validez de Constructo evidencian correlación directamente y muy significativa entre los ítems – test de los factores del compromiso Afectivo, Continuidad y Normativo, con puntajes entre .168 y .628. Mediante el análisis factorial confirmatorio reporto cargas factoriales mayores a .20 nos indica como aceptable; e índices de bondad de ajuste Bentler-Bonett no normado de .644, CFI .678 e IFI .681 indicativo de un ajuste no razonable. La confiabilidad del instrumento se realizó, mediante la consistencia interna para el cuestionario general fue de .806 y para los factores Afectivo es .748, Continuidad .746 y Normativo .704 muy bueno para la escala general y respetable para los factores. Por último se realizaron las normas percentilares del Cuestionario de Compromiso Organizacional y sus factores según el género sin diferencias significativas. Se concluyó que el Cuestionario de Compromiso Organizacional es un instrumento válido y confiable.

Palabras clave: Compromiso organizacional, propiedades psicométricas.

ABSTRACT

The present study of technological type and design psychometric has as objective establish the psychometrics properties of the Organizational Commitment Questionnaire on public workers in La Libertad Area. This study was executed with a sample of 508 workers that was formed by 264 men and 244 women to who were applied the questionnaire in an individual way. The obtained results show us that the Construct Validity prove directly correlation and very significant between the items – Normative, Continuity and Affective Commitment of factor's test, with scores between .168 and .628. Through the confirmatory factorial analysis reported factorial loads higher than .20 indicate us as acceptable; and adjustment goodness of fit index Bentler-Bonett not normed of .644, CFI .678 e IFI .681 indicative of and adjustment unreasonable. The instrument's reliability that was performed through the internal consistency for the general questionnaire was .806 and for the factor Affective is .748, Continuity .746 and Normative .704 very good for the general scale and respectful for the factors. Finally percentile standards were made for Organizational Commitment Questionnaire and its factors according the gender without significant differences. It was concluded that the Organizational Commitment Questionnaire is a valid and reliable instrument.

Keywords: Organizational Commitment, psychometrics properties.

I. INTRODUCCIÓN.

1.1. Realidad Problemática

Desde los inicios de las organizaciones ha existido la preocupación sobre el compromiso del trabajador o Colaborador con la organización, sin duda, la integración de las personas a la organización es un asunto de vital importancia pues de este acoplamiento depende en gran medida que los intereses, objetivos y necesidades de cada uno lleguen a un nivel armónico que permita que la relación empleado empresa perdure en el tiempo.

Desde la perspectiva de los empleados, el compromiso organizacional permite estabilidad laboral y garantiza satisfacer necesidades tanto materiales como psicológicas. Las organizaciones para poder generar el compromiso en sus empleados necesitan realizar cambios organizacionales donde puedan brindar el clima organizacional adecuado como garantía de generar un compromiso entre la organización y el empleado.

Para alcanzar mayores logros los gerentes tendrán que manejar adecuadamente el cambio, pero el manejo del cambio por lo general requiere de empleados comprometidos con sus empresas, empleados que se identifiquen con los valores y objetivos de la empresa y la traten como si fuera propia. (Rocha y Böhr, 2010)

El paulatino interés de las organizaciones por desarrollarse de manera eficiente y eficaz género que los psicólogos y los responsables del Talento Humano profundicen los sustentos para el compromiso organizacional siendo este concepto sujeto de investigación en la Psicología Organizacional y resulta relevante poder estudiarlo. (Pérez, 2014)

El compromiso organizacional para Meyer y Allen (1997): “es estado psicológico que caracteriza la relación que mantiene el empleado con la organización; dicho estado tiene repercusiones en la decisión de continuar formando parte de la organización” (p. 11). y está determinado por tres componentes, Afectivo, Continuidad y Normativo.

En el mercado laboral actual donde el cambio organizacional es constante y variable existe la necesidad de que los trabajadores estén motivados, tengan mejor desempeño y estén implicados en su organización, eso hace ver que es necesario el compromiso en la organización.

El formar un vínculo de lealtad hace pensar en que el empleado, no solo buscará el trabajo individual si no deseara trabajar de manera grupal y en equipo al formar un vínculo con su organización se da el compromiso organizacional.

Desde hace algunos años el compromiso organizacional se ha convertido en una de las piezas clave para la dirección de recursos humanos por que permite analizar la identificación de los empleados con los objetivos organizacionales, la vinculación de los colaboradores con su lugar de trabajo y la lealtad hacia la organización pues si se logra que los colaboradores estén implicados y muy identificados muy identificados en la organización donde laboran las posibilidades de su permanencia serán mayores. (Rocha & Böhr, 2010)

Las organizaciones tienden a menudo tratan de fomentar el compromiso de sus colaboradores para lograr la estabilidad y reducir los costos de rotación, dentro de las empresas se relaciona que los empleados comprometidos trabajar más y son más propensos a hacer un esfuerzo adicional y extra para lograr los objetivos organizacionales, los diversos estudios han demostrado consistentemente que el compromiso contribuye efectivamente en las organizaciones. (Meyer y Allen, 2004)

El poder realizar el estudio de las propiedades psicométricas del cuestionario de compromiso organizacional es de suma importancia para el desarrollo de un instrumento que facilite el estudio a futuro sobre el compromiso organizacional de los funcionarios públicos de la Región La Libertad además de ello ya que se da la politización en una entidad pública como el Gobierno Regional puede generar que no exista un adecuado compromiso con la organización como ente público de servicio hacia la comunidad. Todo lo mencionado muestra la falta de estudios sobre el compromiso en entidades públicas y sobre todo no tener una prueba adaptada a la realidad local considerando que el compromiso organizacional es un factor influyente en una organización es por ello que en el

siguiente estudio se realizaran las propiedades psicométricas de Cuestionario de Compromiso Organizacional.

El instrumento propuesto por Meyer, Allen y Smith (1993) incluye las sub escalas de Compromiso Afectivo, Normativo y de Continuidad. Cada una de las cuales puede ser calificada por separado y usada para identificar un perfil de compromiso del trabajador.

La presente investigación tiene por finalidad determinar la propiedades psicométricas del instrumento mencionado en una institución pública de la provincia de Trujillo ya que no existen antecedentes de investigaciones realizadas en tal población.

1.2. Trabajos previos

Paulin y Quintero (2006) , estudian la relación entre las oportunidades de desarrollo profesional disponibles en la empresa y el compromiso organizacional, el objetivo del estudio fue; determinar la relación entre las oportunidades de desarrollo profesional que brindan las empresas del sector bancario a sus empleados y el compromiso organizacional de los mismos, este estudio es de naturaleza correlacional y se trata de una investigación no experimental, realizado en la ciudad de Caracas, la población estuvo formada por 7300 empleados de cuatro empresas pertenecientes al sector bancario, el tamaño de la muestra se fijó en 200 empleados, donde se realizó la confiabilidad del instrumento del Cuestionario de Compromiso Organizacional utilizaron el índice Alpha de Cronbach donde la escala total fue $\alpha=0.795$, en sus dimensiones se obtuvo, Normativa $\alpha=0,632$, en la de Continuidad $\alpha=0.681$ y en la Afectiva $\alpha=0.795$

Cavassi y Herrera (2005) estudia el compromiso organizacional posterior a un proceso de reducción de personal y sin programa de desvinculación asistida. El objetivo de la investigación fue, analizar comparativamente el compromiso organizacional, según el modelo de Allen y Meyer, de los trabajadores que permanecen en dos organizaciones, posterior a la implementación de un proceso de reducción de personal en el cual una de las empresas aplico el programa de desvinculación asistida (outplacement) y otra empresa en la que no se aplicó

dicho programa, el estudio se realizó en Caracas. El tipo de estudio empleado es Descriptivo y el diseño es no experimental transeccional descriptivo. La población fue de 108 personas, de una empresa que aplicó el programa de desvinculación asistida y 18 personas en otra empresa que no aplicó el programa de desvinculación. Para la muestra se usó la fórmula de Sierra – Bravo (1991) para poblaciones finitas inferiores o iguales a 100.000 sujetos. Se usaron los instrumentos, Cuestionario de Meyer y Allen (1997) conocido como Cuestionario de Compromiso Organizacional (OQC). Se determinó la confiabilidad del instrumento que fue aplicado a una muestra piloto, conformado por un grupo de 12 trabajadores de la empresa que aplicó desvinculación asistida, arrojando un coeficiente de confiabilidad de 0.713 y a la empresa que no aplicó desvinculación asistida se obtuvo un índice de confiabilidad de 0.827. Asimismo mencionan que el cuestionario ha sido validado en otros estudios (Alemán & Gonzales, 1997, $\alpha=0.86$; Rico & Rodríguez, 1998, $\alpha=0.802$; Cabré & Mejías. 1999, $\alpha=0.8846$; Garber.J., 2001, $\alpha=0,7587$; Ponce & Vera, 2003, $\alpha=0.879$; Matos & Moreno, 2004 , $\alpha=0.8043$)

1.3. Teorías Relacionadas al Tema.

Modelo teórico de Meyer y Allen

El compromiso organizacional para Meyer y Allen (1997): “es estado psicológico que caracteriza la relación que mantiene el empleado con la organización; dicho estado tiene repercusiones en la decisión de continuar formando parte de la organización” (p. 11). Haciendo referencia a la actitud del trabajador hacia la organización donde labora.

Las relaciones más fuertes y más consistentes se han obtenido con experiencias de trabajo, cada componente se desarrolla como resultado a estas experiencias diferentes y tiene diferentes implicaciones para el comportamiento en el puesto de trabajo. (Meyer & Allen, 1997)

Herscovitch y Meyer (2002) argumentan que en un estudio realizado sobre el compromiso y su relación con el cambio organizacional que el "núcleo esencial"

del compromiso debe ser el mismo, independientemente del objetivo de ese compromiso los autores sugieren una re conceptualización del compromiso con el comportamiento sobre la bases teóricas ya existentes y definen el cambio como una fuerza o mentalidad que se une a un individuo a un curso de acción se estima necesario para la implementación exitosa de una iniciativa de cambio y teniendo en cuenta las propuestas de Meyer y Allen, argumentaron que esta fuerza o mentalidad, pueden tomar diferentes formas: deseo (compromiso afectivo), costo percibido (compromiso continuidad), o la obligación (compromiso normativo).

La mentalidad que se une a un individuo a este curso de acción puede reflejar sobre el deseo de brindar apoyo para el cambio basado en la creencia de sus beneficios inherentes (compromiso afectivo a cambio), ven el reconocimiento que existe en la organización son costos asociados con la falta de apoyo para el cambio (compromiso de continuidad a cambio), y un sentido de obligación para servir de soporte al cambio (compromiso normativo a cambios). Es decir, los empleados pueden sentirse obligados a apoyar un cambio porque quieren, tienen que, y/o deberían. (Herscovitch & Meyer, 2002)

Modelo de Tres Factores de Meyer y Allen

Meyer y Allen en 1991 observaron que a través de sus investigaciones, las diversas definiciones encontradas que derivan de la literatura académica sobre el compromiso reflejan tres grandes temas; es decir, el compromiso ha sido visto como un reflejo de la orientación afectiva hacia la organización, el reconocimiento de los costos asociados con el abandono de la organización, y la obligación moral de permanecer con la organización. (Meyer & Allen, 1997)

Orientación Afectiva

- La unión de fondo de un individuo de la afectividad y la emoción al grupo. (Kanter, 1968, p. 507)
- Una actitud o una orientación hacia la organización que une o se une la identidad de la persona a la organización. (Sheldon, 1971, p. 143)
- El proceso por el cual los objetivos de la organización y los de las personas se vuelvan cada vez más integrado o congruentes. (Hall, Schneider, y Nygrcn, 1970, pp. 176-177)
- Un partidario, el apego afectivo con los objetivos y valores de la organización, con el papel de una en relación con los objetivos y valores, y para la organización por sí misma, al margen de su valor puramente instrumental. (Buchanan, 1974, p. 533)
- La fuerza relativa de la identificación de un individuo con y participación en una organización en particular. (Mowday, Porter, & Steers, 1982, p. 27)

Costos asociados con el abandono de la organización

- Resultado asociados con la continua participación y un "costo" asociado a salir. (Kanter, 1968, p. 504)
- El Compromiso surge cuando una persona, al hacer una apuesta adicional, vincula intereses ajenos con una línea coherente de la actividad. (Becker, 1960, p. 32)
- Un fenómeno estructural que se produce como resultado de las transacciones individuales - organizacionales y alteraciones en apuestas laterales o inversiones a través del tiempo. (Hrebiniak y Alutto, 1972, p. 556)

Obligación moral de responsabilidad

- Comportamientos de compromiso son socialmente aceptadas comportamientos que superan las expectativas formales y/o normativas pertinentes al objeto de compromiso. (Wiener y Gechman, 1977, p. 48)
- La totalidad de las presiones normativas internalizadas a actuar de una manera que cumpla con las metas y los intereses de la organización. (Wiener, 1982, p. 421)
- El empleado comprometida considera que es moralmente derecho a permanecer en la empresa, independientemente de cuánto mejora el estado o la satisfacción de la empresa le da a lo largo de los años. (Marsh & Mannari, 1977, p. 59)

Fuente: Commitment in the workplace: Theory, research, and application (p. 12). (Meyer & Allen 1997).

Meyer y Allen identifican que los tres conjuntos de definiciones representan una conceptualización legítima, pero claramente diferente del compromiso; para reconocer estas diferencias propusieron un modelo de tres componentes del compromiso de la organización: Afectiva, Continuidad y Normativa. (Meyer & Allen 1997)

Meyer y Allen en 1991 sugirieron que podría haber diferencias en el comportamiento, en el puesto de trabajo y el rendimiento del trabajador asociado con el compromiso afectivo, de continuidad y normativo. Los autores, sugirieron que el compromiso afectivo y, en menor medida, el compromiso normativo, debe ser relacionados positivamente con el desempeño laboral y la ciudadanía organizacional, mientras que el compromiso de continuidad podría esperarse que no guardan relación, o relacionado negativamente. Por esta razón, advirtieron que no todas las formas de compromiso no son iguales y que las organizaciones que se ocupan de mantener a los empleados mediante el fortalecimiento de su compromiso debe considerar cuidadosamente la naturaleza del compromiso que inculcan ya que la naturaleza psicológica para cada tipo de compromiso es muy diferente. (Meyer & Allen 1997).

Componentes del Compromiso Organizacional.

- ***Compromiso Afectivo.***

El compromiso afectivo es el vínculo emocional que las personas entablan con la organización, refleja el apego emocional al percibir la satisfacción de necesidades fundamentalmente psicológicas y la expectativa de su permanencia en la organización (Meyer, Allen & Smith 1993).

Meyer, Allen y Smith (1993) señalan que los colaboradores con un fuerte compromiso afectivo se mantienen en la organización porque quieren y se sienten orgullosos de ser parte de la organización, los empleados cuyas experiencias dentro de la organización son coherentes con sus expectativas y satisfacer sus necesidades básicas tienden a desarrollar un vínculo afectivo más fuerte. Significa también que el trabajador se sienta identificado con la cultura de la organización, sintiéndose preocupados por la empresa cuando la misma tiene problemas.

- ***Compromiso de Continuidad.***

Se refiere a la conciencia los costos asociados que generan el abandono de la organización (inversiones acumuladas o "apuestas laterales) ello hace referente de igual modo a los costos financieros, físicos y psicológicos y las pocas

oportunidades de encontrar otro empleo, si decidiera renunciar a la organización. (Meyer, Allen & Smith, 1993)

El trabajador siente apego a la organización porque ha invertido tiempo, dinero y esfuerzo, dejar la empresa implicaría abandonar y perderlo todo; y percibe que sus oportunidades de empleo en otras empresas son mínimas, incrementando su apego a la organización. Por lo que hace referencia a los costos que generarían abandonar la organización, se refiere de igual modo a la inversión que hace colaborador en el tiempo referente a la antigüedad o estatus que tenga dentro de la organización, entonces el colaborador espera que su inversión sea retribuida (Meyer & Allen, 1997).

- ***El compromiso normativo***

Los empleados con este compromiso refleja un sentimiento de obligación de continuar en el empleo permanecen porque sienten que deben hacerlo, se desarrolla como resultado de experiencias de socialización que hacen hincapié en la conveniencia de permanecer fieles a la organización a través de la recepción de beneficios (por ejemplo, los pagos de matrícula o las habilidades de formación) crean que en el empleado un sentido de obligación de corresponder (Meyer, Allen & Smith, 1993)

Un empleado con compromiso normativo está ligado a la organización por sentimientos de obligación y el deber. Meyer y Allen en 1991 argumentaron que, por lo general, este tipo de sentimientos genera que las personas se motiven a comportarse de manera adecuada y hacer lo que es correcto para la organización. Por lo tanto, se espera que el compromiso normativo a la organización estará positivamente relacionada por este tipo de comportamientos en el trabajo como el rendimiento en el trabajo, la asistencia al trabajo, y la ciudadanía organizacional. No es probable que los sentimientos de obligación sean los mismos que implican el entusiasmo y la participación asociada con respecto al apego afectivo, sin embargo, estas relaciones pueden ser bastante modestas. (Meyer & Allen, 1997)

Consecuencias del Compromiso en la Organización.

Se espera que el compromiso afectivo, continuidad y normativo se relacione con la retención de empleados, lo cual cada tipo de compromiso debe ser negativo o

positivo con relación a las intenciones de los empleados de abandonar la organización y el comportamiento de la rotación voluntariamente. Meyer y Allen en 1991 argumentaron, que los tres componentes del compromiso tienen consecuencias muy diferentes relacionadas a las conductas del trabajador, tales como la asistencia, desempeño de funciones requeridas (en el desempeño del rol), y la voluntad de ir "por encima y más allá del llamado del deber" (extra el desempeño del rol o comportamiento "ciudadanía organizativa") esta propuesta se argumenta como en la diferencias de la naturaleza psicológica para cada tipo de compromiso. (Meyer & Allen, 1997)

Teniendo en cuenta que un empleado con un fuerte compromiso afectivo siente apego emocional a la organización, se deduce que él o ella tendrá una mayor motivación o el deseo de contribuir de manera significativa a la organización que lo haría un empleado con el compromiso afectivo débil. Por lo tanto, se espera que los empleados con el compromiso afectivo deciden ausentarse al trabajo con menos frecuencia y están motivados a obtener mejores resultados en el trabajo. (Meyer & Allen, 1997).

El trabajador con un alto compromiso de continuidad, mantiene un nivel laboral bajo dentro de la empresa, limitándose estrictamente hacer lo necesario para seguir dentro de la organización, no hay razón para esperar que estos empleados tengan un fuerte deseo de contribuir a la organización. De hecho, es posible que si este tipo de compromiso, es la única base para quedarse con la organización, podría crear sentimientos de resentimiento o frustración que podrían conducir a un comportamiento inapropiado en el trabajo. Por estas razones, Meyer y Allen predijeron que el compromiso de continuidad será o no relacionado negativamente con la asistencia y otros indicadores del desempeño excepto en los casos en que la conservación del empleo es claramente supeditados a los resultados. (Meyer & Allen, 1997)

Meyer y Allen nos mencionan que el compromiso normativo podría tener un impacto particularmente importante en el "tono" con la que el trabajo se lleva a cabo. Por ejemplo, los empleados que permanezcan en una organización principalmente debido al fuerte compromiso normativo podrían resentirse de vez en cuando por su sentido de deuda u obligación a la organización. Aunque este

resentimiento no les pudiera impedir realizar deberes particulares, podría influir en cómo lo realizan con mucho gusto o de mala gana. (Meyer & Allen, 1997)

Reacciones del compromiso en el trabajo.

El Compromiso también está relacionado con la forma en que los empleados responden a la insatisfacción al trabajo por los diferentes eventos relacionados al mismo; Meyer y Allen examinaron tres respuestas a la insatisfacción tales como: la voz, la lealtad, y el abandono. (Meyer, Allen & Smith. 1993)

Meyer, Allen y Smith en 1993 realizan un estudio, con una muestra de enfermeras, en el cual el compromiso Afectivo se correlacionó positivamente con la voluntad de proponer mejoras (voz) y para aceptar las cosas como son (Lealtad) y negativamente correlacionado con la tendencia a retirarse de la organización de forma pasiva de o ignorar la situación insatisfactoria (negligencia o abandono). En cuanto al compromiso de continuidad no estaba correlacionado con la probabilidad de que las enfermeras podrían sugerir formas de proponer mejorar la situación o aceptar simplemente situación, sin embargo, la relación más fuerte de las enfermeras en cuanto al compromiso de continuidad, estaban más propensas a responder que a pasar por alto o pasivamente retirarse de la situación insatisfactoria. (Meyer y Allen 1997)

1.4. Formulación del problema

¿Cuáles son las propiedades psicométricas del cuestionario de compromiso organizacional en funcionarios públicos de la Región la Libertad?

1.5. Justificación del estudio

La presente investigación se justifica en base a que:

- Durante años diferentes áreas de la psicología ha realizado evaluaciones, diagnósticos e investigaciones con pruebas o tests psicológicos traídas de países extranjeros, sin embargo, son pocos los instrumentos que están

validados a nuestra realidad, interfiriendo de una manera no favorable en el que hacer del psicólogo.

- Permitirá conocer las propiedades psicométricas del Cuestionario de Compromiso Organizacional en funcionarios públicos de la Región La Libertad.
- Al contar con un instrumento válido y confiable permitirá que se genere la posibilidad de tener nuevos estudios sobre el compromiso organizacional de los funcionarios de la Región la Libertad para generar un adecuado servicio a la comunidad como objetivo fundamental de toda entidad estatal.
- Contar con una investigación para los funcionarios públicos de la Región la Libertad, la cual servirá a los psicólogos y estudiantes de psicología ya que contará con una herramienta que muestre la realidad exacta y así mismo para futuras investigaciones relacionadas al área.

1.6. Objetivos.

General:

- Determinar las propiedades psicométricas del Cuestionario de Compromiso Organizacional en funcionarios públicos de la Región La Libertad.

Específicos:

- Determinar la validez de Constructo mediante Item-test Corregido del Cuestionario de Compromiso Organizacional en trabajadores públicos de la Región La Libertad.
- Determinar la validez de Constructo mediante el análisis factorial confirmatorio del Cuestionario de Compromiso Organizacional en trabajadores públicos de la Región La Libertad.
- Determinar la confiabilidad por consistencia interna a través del método de homogeneidad del Cuestionario de Compromiso Organizacional.

- Elaborar baremos percentilares según edad y sexo del Cuestionario de Compromiso Organizacional en Trabajadores públicos de la Región La Libertad.

II. METODO

2.1. Diseño de investigación

Se trata del diseño psicométrico, Alarcón (2013), considera que:

“La investigación psicométrica constituye un área de trabajo sumamente fértil y activa, emparentada con la investigación correlacional, aunque posee su espacio propio en la investigación psicológica. Ha enfocado su atención en el análisis de conductas complejas, con miras a descubrir su naturaleza, y en trabajos orientados a crear y estandarizar tests y escalas de medición psicológica.” (p, 222.)

2.2. Variables y Operacionalización

2.2.1. Variables

- Compromiso organizacional.

2.2.2. Operacionalización de variables:

Tabla 1

Operacionalización de variable

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Escala De Medición
Compromiso organizacional	El compromiso organizacional para Meyer y Allen (1997): “es estado psicológico que caracteriza la relación que mantiene el empleado con la organización; dicho estado tiene repercusión en la decisión de continuar formando parte de la organización” (p. 11)	Puntaje obtenido en el Cuestionario de Compromiso Organizacional/ Organizational Commitment Questionnaire desarrollado por Meyer, Allen y Smith (1993), el cual busca determinar el grado de compromiso experimentado por los trabajadores en las tres dimensiones.	El Compromiso Afectivo se refiere al apego emocional, a la identificación que desarrolla el trabajador o involucramiento de éste con la organización. (Meyer & Allen 1997)	Bologna, Morales, González y Faas, 2010 consideran que: “Las escalas intervalares, mantienen las propiedades de las escalas ordinales y nominales, es decir, los números designan categorías y permiten ordenarlas; pero además permiten decir a qué distancia está una de otra porque cada categoría se expresa tan bien en sentido cuantitativo. La medición intervalar implica construir una escala en la que las categorías están igualmente distanciadas entre sí”. (p,46)
			Los Items que la conforman son: 1,2,3,4,5,6 Esta dimensión tiene tres ítems inverso.3,4,5	
			Los Items que la conforman son: 7,8,9,10,11,12 El Compromiso Normativo, entendida como la relación desarrollada entre el trabajador y la empresa basada en la lealtad y la obligación. (Meyer & Allen 1997)	
			Los Items que la conforman son: 13,14,15,16,17,18 Esta dimensión tiene un ítem inverso el 13	

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población.

La población estuvo constituida por 968 trabajadores de ambos sexos mayores a 18 años que pertenecen a la Sede central del Gobierno Regional La Libertad.

2.3.2. Muestra.

Para poder determinar el tamaño de la muestra en la investigación se asumió un nivel de significancia de 95%, y un margen de error de 3% teniendo en cuenta la siguiente fórmula:

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

Donde:

- N = Tamaño de muestra.
- N = Total de la población
- Z= nivel de confianza requerido que es 1.96 según tabla de áreas bajo la curva normal (nivel de confianza de 95%)
- p = proporción esperada
- q = población que no hay factibilidad de ser seleccionadas
- e = error de muestra de 3%.

La unidad de análisis constituye 1 trabajador público de la Región La Libertad que será elegido mediante el muestreo probabilístico aleatorio simple, siendo un total de 508 trabajadores de ambos sexos de La sede central del Gobierno Regional la Libertad. Los mismos que fueron elegidos a través del muestreo probabilístico aleatorio simple, Namakforoosh (2005) menciona que es una técnica de muestreo que consiste en seleccionar elementos poblacionales de tal forma que cada combinación de los elementos poblacionales de un muestreo de tamaño n tiene la misma oportunidad de seleccionarse.

Criterios de inclusión:

- Funcionarios públicos de la región La Libertad que accedan a la evaluación de forma voluntaria.
- Funcionarios mayores de 18 años
- Funcionarios de ambos sexos
- Funcionarios que trabajen en la sede central del Gobierno Regional La Libertad
- Funcionarios que cumplan el régimen laboral de nombrados y por contratación Administrativa de Servicios.
- Funcionarios que tengan como mínimo 1 año de antigüedad en el puesto.

Criterios de exclusión:

- Funcionarios que hayan marcado de manera inadecuada los ítems del instrumento.
- Funcionarios que no hayan marcado todos los ítems del instrumento.
- Funcionarios que no desean participar.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Ficha técnica

Basada en el modelo teórico de Tres Componentes el Cuestionario de Compromiso Organizacional (CCO), su nombre original en inglés Organizational Commitment Questionnaire (OCQ), fue construida por John P. Meyer y Natalie J. Allen la prueba en procedente de Estados Unidos, el objetivo de la prueba es medir el compromiso organizacional que presentan los colaboradores con su organización.

Estructura del instrumento.

El Cuestionario de Compromiso Organizacional incluye 18 ítems esta prueba esta estructura por 3 componentes, Componente Afectivo, Componente de Continuidad, Componente Normativo cada uno compuesto por 6 ítems, el

cuestionario posee ítems tanto positivos (1,2, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 14, 16, 17 y 18) como negativos (3, 4, 5 y 13). Es de Administración Individual o colectiva y se puede aplicar a partir de los 18 años, el tiempo aproximado para cada uno de los 15 minutos.

El CCO cuenta con dos versiones: la escala original de Meyer y Allen (1990), incluye 8 ítems para cada uno de los factores; mientras que la escala revisada de Meyer, Allen y Smith(1993) presenta 6 ítems para cada factor.

Calificación.

Las respuestas de los empleados a todos los elementos dentro de una escala se promedian para obtener una puntuación global para cada uno de los tres componentes del compromiso. Estos resultados deben variar en valor de 1 a 7, organiza la información mediante un cuestionario que incluye una escala tipo Likert para las respuestas, que pueden ir de 7 (completamente de acuerdo), 6 (de acuerdo), 5 (levemente de acuerdo), 4 (ni de acuerdo ni en desacuerdo), 3 (levemente en desacuerdo), 2 (en desacuerdo) y 1 (completamente en desacuerdo). Para efectos de puntuación, sin embargo, es importante que para los ítems inversos o negativos las puntuaciones sean recodificados (es decir, 1 = 7, 2 = 6,... 7 = 1)

Validez y Confiabilidad

Meyer y Allen en 1990 desarrollaron el Cuestionario de Compromiso Organización. La selección de ítems para su inclusión en la balanza final se basó en una serie de reglas de decisión relativo al punto proporciones de endoso, las correlaciones ítem-total (con uno en otro y las escalas no tecladas), la dirección de introducir y redundancia contenido. En concreto, los artículos fueron eliminados si (a) la proporción respaldo fue mayor que 0,75, * (b) elemento correlacionada menos con su escala con llave que con una o ambas de las otras escalas, y (c) el contenido del artículo era redundante con respecto a otros elementos de la escala. Se hizo un intento para seleccionar ambos elementos con clave positiva y negativamente. Por último, el número de artículos seleccionados para cada escala se establece igual a la de la escala con el número mínimo de elementos supervivientes los criterios de exclusión mencionados. Aunque no era la principal preocupación, se consideró

conveniente la igualdad de longitud de escala cuando se hizo evidente que algunos artículos se perderían como un resultado. Tras la aplicación de estas normas, se seleccionaron ocho artículos para su inclusión en cada una de las Escala de Compromiso Afectivo (ECA), Escala de Compromiso Continuidad (ECC) y la Escala de Compromiso Normativo (ECN). La fiabilidad para cada escala (es decir, el coeficiente alfa) era como sigue: ECA, 0,87; ECC, 0,75; ECN, .79. Los 24 ítems que comprenden estas escalas se sometieron a un análisis factorial exploratorio. En los tres factores, presentan el porcentaje de la varianza total de 58,8, el 25,8 y el 15,4 respectivamente, se extrajeron y se hacen girar a un criterio varimax. Se encontraron cargas factoriales entre .45 al .82 en el Componente afectivo en el Componente continuidad entre .39 al .67 y en el Componente Normativo entre .43 al .67 En todos los casos, los objetos con cargas más altas en el factor representan el constructo apropiado. La desviación estándar para las tres nuevas escalas de compromiso y el CCO.

Las relaciones entre las escalas de compromiso son las correlaciones entre las nuevas escalas y la CCO Como puede verse, el ECC es relativamente independiente tanto de la ECA y ECN. El CCO correlacionó significativamente con el ECA, pero no con el CCS Proporcionando así evidencia de la validez convergente de la primera y de la validez discriminante de este último. La correlación entre la OCQ y la NCS es consistente con la correlación entre la AEC y NCS se ha indicado anteriormente en su conjunto.

Meyer y Allen (1990) mencionan que los resultados que encontraron en el estudio realizado sugieren que cada uno de los estados psicológicos identificados en la literatura como "compromiso" con la organización puede hacerse una medición fiable. Se esperaba que la independencia de las puntuaciones de ECC de las puntuaciones con relación a las otras dos escalas, y encontraron una significativa relación entre la ECA y la ECN. Esto se observó a pesar de los esfuerzos para incluir artículos que se correlacionaron solamente con otros en la misma escala, lo que sugiere que los sentimientos de obligación de mantener la pertenencia a la organización, aunque no idéntica, a sentimientos de deseo, puede ser significativamente vinculado.

Meyer, Allen y Smith en 1993 validaron la prueba mediante análisis factorial confirmatorio con lo que obtuvieron valores del índice relativo de no centralidad

(RNI) para tres factores de 0.972 y el índice de ajuste normado parsimonioso (PNFI) 0.893 mostrando que el cuestionario es replicable. Los ítems de los factores del cuestionario de compromiso en dieciocho ítems; presenta cargas factoriales con valores que oscilan entre .410 a .749, en el factor Afectivo; entre .459 a .700 en el factor de Continuidad y entre .580 a .735 en el factor Normativo, estas estimaciones siendo significativas ($p < .05$). La confiabilidad se evaluó mediante consistencia interna utilizando el coeficiente de Alfa de Cronbach para los factores Afectivo es .85, Continuidad es .83 y Normativo es de .77.

Meyer y Allen (1997) mencionan que en un estudio realizado en 1996 validaron la confiabilidad de su instrumento a través del índice de Alpha de Cronbach encontrando un coeficiente de confiabilidad de .79 para el total del cuestionario y la consistencia interna de los factores afectivo, continuidad y normativo, son .85, .79 y .73 respectivamente.

Meyer, Stanley, Herscovitch, y Topolnytsky (2002) realizan una recopilación de todas las investigaciones realizadas sobre el modelo teórico del Compromiso Organizacional de Meyer y Allen, en total se identificaron los informes de investigación que proporcionan datos utilizables para 155 muestras independientes que implicaron 50,146 empleados evaluados con toda la información se llevaron a cabo los meta análisis utilizando los procedimientos descritos por Hunter y Schmidt 1990, realizaron un promedio ponderado de confiabilidad, para el test global de .90, para el factor Afectivo .82, para el factor de continuidad .76 y para el factor normativo .73}

Pérez (2014) realizó una investigación donde menciona que para usar el Cuestionario de Compromiso Organizacional revisado de Meyer, Allen y Smith recurrió a jueces expertos a fin de otorgarle validez de contenido a la prueba, que tomó de la traducción realizada por Loli y Cubas en 2007.

2.5. Métodos de análisis de datos.

Para el análisis de datos se realizó con la ayuda de los Softwares MS Excel 2013 donde se construyó la base de datos y luego se procesaron con el programa SPSS V. 23, utilizándose la estadística descriptiva e inferencial. Se procedió a evaluar la normalidad de las puntuaciones obtenidas en el test y sus respectivas

dimensiones, registradas por los integrantes de la población, que permitió decidir el uso de la prueba no paramétrica U Mann_Whitney, en la comparación de promedios según el género de los integrantes de la muestra; luego se realizó la validez de constructo calculando los índices de Correlación Ítem-test corregido, que indican la correlación lineal entre cada ítem con la suma de todos los demás. Asimismo se evaluó la validez de constructo a través del análisis factorial confirmatorio de los ítems, en la población en estudio, este método permitió ratificar la estructura preestablecida del test propuesta por los autores del instrumento. Respecto a la confiabilidad del instrumento se evaluó por consistencia interna mediante el coeficiente Alfa de Cronbach que permite cuantificar el nivel de fiabilidad de una escala a partir de variables observadas. Finalmente se elaboraron normas en percentiles generales por no haber identificado diferencia según género en los factores: Afectivo, de Continuidad y Normativo.

2.6. Aspectos éticos.

Al poder asumir realizar una investigación como profesional se está bajo responsabilidad de realizar una evaluación cuidadosa de la aceptabilidad ética como lo menciona el artículo 79 del Código de Ética del Psicólogo Peruano, en el artículo 2 menciona que como científico, el psicólogo dirige investigaciones allí donde su juicio le indica que son necesarias y planifica toda investigación de manera que la posibilidad de error en sus resultados sea mínima de igual modo tener en cuenta y evitar cualquier clase de vínculos que interfieran con su objetividad.

Se salvaguardo la información que se obtenga en la investigación y la información obtenida sobre los participantes según el artículo 87, se informó al participante de todas las características de la investigación y según lo dicho puedo decidir su participación y se respondió cualquier pregunta o inquietud del participante se respetó la libertad del individuo en la participación o retirarse de la investigación, se hizo uso de la Carta de Consentimiento Informado para cada participante.

III. RESULTADOS

3.1. Validez

3.1.1. Validez de Constructo

A. Análisis de Ítems

Tabla 2

Correlación ítem-test corregido del factor Afectiva del Compromiso Organizacional en Trabajadores Públicos de la Región La Libertad.

Ítem	Coefficiente de correlación ítem-test corregido	ND
Ítem 1	.385 **	Bueno
Ítem 2	.467 **	Muy bueno
Ítem 3	.537 **	Muy bueno
Ítem 4	.600 **	Muy bueno
Ítem 5	.503 **	Muy bueno
Ítem 6	.428 **	Muy bueno

Nota :

ND : Nivel de discriminación

** : $p < .01$, Muy significativa

En la tabla 2, se presentan los coeficientes de correlación ítem-test corregidos correspondientes al factor Afectivo de Compromiso Organizacional, donde se puede observar que los seis ítems que conforman el factor correlacionan directamente y muy significativamente ($p < .01$), con la puntuación total en el factor, presentado valores entre .385 y .600. Asimismo los índices indican que cinco ítems presentan un nivel muy bueno de discriminación y un ítem un nivel bueno.

Tabla 3

Correlación ítem-test corregido del factor de Continuidad del Compromiso Organizacional en Trabajadores Públicos de la Región La Libertad.

Ítem	Coefficiente de correlación ítem-test corregido	ND
Ítem7	.310 **	Bueno
Ítem8	.523 **	Muy bueno
Ítem9	.628 **	Muy bueno
Ítem10	.576 **	Muy bueno
Ítem11	.458 **	Muy bueno
Ítem12	.408 **	Muy bueno

Nota :

ND : Nivel de discriminación

** : $p < .01$, Muy significativa

Los resultados que se presentan en la tabla 3, corresponden a los índices de homogeneidad del factor de Continuidad, donde se observa que los ítems que conforman dicho factor registraron valores dentro del rango de .310 a .628. los mismos que correlacionan directamente y muy significativamente ($p < .01$), con la puntuación total en el factor De Continuidad. Asimismo cinco ítems registran un nivel de discriminación muy bueno y un ítem un nivel bueno.

Tabla 4

Correlación ítem-test corregido del factor Normativo del Compromiso Organizacional en Trabajadores Públicos de la Región La Libertad.

Ítem	Coeficiente de correlación ítem-test corregido	ND
Ítem 13	.168 **	Insuficiente
Ítem 14	.318 **	Bueno
Ítem 15	.482 **	Muy bueno
Ítem 16	.568 **	Muy bueno
Ítem 17	.541 **	Muy bueno
Ítem 18	.562 **	Muy bueno

Nota :

ND : Nivel de discriminación

** : $p < .01$, Muy significativa

En la tabla 4, se presentan los resultados de los índices de homogeneidad del factor Normativo, donde se observa que los seis ítems que constituyen el factor correlacionan directamente y muy significativamente ($p < .01$), con la puntuación total del factor, registrando valores que van de .168 a .568. Respecto al nivel de discriminación que se muestra en la última columna de la tabla 3, se aprecia que cuatro ítems presentan un nivel muy bueno de discriminación; un ítem un nivel bueno; y un ítem un nivel de discriminación insuficiente.

B. Análisis Factorial Confirmatorio

Tabla 5

Prueba de bondad de ajuste del modelo de tres factores con el análisis factorial confirmatorio del Cuestionario de Compromiso Organizacional en Trabajadores Públicos de la Región La Libertad.

Indicadores de ajuste	
Prueba de bondad de ajuste	
H ₀ : MP = MN	$\chi^2 = 2408.7$
H ₁ : MP \neq MN	p = .000
	** p < .01
Índice de ajuste	
Bentler-Bonett no normado	.644
Comparativo (CFI)	.678
Bollen's (IFI)	.681
Root Mean-Square Error of Approximation (RMSEA)	
	.104
Intervalo de RMSEA al 95% de confianza	.097 - .111

Nota

+: Nivel de ajuste bueno si su índice de ajuste es mayor a .90.

MP: Modelo propuesto

MN: Modelo nulo

H₀: Modelo propuesto = Modelo nulo (Los ítems que constituyen el factor no están correlacionados)

H₁: Modelo propuesto \neq Modelo nulo (Los ítems que constituyen la escala están correlacionados)

En la tabla 5, los resultados revelan que la prueba chi-cuadrado encuentra evidencia de diferencia muy significativa del modelo propuesto por el autor con el modelo nulo que postula a que los ítems que conforman la escala no se correlacionan; Sin embargo los índices de bondad de ajuste de , CFI e IFI muestran valores muy inferiores a .90, indicativo de un ajuste no razonable: Asimismo el error cuadrático medio de aproximación (RMSEA) presenta un valor de 10.4%, mayor al 8.0% que señala que el modelo no se ajusta adecuadamente a los datos.

Tabla 6

Cargas factoriales de los ítems de los factores del Cuestionario de Compromiso Organizacional en Trabajadores Públicos de la Región La Libertad.

	Factores		
	Afectivo	Continuidad	Normativo
Ítem 1	.297		
Ítem 2	.379		
Ítem 3	.663		
Ítem 4	.849		
Ítem 5	.746		
Ítem 6	.354		
Ítem 7		.415	
Ítem 8		.632	
Ítem 9		.794	
Ítem 10		.649	
Ítem 11		.497	
Ítem 12		.445	
Ítem 13			.219
Ítem 14			.383
Ítem 15			.543
Ítem 16			.727
Ítem 18			.668
Item 18			.694

Los resultados que se presentan en la tabla 6, corresponden a las cargas factoriales de los ítems de los factores del Cuestionario de Compromiso Organizacional: Afectivo, Continuidad, y Normativo, reportadas por el análisis factorial confirmatorio, en Trabajadores Públicos de la Región La Libertad, donde se evidencia que sus valores superan al valor mínimo establecido de .20, en dieciocho ítems; con valores de que oscilan entre .297 a .849, en el factor Afectivo; entre .415 a .794 en el factor De Continuidad y entre .219 a .727 en el factor Normativo.

3.2. Confiabilidad

3.2.1. Confiabilidad por consistencia interna

Tabla 7

Coefficiente de Confiabilidad Alfa de Cronbach del Cuestionarios de Compromiso Organizacional en Trabajadores Públicos de la Región La Libertad.

	N° Ítems	α	Intervalo de estimación al 95% de confianza	Nivel ^a
Afectivo	6	.748 **	.712 $\leq \alpha \leq$.779	Respetable
Continuidad	6	.746 **	.713 $\leq \alpha \leq$.777	Respetable
Normativo	6	.704 **	.665 $\leq \alpha \leq$.741	Respetable
Test global	18	.806 **	.781 $\leq \alpha \leq$.830	Muy bueno

Nota:

Sig.(p) : Probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo cierta

** : $p < .01$, Muy significativa

α : Coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach

a : El nivel aceptable hace referencia para realizar investigación

En la tabla 7, se presentan los resultados de la confiabilidad por consistencia interna del Compromiso Organizacional calculada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, en Trabajadores Públicos de la Región La Libertad involucrados en la investigación, donde se observa que el Test Global registró una confiabilidad calificada como muy buena, en tanto que los factores Continuidad, Afectivo y Normativo registraron una confiabilidad Respetable.

3.3. Normas

Tabla 8

Normas en percentiles del Cuestionarios de Compromiso Organizacional en Trabajadores Públicos de la Región La Libertad.

Puntuación Directa					
Pc	Afectivo	Continuidad	Normativo	Test Global	Pc
99	41	38-42	41-42	111-119	99
98	40	37	40	108	98
97	40	36	39	107	97
95	39	36	39	106	95
90	38	34	36	102	90
85	37	32	36	99	85
80	36	31	34	95	80
75	35	30	33	92	75
70	34	29	32	91	70
65	33	28	31	89	65
60	32	27	30	87	60
55	32	26	29	86	55
50	31	25	29	83	50
45	29	24	28	82	45
40	29	23	27	80	40
35	27	22	26	77	35
30	26	21	25	76	30
25	24	19	24	74	25
20	24	18	23	72	20
15	23	17	20	69	15
10	22	14	18	60	10
5	18	12	15	52	5
3	13	10	13	47	3
2	12	9	13	45	2
1	8-11	6-8	6-10	20-40	1
N	508	508	508	508	n
\bar{x}	30	25	28	82	\bar{x}
Dt	7	7	7	15	Dt
Min	8	6	6	20	Min
Max	41	42	42	119	Max

Nota:

- Pc : Percentil
- n : Tamaño de muestra
- \bar{x} : Media aritmética
- Dt : Desviación estándar
- Min : Puntuación mínima
- Max : Puntuación máxima

En la Tabla 8, se muestran las normas en percentiles para varones y mujeres, en los factores: Afectivo, Continuidad, Normativo y a nivel total en el cuestionario debido a que la prueba U de Mann Whitney no identificó diferencia significativa por género en los referidos trabajadores públicos. En la parte inferior de la tabla se muestran estadísticos descriptivos, donde observamos que puntuación media en el factor es de 30 puntos, con una dispersión promedio respecto a la media de 7.0 puntos, el valor máximo 41 y el valor mínimo 8.

IV. DISCUSIÓN

A continuación se discutirán los principales resultados encontrados respecto al estudio psicométrico del Cuestionario de Compromiso Organizacional, este cuestionario formado por 18 ítems agrupados en 3 factores: Afectivo, Continuidad y Normativo basados en el modelo teórico del Compromiso organizacional de Meyer y Allen. De acuerdo con lo propuesto en el objetivo general de la investigación que es determinar las propiedades Psicométricas del Cuestionario de Compromiso Organizacional en una muestra de 508 trabajadores públicos del Gobierno Regional de La Libertad se obtuvieron la validez del constructo, la confiabilidad y baremos, con la finalidad de aportar a la población beneficiaria un instrumento válido y confiable para generar nuevos estudios del compromiso organizacional.

El compromiso organizacional para Meyer y Allen (1997): “es estado psicológico que caracteriza la relación que mantiene el empleado con la organización; dicho estado tiene repercusiones en la decisión de continuar formando parte de la organización” (p. 11). En su modelo teórico proponen tres factores, compromiso afectivo que refiere al apego emocional del empleado y la identificación plena con la organización, el compromiso de continuidad se refiere a la conciencia de los costos asociados que generaría el abandono de la organización y por último el compromiso normativo refleja un sentimiento de obligación de continuar el empleo.

Se realizó la validez del constructo que es la propiedad que hace referencia a que todo instrumento debe medir lo que se ha propuesto medir (Sánchez & Reyes, 2006); se analizó la correlación Ítem-test de cada uno de los factores del Cuestionario de Compromiso Organizacional donde sus puntuaciones fluctúan entre .168 y .628 y aquellas que superan .20 son puntaje aceptables (Kline, 1982; citado por Tapia y Luna, 2010), en el factor normativo el ítem 13 presenta un valor de .168, sin embargo los ítems que constituyen cada factor correlacionan directamente y muy significativamente ($p < .01$) (Morales, 2011), por otro lado Elosua y Bully (2012) proponen niveles de discriminación donde se aprecia que 14 ítems presentan un nivel muy bueno, 3 ítems un nivel bueno y 1 ítem nivel insuficiente.

De igual modo se realizó la validez del constructo que es la propiedad que hace referencia a que todo instrumento debe medir lo que se ha propuesto medir (Sánchez y Reyes, 2006); aplicando el análisis factorial confirmatorio donde se determinó que la estructura multidimensional en tres factores del Cuestionario de Compromiso Organizacional propuesta por los autores del Cuestionario, no se ajusta adecuadamente en la población investigada de Trabajadores Públicos de la Región La Libertad, La prueba chi-cuadrado de independencia establece que una diferencia muy significativa ($p < .01$), respecto al modelo nulo lo que confirmaría que los ítems que constituyen las respectivas factores están correlacionados; sin embargo los índices de ajuste de Bentler-Bonett no normado, Comparativo (CFI) y de Bollen's (IFI) muestran valores muy inferiores a .90, que corresponden a un ajuste no razonable. Asimismo el error cuadrático medio de aproximación (RMSEA) presenta un valor de 10.4%, mayor al 8.0% que señala que el modelo no se ajusta adecuadamente a los datos (Aron, y Aron, 2001).

Con lo referido en el párrafo anterior podemos corroborar de la prueba original los autores realizaron el análisis factorial confirmatorio para validar el Cuestionario de Compromiso Organizacional (Meyer, Allen & Smith, 1993), obteniendo valores del índice relativo de no centralidad (RNI) para los factores de .972 siendo un índice de ajuste adecuado por ser un valor superior a .90 (García 2000) y el índice de ajuste normado parsimonioso (PNFI) .893 es adecuado por ser un valor superior a .80 (Marsh & Hau, 1996 citado por García, 2000) lo que confirmaría que los ítems que constituyen las respectivas factores estarán interrelacionados.

Las cargas factoriales presentadas de los ítems de cada factor del Cuestionario de Compromiso Organizacional reportadas por el análisis factorial confirmatorio en Trabajadores Públicos de la Región La Libertad, donde se obtuvieron valores que oscilan entre .297 a .849, en el factor Afectivo; .415 a .794 en el factor Continuidad y .219 a .727 en el factor Normativo, Aiken (2003) hace referencia que valores mayores .20 pueden contribuir a que el reactivo como predictor del criterio. Esto puede contrastarse con la versión original del Cuestionario de Compromiso Organizacional donde los valores obtenidos oscilan entre .410 a

.749 en el factor Afectivo, de .454 a 700 en el factor Continuidad y de .580 a .735 en el factor Normativo, siendo estas estimaciones significativas ($p < .05$).

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014) mencionan que la confiabilidad es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes, para la investigación se determinó la confiabilidad por consistencia interna a través del método de Alfa de Cronbach del Cuestionario de Compromiso organizacional donde se observa que para el Test Global se registró una confiabilidad de .806 calificada en un nivel como Muy Buena (De Vellis, 1991) y para los factores; Afectivo de .748, Continuidad .746 y Normativo .704, muestran un nivel de confiabilidad respetable, estos resultados son similares a los encontrados en una investigación realizada por Paulin y Quintero (2006) donde para el test global registraron .795, en los factores, Afectivo .795, en Continuidad .681 y Normativo .632 asimismo se siguen la tendencia en la investigación realizada por Cavassi y Herrera 2005 registra una confiabilidad global de .827. Con respecto al Cuestionario de Compromiso Organización los autores registraron confiabilidad por Alfa de Cronbach, para los factores Afectivo .85, para Continuidad .83 y Normativo de .77. (Meyer, Allen y Smith, 1993), los autores en Meyer y Allen (1997) mencionan que en un estudio realizado en 1996 registraron la confiabilidad de su instrumento a través del índice de Alpha de Cronbach encontrando un coeficiente de confiabilidad de .79 para el test global y para los factores Afectivo, Continuidad y Normativo, son .85, .79 y .73 respectivamente.

Se elaboraron normas percentilares generales para el Cuestionario de Compromiso Organizacional y sus factores, Afectivo, Continuidad y Normativo permitiendo cumplir con los objetivos de tener normas válidas para la población en estudio, a través de la prueba U de Mann Whitney no se identificó diferencias significativas por género en los trabajadores públicos.

Finalmente, el aporte de este estudio es contar un instrumento de evaluación, válido, confiable y adaptado para la población de estudio y otras poblaciones similares, generando nuevos aportes para la Psicología y dando inicio a futuras investigaciones sobre el compromiso en las organizaciones.

Por lo tanto, el Cuestionario de Compromiso Organizacional ha demostrado contar con validez, confiabilidad y normas percentilares para trabajadores públicos del Gobierno Regional La Libertad.

V. CONCLUSIONES

- Se determinaron las propiedades psicométricas del Cuestionario de Compromiso Organizacional donde se logró determinar su validez de constructo, su confiabilidad y baremos generales en trabajadores públicos de la Región La Libertad.
- La validez de Constructo mediante Item-test Corregido del Cuestionario de Compromiso organizacional en trabajadores públicos se evidencio correlación directamente y muy significativa factores, con puntajes que fluctúan entre .168 y .628 los cuales se presentan entre los niveles insuficiente y muy bueno
- La validez de constructo evaluada mediante el análisis factorial confirmatorio reportó índices de bondad de ajuste entre .644 a .681 que identifica un ajuste no razonable del modelo, asimismo el error de aproximación medio cuadrático obtuvo un valor de .104 que califica al modelo como no admisible y reporto cargas factoriales mayores a .20.
- Se estableció la confiabilidad del instrumento, mediante la consistencia interna del Alfa de Crombach para el cuestionario general fue de .806 y para los factores; Afectivo .748, Continuidad .746 y Normativo .704.
- Se elaboraron las normas percentilares generales del Cuestionario de Compromiso Organizacional y sus factores según el género sin identificarse diferencias significativas.

VI. RECOMENDACIONES

- Es necesario continuar con estudios psicométricos del Cuestionario de Compromiso Organizacional, con muestras más amplias a la utilizada para que de esta manera generar y ampliar el trabajo de validez y confiabilidad.
- Aplicar la escala en diferentes grupos ocupacionales de la población, debido a que la investigación realizada se ha centrado solo en un sector específico esto generara observar y realizar estudios sobre las diferencias o similitudes en cuanto a los resultados obtenido.
- Para una próxima investigación realizar la valides de contenido de la prueba y considerar modificar o agregar ítems según la realidad donde se realice la investigación.
- Dar a conocer los resultados obtenidos con el fin de que brindar nuevos conocimientos en la Psicología.
- Para próximos estudios tener en cuenta realizar baremos por tiempo de servicio.

VII. REFERENCIAS.

- Aron, A. y Aron, E. (2001). *Estadística para Psicología*. (6a. Ed). Buenos Aires: Prentice Hall. p. 536-547, p. 566-568.
- Aiken, L. R. (2003). *Test psicológicos y evaluación*. (11a. Ed.). Mexico: Pearson educación.
- Alarcón, R. (2013). *Métodos y diseños de investigación del comportamiento* (2a ed.). Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Bologna, E., Morales, M. M., González, M. C., Faas, A. E. (2010). *Estadística en Psicología*. Argentina
- De Vellis, R. (1991). *Scale Development: Theories and Applications*. Reino Unido, Londres: Sage.
- Elosua, P. y Bully, P. (2012). *Prácticas de Psicometría, Manual de Procedimientos*. País Vasco: Argitalpen zerbitzua.
- García, J. G. (2000). *Adaptación del Cuestionario de Actitudes Legales para la definición de perfiles psicosociales en la selección de jurados* (Vol. 76). Universidad Almería.
- Hernández, S.R., Fernández, C.C. y Baptista, L.P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ta. ed.). Mexico: McGraw-Hill.
- Herscovitch, L., & Meyer, J. P. (2002). *Commitment to organizational change: extension of a three-component model*. *Journal of applied psychology*, 87(3), 474.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). *Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization*. *Journal of applied psychology*, 78(4), 538.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., Topolnytsky, L. (2002). *Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences*. *Journal of vocational behavior*, 61(1), 20-52.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. (2004). *TCM employee commitment survey academic users guide 2004*. London, Ontario, Canada: The University of Western Ontario, Department of Psychology

- Morales, P. (2011). *Guía para construir Cuestionarios y Escalas de Actitudes*. Recuperado el 12 de diciembre del 2014, desde <http://www.buenastareas.com/ensayos/Gu%C3%ADa-Para-Construir-Cuestionarios-y-Escalas/2464327.html>
- Paulin, M., Quintero, M. (2006). *Relación entre las oportunidades de desarrollo profesional disponibles en la empresa y el compromiso organizacional*. Trabajo de Grado de Licenciatura de Relaciones Industriales, mención Recursos Humanos. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.
- Pérez, R. A. (2014). *Motivación y compromiso organizacional en personal administrativo de universidades limeñas*. Tesis para optar el título de Licenciada en Psicología con mención en Psicología Social. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Rocha, M. C., Böhr, M. R. (Junio, 2015). *Tres Dimensiones Del Compromiso Organizacional: Identificación, Membresía Y Lealtad*. Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBS, 2(1).
- Sánchez, H. & Reyes, C. (2006). *Metodología y diseños de investigación científica*. Perú: Visión Universitaria
- Tapia, V. & Luna, J. (2010). *Validación de una prueba de habilidades de pensamiento para alumnos de cuarto y quinto año de secundaria y primer año de universidad*. Revista de investigación en psicología, 13 (2), 17 – 59.

ANEXOS

ANEXO 1 Consentimiento informado.

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO Facultad de Humanas - Escuela de Psicología

Mi nombre es César Augusto Figueroa De la Peña, me encuentro cursando el XI ciclo de formación profesional en la UCV y actualmente estoy realizando una investigación para culminar mis estudios universitarios.

A través del presente documento quisiera solicitar su colaboración para la realización de un estudio sobre las propiedades psicométricas del cuestionario de compromiso organizacional en funcionarios públicos de la Región La Libertad. En este sentido, solicito su participación voluntaria en el presente estudio. Para ello se aplicará un cuestionario integrado por un conjunto de preguntas vinculadas al tema mencionado (compromiso organizacional).

Debo señalar que los datos obtenidos serán manejados de manera estrictamente confidencial y anónima, por ello requeriríamos que sus respuestas sean absolutamente sinceras. Si ustedes deciden interrumpir sus respuestas y no continuar participando con nuestra investigación, siéntase libre de indicarlo.

Por favor responda a todas las preguntas sin obviar ninguna. La firma de este documento significa que usted está de acuerdo en participar con al presente investigación.

¡Muchas gracias por su colaboración!

FIRMA DEL PARTICIPANTE

En el caso que tenga alguna duda o consulta, podrá contactar con el autor en la siguiente dirección electrónica: fygue23@gmail.com

ANEXO 2 Instrumento

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Instrucciones:

A continuación se ofrece una serie de afirmaciones que representan los sentimientos que las personas podrían tener acerca de la empresa u organización para la que trabajan. Por favor indique el grado De Acuerdo o Desacuerdo con cada afirmación que aparece en la parte superior del cuestionario. Marque con un ASPA (X) su número de elección, y trate de contestar sin consultar a otra persona y de acuerdo al enunciado. No existen respuestas correctas o incorrectas. Por favor sea sincero.

La escala de siete puntos es la siguiente:

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

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

ANEXO 3

Prueba de Normalidad

Tabla A1

Prueba de Normalidad de Kolgomorov-Smirnov, según género de las puntuaciones en el Compromiso Organizacional en Trabajadores Públicos de la Región La Libertad

	Género	n	K-S	Sig.(p)
Afectivo	Masculino	264	0.126	0.000 **
	Femenino	244	0.086	0.000 **
Continuidad	Masculino	264	0.100	0.000 **
	Femenino	244	0.050	0.200
Normativo	Masculino	264	0.102	0.000 **
	Femenino	244	0.069	0.007 **
Test total	Masculino	264	0.094	0.000 **
	Femenino	244	0.053	0.092

Nota:

n	:	Tamaño de muestra
K-S	:	Estadístico de Kolmogorov-Smirnov
Sig.(p)	:	Probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo cierta
**p< .01	:	Significativa
p> .05	:	No significativa

En la tabla A1, se se presentan los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, donde se identifica que las puntuaciones a nivel global y en las escalas Afectivo, Continuidad y Normativo, difieren muy significativamente ($p < .01$), de la distribución normal, tanto en el test total como en sus escalas: Afectivo, Continuidad, Normativo ya sea en varones o en mujeres, por lo que se determina que para la comparación de medias entre los trabajadores varones y mujeres se debe usar la prueba U de Mann-Whitney.

Anexo 4

Comparación de promedios

Tabla A2

Comparación de promedios en el Compromiso Organizacional en Trabajadores Públicos de la Región La Libertad, según género

	Género	n	Media	Prueba^a	Sig.(p)
Afectivo	Masculino	264	253.2	Z= -0.207	0.836
	Femenino	244	255.9		
	Total	508			
Continuidad	Masculino	264	253.3	Z= -0.185	0.853
	Femenino	244	255.8		
	Total	508			
Normativo	Masculino	264	250.0	Z= -0.722	0.470
	Femenino	244	259.4		
	Total	508			
Test global	Masculino	264	251.2	Z= -0.528	0.598
	Femenino	244	258.1		
	Total	508			

Nota:

- n : Tamaño de muestra
- Z : Valor Z de la distribución normal estandarizada
- a : Prueba U de Mann Whitney
- Sig.(p) : Probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo cierta
- p>.05 : No significativa

En la tabla A2, se muestran los resultados de la aplicación de la prueba U de Mann-Whitney para comparar la puntuación promedio según género en los estudiantes participantes en la muestra; la misma que no encontró diferencia significativa ($p>.05$), entre varones y mujeres a nivel general, así como en las escalas Afectivo, Continuidad y Normativo.

Anexo 5

Tabla A3

Puntos de corte en la puntuación directa en el Compromiso Organizacional en Trabajadores Públicos de la Región La Libertad.

	Nivel	Puntuación directa	Puntuación percentilar
Afectivo	Bajo	8-25	1-25
	Medio	26-35	26-75
	Alto	36-41	76-99
Continuidad	Bajo	6-20	1-25
	Medio	21-30	26-75
	Alto	31-38	76-99
Normativo	Bajo	6-24	1-25
	Medio	25-33	26-75
	Alto	34-41	76-99
Test global	Bajo	20-75	1-25
	Medio	76-94	26-75
	Alto	95-111	76-99