



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DE LA ESCALA DE
COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN POLICIAS DEL
DEPARTAMENTO DE UNIDADES DE EMERGENCIA EN LA
PROVINCIA DE TRUJILLO.**

**TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN PSICOLOGIA**

AUTOR:

SATISTEBAN LAVADO ANGELICA YOBANA MARGARITA

ASESOR

DRA. AZABACHE ALVARADO KARLA

DRA. ROMERO VASQUEZ CECILIA

LINEA DE INVESTIGACION

Psicométrica

Trujillo – Perú

2017



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE
TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL
UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02
Versión : 07
Fecha : 31-03-2017
Página : 1 de 1

Yo Angelica Yobana Margerita Sartestaban Lavado, identificado con DNI N° 71505834, egresado de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Propiedades psicométricas de la escala de Copiosidad Desorganizada en niños del departamento de Uchis de Emergentes de provincia de Tarma"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....



 FIRMA

DNI: 71505834.....

FECHA: 07 de Setiembre del 2017.

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

PÁGINA DEL JURADO

PRESIDENTA

Dra. Karla Azabache Alvarado

SECRETARIA

Dra. Romero Vásquez Cecilia

TERCER MIEMBRO

Dr. Ronald Castillo Blanco

DEDICATORIA:

Este trabajo de investigación va dedicado a mis padres, por enseñarme a no rendirme en el intento y dar el todo por el todo para alcanzar mis sueños. A mi hermanito quien siempre está alentándome y dándome la confianza que necesito. A mi corazón bonito por su apoyo, amor y comprensión durante mi formación profesional.

Yobana Santisteban Lavado

AGRADECIMIENTO:

A Dios por su bendición y apoyo incondicional pues sin él no habría logrado llegar hasta donde estoy en la actualidad

Al Mayor PNP Guido Huamán López, Mayor PNP Fernando Muñoz Vásquez, Mayor Raúl López Miranda y al alférez PNP Víctor Viera Neyra por las facilidades brindadas durante la realización de la investigación en sus distintas subunidades.

A mis docentes por su apoyo y conocimientos impartidos para la culminación de mis estudios profesionales.

La autora.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Angélica Yobana Margarita Santisteban Lavado con DNI N° 71505834, a efectos de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y títulos de la Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Humanidades, Escuela de Psicología, declaro bajo juramento que toda la documentación que presento es verás y autentica.

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

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

Trujillo, 09 setiembre del 2017.

PRESENTACION

Señores miembros del jurado:

En cumpliendo con todas las disposiciones vigentes emanadas por el reglamento de Grados y títulos de la Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Humanidades, Escuela Profesional de Psicología, es honroso presentar a ustedes el presente trabajo titulado “Propiedades psicométricas de la escala de compromiso organizacional en policías del Departamento de Unidades de Emergencia de la provincia de Trujillo”, a fin de someter a su criterios profesional la evaluación del mismo, elaborado con el propósito de obtener el título profesional de Licenciada en Psicología.

Trujillo, 09 de Setiembre del 2017.

Br. Angélica Yobana Santisteban Lavado

INDICE

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV.....	ii
PÁGINA DEL JURADO	iii
DEDICATORIA:.....	iv
AGRADECIMIENTO:	v
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.....	vi
PRESENTACION.....	vii
RESUMEN	10
ABSTRAC.....	11
I. INTRODUCCIÓN.....	12
1.1. Realidad Problemática.....	12
1.2. Trabajos previos	14
1.3. Teorías relacionadas al tema Compromiso organizacional	16
Compromiso Organizacional	16
Factores que determinan el compromiso organizacional	18
Enfoque Conceptual Multidimensional	19
Dimensiones del Compromiso Organizacional	20
1.4. Formulación del Problema.....	22
1.5. Justificación	22
1.6. Objetivos	23
II. MÉTODO.....	24
2.1. Diseño de investigación	24
2.2. Variables Operacionalización.....	24
2.3. Población y muestra	26
2.4. Técnica e Instrumento de recolección de datos y confiabilidad	27
2.5. Método de análisis de datos.....	29
2.6. Aspectos éticos.....	29
III. RESULTADOS.....	31
IV. DISCUSIÓN	31
V. CONCLUSION.....	39
VI. RECOMENDACIONES	40
VII. REFERENCIAS	41
VIII. ANEXOS.....	45

INDICE DE TABLAS

Tabla 1	
Operacionalización de variable	24
Tabla 2	
Distribución de la población	25
Tabla 3	
Cargas factoriales estandarizadas del modelo teórico y resumido.....	32
Tabla 4	
Análisis Factorial confirmatorio de la Escala de Compromiso Organizacional..	33
Tabla 5	
Índices de confiabilidad de la Escala de Compromiso Organizacional.....	34
Tabla 6	
Estadísticos descriptivos, ANOVA y matriz de correlaciones de Pearson.....	46
Tabla 7	
Análisis de Mardia de Asimetría y Curtosis Multivariante	47
Tabla 8	
Índices de modificación según correlación entre errores	47

RESUMEN

La presente investigación de carácter psicométrico tuvo como objetivo determinar las propiedades psicométricas del cuestionario de Compromiso Organizacional, en efectivos del Departamento de Unidades de Emergencia de la provincia de Trujillo. Dicha investigación se realizó en una población de 358 efectivos de ambos sexos, a quienes se les aplicó el cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1997). Los resultados obtenidos para la validez de constructo, evidenciaron que el modelo de 3 factores con 9 ítems posee los mejores índices de bondad de ajuste, Así mismo los resultados para la confiabilidad del instrumento fueron valores de .46 para el primer factor, .62 para el segundo factor y .67 para el tercer factor.

Palabras clave: Escala de Compromiso Organizacional, compromiso organizacional, propiedades psicométricas.

ABSTRACT

The present research aimed to determine the psychometric properties of the Organizational Commitment Questionnaire in troops of the Department of Emergency Units of the province of Trujillo. This research was performed in a population of 358 men and women, who were given the Organizational commitment questionnaire of Meyer and Allen (2017). The results obtained through construct validity showed that the 3 factor model with 9 items had the best indexes of goodness of fit. Also the results for the reliability of the instrument were values of .46 for the first factor, .62 for the second factor and .67 for the third factor.

Keywords: Organizational commitment questionnaire, Organizational Commitment, psychometric properties.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

En los últimos años se han realizado diversas investigaciones respecto al compromiso organizacional por la importancia que tiene para las empresas. En la actualidad se sabe que el éxito de una organización no solo dependerá de su moderna infraestructura, de la logística de última generación que posea, la cantidad de colaboradores que cuenta o de la clase del bien o servicio que produzca; hoy en día se sabe que parte importante del éxito de una organización depende de cuan comprometidos e identificados se encuentren los colaboradores con la organización a la que pertenecen. El compromiso organizacional es el nivel de identificación que los colaboradores desarrollan hacia la organización de lo cual depende la decisión de quedarse o dejar de laborar en dicha organización (Meyer & Allen 1997); es ese compromiso el que hace posible el cumplimiento de las metas y el éxito de una empresa.

Por las investigaciones realizadas el compromiso organizacional se ha posicionado como un factor importante en la administración de recursos humanos, debido a que se puede estudiar el grado de identificación de los colaboradores con los objetivos de la organización, así también el vínculo que poseen los colaboradores con su centro de trabajo y la fidelidad del colaborador hacia la empresa. Es decir, si los colaboradores desarrollan un compromiso e identificación con la organización en la que laboran, las opciones de su permanencia en la organización serán mayores. (Rocha & Böhr, 2010)

El tipo de gestión del talento humano que realiza en la práctica de la administración del sector público en varios países de América Latina no es el más adecuado, motivo por el cual está ocurriendo la fuga de talento hacia el sector privado. El Perú no es indiferente a este problema, Calderón (2013) hizo mención sobre los desafíos de la gestión del talento humano en nuestro país, en el cual se indica que uno de los desafíos es eliminar la idea “del cholo barato”, la mano de obra barata a la cual no se le paga sus beneficios ni da una estabilidad laboral; otro desafío es el

retener el talento humano, bajo el pensamiento de que si se capacita al personal y con la experiencia adquirida, estos se irán a mejores empresas, por lo que consideran un desperdicio de tiempo y dinero invertir en el desarrollo del talento humano; por otro lado están los jefes maltratadores, que tienen por idea que mientras se alcance la meta no importa cómo se consiga. Sumado también la carencia de programas de inducción y la calidad de vida que se le brinda al trabajador dentro de las empresas.

Lo mismo sucede en el Ministerio del Interior con la Policía Nacional del Perú, en el 2009 la defensoría del Pueblo realizó un informe defensoría N°142-09 “Fortalecimiento de la Policía Nacional del Perú: Cinco Áreas de atención urgente” en el cual se hace formula recomendaciones a tener en cuenta para el fortalecimiento de la institución policial, el cual hace ver la poca importancia que se le da a las comisarías, la inadecuada infraestructura que poseen, la carencia logística; así como se propone la creación de una Ley de Carrera Policial que contenga un control adecuado y sistemático del ingreso, permanencia, incentivos , ascensos y el pase a retiro del personal; con la finalidad de mejorar la calidad de vida del personal policial.

El Inspector General PNP Díaz (2016) refirió que durante el año pasado que 86 oficiales y 819 suboficiales pasaron a la situación de retiro, y un total de 27 oficiales y 201 suboficiales pasaron a la situación de disponibilidad por un tiempo de dos años; así mismo 3.702 efectivos policiales fueron sancionados disciplinariamente por faltas contra el servicio policial como el no cumplir con las ordenes dispuestas por la superioridad. Distintas situaciones problemáticas se evidencian como efectivos que no están en su puesto de servicio, unidades móviles que salen de su jurisdicción de patrullaje, el uso excesivo del celular en horas del trabajo u otros.

Todas estas situaciones antes mencionadas llevan a pensar que no todos los efectivos policiales comparten la misión de la policía nacional, lo cual nos hace preguntarnos si realmente todos los efectivos policiales se encuentran comprometidos con su institución. Es por ello que, frente a la realidad expuesta es necesario contar con un instrumento válido y

confiable para esta población. En la actualidad en el Perú, existen pocas investigaciones sobre compromiso organizacional en la Policía Nacional y específicamente, ninguna realizada en el Departamento de unidades de Emergencia de la Provincia de Trujillo.

1.2. Trabajos previos

Fonseca y Bastos (2002), realizaron un estudio que lleva por título “Creatividad y Compromiso organizacional: sus relaciones con la percepción de Rendimiento en el trabajo” en una población de 7000 empleados de un banco público con 750 respondientes, para lo cual se utilizó la escala de Compromiso Organizacional con una escala tipo Likert de 1 a 5 puntos, al realizar el análisis factorial exploratorio se obtuvo dos dimensiones (afectiva e instrumental) pues la normativa se integró a las otras.

Betanos, Ansrade y Paz (2006), realizaron un estudio que lleva por título “Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos”, dicho estudio se realizó en dos organizaciones una pública y la otra privada en México, tomándose como muestra 233 trabajadores. Los resultados obtenidos para los índices de consistencia según Cronbach fueron de .81 para la sub escala de compromiso afectivo, .48 para la sub escala de compromiso de continuidad y .82 para la sub escala de compromiso normativo.

Omar y Florencia (2008) realizaron un estudio, que lleva de título “Valores personales y compromiso organizacional” en Argentina, para ello, se empleó la versión de 18 ítems con formato Likert de 5 puntos. Los índices de consistencia interna según alfa de Cronbach fueron de .82 para el compromiso afectivo, .73 para el compromiso normativo y de .76 para el compromiso de continuidad.

Quispe (2015) realizó un estudio que lleva por título “Adaptación y propiedades psicométricas del inventario de compromiso organizacional de Allen y Meyer en trabajadores de una empresa privada de Villa el Salvador”, dicha investigación se realizó en una empresa privada de villa el salvador, en una muestra de 323 trabajadores. Dando como resultado la validez y confiabilidad del constructo multidimensional que comprende los tres componentes es válido y confiable, es decir está adaptado a nuestra realidad. Para la prueba de jueces, la V de Aiken obtuvo valores altos con una $p < .001$; el análisis factorial confirmó las tres dimensiones, en el coeficiente de confiabilidad de Cronbach es de .737 cuando $p < .001$; el coeficiente de mitades es de .765 para una $p < .001$ No hubieron diferencias estadísticamente significativas por edad, género y tiempo de trabajo.

Montoya (2014) realizó un estudio que lleva por título “Validación de la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un Contact Center” en una muestra representativa de 642 trabajadores, el cual obtiene en el coeficiente de confiabilidad de Cronbach del instrumento fue de .92, para la subescala de compromiso afectivo se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.90, para el compromiso de continuidad fue de 0.77 y para el compromiso normativo fue de .82. Los resultados, según la validez de constructo, demostraron que el modelo de 2 factores obtiene un mejor ajuste. Teniendo como dimensiones el compromiso afectivo-normativo y el compromiso de continuidad.

Hernandez y Rovira (2016), realizaron un estudio que lleva por título “Revisión de las propiedades psicométricas y estructura interna de la Escala de Compromiso Organizacional usando el modelo de ecuaciones estructurales” en una muestra compuesta por 2,273 participantes tomadas de 14 muestras de diferentes investigaciones realizadas en Puerto Rico, las cuales utilizaron la Escala de Compromiso Organizacional. Se realizaron análisis de reactivos y factores tanto exploratorios como confirmatorios para examinar las propiedades psicométricas de la ECO llegando a eliminar tres reactivos, dos de la subescala de Compromiso

Moral y uno de la subescala de Compromiso Necesario. Por lo tanto, la Escala de Compromiso Organizacional- Revisada (ECO-R) consta ahora de 12 ítemes y las escalas obtuvieron unos coeficientes de confiabilidad a través de la técnica alfa de Cronbach entre .51 y .87. Además, la estructura interna de tres factores de la ECO-R fue apoyada por los análisis de factores confirmatorios utilizando los modelos de ecuaciones estructurales, con índices de ajuste aceptables como: CFI= .93, GFI= .94, RMSEA= .079.

1.3. Teorías relacionadas al tema Compromiso organizacional Compromiso Organizacional

El estudio del compromiso ligado al centro de trabajo se inicia en 1960 y se orientó hacia el concepto del compromiso organizacional (Cohen, 2003).

Mathieu y Zajac (1990), refieren que el compromiso organizacional se puede agrupar en dos vertientes las definiciones, con el trabajo de Becker en 1960 y la definición de Heblinac y Alutto en 1972 se definió la primera vertiente, la misma que a través del compromiso calculado estudia el compromiso organizacional; definiéndolo como un fenómeno estructural que se da como resultado de las inversiones de horas extra, transacciones individuales organizacionales y alteraciones en proyectos o los diferentes acuerdos entre ambas partes.

Años después Mowday, Porter y Steers (1982), definen el compromiso calculado como compromiso conductual ligado al proceso, a través del cual las personas se unen a la organización y la manera en como lo enfrentan. La segunda vertiente se refiere al compromiso organizacional como una actitud. El compromiso actitudinal destaca la relación de la persona con la organización y en la forma en que esa persona se identifica con la organización donde labora, enfocado en tres factores: lealtad identidad y pertinencia (Mowday, Porter & Steers, 1992). En tal sentido podemos decir que el compromiso actitudinal es la forma en que un

trabajador se compromete, identifica y contribuye al bienestar de la organización.

Para Mathieu y Zajac (1990), no existe una distinción entre las vertientes antes mencionadas, debido a que los trabajadores ingresan a una organización con la finalidad de establecer relaciones de intercambio, primero lo descrito en el compromiso calculado y luego desarrolla actitudes de pertenencia a la organización, es decir el compromiso actitudinal.

Por otro lado, Mowday, Porter y Steers (1979), refieren que el compromiso organizacional es un constructo multifacético que presenta compromiso afectivo y compromiso instrumental o conductual, el compromiso afectivo implica que los trabajadores se mantienen en la organización porque les gusta, a diferencia del componente instrumental o conductual en donde los trabajadores se mantienen en la organización solo por necesidad.

El compromiso organizacional Según Meyer y Allen (1997): “El estado psicológico que caracteriza las relaciones entre los empleados con la organización y tiene implicaciones en las decisiones de continuar o dejar de ser miembro de la organización” (p. 59). Así también para Davis y Newstrom (1999), el compromiso organizacional es el nivel de identificación que un empleado tiene con su organización y a partir de ello desea seguir participando activamente de ella.

El objeto del compromiso puede orientarse en relación a una meta, persona o institución. Los objetos del compromiso no tienen que ser excluyentes, sin embargo, varían respecto al vínculo generado. En relación a los antecedentes del compromiso, se indican tres tipos de variables: organizacionales, personales y del entorno (Meyer & Allen, 1991). En las organizacionales resaltan: la descripción del puesto, la naturaleza del trabajo, el grado de participación en la organización, la comunicación y los estilos de liderazgo de los directivos. De las personales se indican: genero, edad, antigüedad en el cargo, valores

respecto al trabajo, afectividad y motivación. Y del entorno se destacan las oportunidades de trabajo.

Para algunos autores el compromiso constituye un constructo multidimensional (Meyer & Herscovitch, 2001). Meyer y Allen (1991) refieren tres dimensiones del compromiso organizacional: de continuidad, afectiva y normativa.

Factores que determinan el compromiso organizacional

Según Cardozo y Gocalvez (1988, citado por Gascón, 2013) varios factores son los que influyen en el compromiso organizacional, entre ellos tenemos:

- Las características del trabajo, mientras los trabajadores tengan mayor responsabilidad, variedad y autonomía desarrollarán un nivel de compromiso más alto con la organización, a medida que recibe más estímulos y beneficios por el trabajo que realiza.
- La naturaleza de las recompensas que recibe el individuo, en la medida que la persona perciba que la organización brinda beneficios para el personal, el trabajador se sentirá más comprometido.
- La existencia de alternativas u oportunidades de empleo, si el trabajador percibe otras oportunidades de empleo, su nivel de compromiso con su organización será menor. Es por ello que, si el trabajador no percibe otras demandas de empleo, se enfocará en mantener su trabajo por tiempo prolongado y sentirá un mayor compromiso por el progreso de la empresa.
- La socialización y los sistemas de valores de la organización, las organizaciones realizan distintas actividades para integrar a los nuevos trabajadores, como la inducción de puesto o capacitaciones, con la finalidad de crear un ambiente agradable.

- Las características personales del trabajador, es importante tener en cuenta:
 - Antigüedad: las personas con mayor tiempo laborando en una organización desarrollan un mayor compromiso en relación a los trabajadores que tienen poco tiempo laborando, lo cual se puede explicar ya que para adquirir un cargo determinado dentro de la organización se requiere tiempo en la misma, de la misma manera se desarrolla una vinculación positiva (Meyer & Allen, 1997).
 - Edad, se encuentra en relación al componente afectivo y de continuidad, ya que al tener más edad las personas encuentran menores posibilidades de ser contratadas en otras empresas y el riesgo de dejar la organización se eleva (Mathieu & Zajac, 1990); así mismo los individuos de mayor edad se comprometen más afectivamente con la organización ya que logran mejores puestos de trabajo y mayor familiaridad con su labor.
 - Sexo, las mujeres son las que desarrollan un mayor compromiso (Mathieu & Zajac, 1990), sin embargo, en otra investigación realizada por los autores antes mencionados, se obtuvo que no hay diferencias significativas para el compromiso en los dos sexos.
 - Estado civil, Mathieu y Zajac, (1990), refieren que las personas casadas tienen un mayor compromiso (el de continuidad) debido a que tienen mayores responsabilidades económicas en su hogar.

Enfoque Conceptual Multidimensional

Según la información encontrada se sabe que se han tomado tres teorías diferentes en la conceptualización de “Compromiso Organizacional” (Varona, 1993).

1. El intercambio, desde la cual el compromiso organizacional es el resultado del intercambio de beneficios y contribuciones que se da

entre la empresa y el trabajador, es así que el trabajador asocia los beneficios que la empresa le brinda con el trabajo, como un incentivo para seguir en la empresa.

2. La Psicológica, desde la cual el compromiso organizacional tiene tres componentes: La identificación del individuo con los objetivos y valores de la empresa, las ganas de ayudar a la empresa a alcanzar sus metas y el querer ser integrante de la empresa. Es decir, el compromiso es el nivel de identificación que posee el trabajador hacia la empresa.
3. La atribución, desde la cual el compromiso organizacional es una responsabilidad que se da a consecuencia actos voluntarios y de entrega.

Dimensiones del Compromiso Organizacional

En base al modelo multidimensional, el cual hace una adecuada clasificación de las dimensiones del compromiso organizacional, en compromiso de continuidad, afectivo y normativo, los mismos que se interrelacionan y estudian la identificación y pertenencia que desarrollan los trabajadores para con la empresa. John P. Meyer y Natalie J. Allen en 1997 los clasificaron de la siguiente manera:

Compromiso de continuidad

Está orientado a los costos que conlleva dejar la organización. Es así que una persona continúa trabajando en una empresa porque dejarla conllevaría sacrificar las inversiones realizadas para permanecer en la organización.

Meyer y Allen se basaron en las siguientes definiciones: Becker (1960), refiere que el compromiso se da cuando un individuo, realiza inversiones con la finalidad de mantener algunos intereses, mantiene una consistente línea de actuación. Kanter (1968), refiere que el compromiso se da con la

disponibilidad de los trabajadores para brindar energía y lealtad a la organización y el riesgo que conlleva para este el dejar la organización.

Se sustenta en la relación de estabilidad y beneficios que adquiere la persona al ser parte de la organización a consecuencia de las inversiones que esta realiza en la organización, así como el percibir escasas oportunidades de conseguir un nuevo empleo con mejores oportunidades de trabajo.

El Compromiso Afectivo

Referido al vínculo afectivo de pertenencia y lealtad de la persona con la organización. En este nivel los empleados de esta organización permanecen porque así lo quieren. Meyer y Allen se basaron en distintas definiciones de las cuales resaltan:

Kanter (1968), refiere que el apego es el sentimiento que tiene el trabajador hacia la organización orientado en el afecto y la emoción.

Schneuer y Niguen (1970), refieren que el compromiso afectivo es la causa por la cual los objetivos del trabajador y el de la empresa se tornan más convenientes.

Sheldon (1971), determina que es la manera o disposición en que el individuo se dirige a la organización que relaciona su identidad a la organización”

En base a las definiciones antes mencionadas se puede concluir que el compromiso afectivo es la vinculación de identidad y apego que desarrolla el colaborador hacia la empresa, la misma que es observable cuando un colaborador se alegra al cumplir los objetivos establecidos por la empresa, cuando se siente orgulloso de pertenecer a la empresa y cuando al trabajar no lo siente como una obligación, lo hace con gusto.

El compromiso normativo

Es aquel que se produce cuando se desarrolla el sentido de identificación con los objetivos de la organización. Meyer y Allen se basaron en distintas definiciones de las cuales resaltan:

Wiener (1982), refiere que es el internalizar las normas para dirigir nuestros objetivos hacia las metas y objetivos de la organización.

Wiener y Gekhman (1997), refieren que las manifestaciones de compromiso de un individuo están aceptadas en la sociedad, las mismas que alcanzan lo normado importante para la esencia del compromiso.

Penley y Gould, (1988), refieren que hay quienes lo llaman “Compromiso moral”.

Por lo tanto “El componente normativo se refiere a los sentimientos de obligación de permanencia en la organización” (Meyer & Allen, 1997 cp. Allen & Meyer 1991, P.1). ”Sus fundamentos son el derecho y la moral (Meyer y Allen, 1997, P.60)

Es así que el compromiso normativo se enfoca en el sentimiento de obligación de permanencia, por lo que renunciar a la organización no es adecuado para el trabajador

1.4. Formulación del Problema

¿Cuáles son las propiedades psicométricas de la Escala de Compromiso Organizacional en Policías del Departamento de Unidades de emergencia en la provincia de Trujillo?

1.5. Justificación

La presente investigación se realizó con la finalidad de brindar a los profesionales en psicología un instrumento que cuente con validez y confiabilidad en la Policía Nacional de la localidad de Trujillo, permitiendo obtener datos fiables del Compromiso Organizacional en efectivos policiales; lo cual servirá de aporte para futuras investigaciones que deseen abordar el tema a profundidad. Generará un aporte al campo de investigación psicométrica en el País, permitiendo así poder contribuir a

nuevas investigaciones en relación al Compromiso Organizacional en la Policía Nacional del Perú en la provincia de Trujillo.

Así mismo permitiría orientar acciones para gestionar el talento humano en esta institución, como resultado de poder conocer el nivel de compromiso organizacional en los efectivos policiales, y a partir de ello las autoridades institucionales podrán gestionar el desarrollo de programas de capacitación, para fomentar una mejora de la imagen institucional de la Policía Nacional del Perú orientados a la calidad del capital humano en la organización que permita el desarrollo de competencias y un aumento de mística institucional.

1.6. Objetivos

Objetivo general

Determinar las propiedades psicométricas de la Escala de Compromiso Organizacional en personal policial del Departamento de Unidades de Emergencia en la provincia de Trujillo.

Objetivos específicos

- Establecer evidencias de validez basadas en la estructura interna mediante análisis factorial confirmatorio de la escala del Compromiso Organizacional en personal policial del Departamento de Unidades de Emergencia en la provincia de Trujillo.
- Establecer la confiabilidad por consistencia interna de la Escala de Compromiso Organizacional en personal policial de la provincia de Trujillo.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

Al no haber un diseño establecido se trabaja con el diseño tipo instrumental, el cual abarca todos los estudios referentes al desarrollo de pruebas y aparatos, incluye la adaptación como el diseño de los mismos (Montero & León, 2007).

2.2. Variables Operacionalización

Variables

Compromiso Organizacional

Operalización de variables:

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Escala de medición
Compromiso Organizacional	Según Meyer y Allen (1997): “Compromiso Organizacional es el estado psicológico que caracteriza las relaciones entre los empleados con la organización y tiene implicaciones en las decisiones de continuar o dejar de ser miembro de la organización” (p. 59).	Medido a través del puntaje obtenido en la escala de Compromiso Organizacional con respecto a las dimensiones Compromiso afectivo, Compromiso de Continuidad y Compromiso Normativo.	Compromiso Afectivo considera las características de sentimientos positivos o identificación con una organización. (Meyer et al., 1997). Compromiso de Continuidad que enfoca los costos o inversiones que los empleados realizan en la organización. (Meyer et al., 1997). Compromiso Normativo consiste en un fuerte sentimiento de obligación por parte del empleado por permanecer en la organización.	Escala de intervalo Compromiso Afectivo corresponde a los ítems 1,2,3,4,5 y 6. Compromiso de Continuidad corresponde a los ítems 7,8,9,10,11 y 12. Compromiso Normativo corresponde a los ítems 13,14,15,16,17 y 18.

(Meyer et al.,
1997).

2.3. Población y muestra

La población evaluada para realizar la investigación estuvo conformada por policías que laboran en el Departamento de Unidades de Emergencia de la provincia de Trujillo, el cual está conformado por 451 efectivos policiales, de ambos sexos, con edades que van desde los 20 a 55 años. Al momento de la investigación se contó con la participación de 358 efectivos, pues los 93 efectivos restantes se encontraban de vacaciones y haciendo el curso de Rescate.

Tabla 2

Distribución de la población de efectivos policiales en el Departamento de Unidades de Emergencia de la Provincia de Trujillo.

DEPUNEME	EFECTIVOS			
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	%
DEPAMOT NORTE	50	2	52	14.5%
DEPAMOT NORESTE	43	2	45	12.6%
DEPAMOT ESTE	58	2	60	16.7%
DEPAMOT CENTRO	78	2	80	22.3%
AGUILAS NEGRAS	46	13	59	16.5%
ESCMOPOL NORTE	32	2	34	9.5%
ESCMOPOL SUR	25	3	28	7.9%
TOTAL	332	26	358	100%

Unidad de análisis

Un efectivo policial de la provincia de Trujillo

Criterios de selección

Criterios de inclusión

Efectivos policiales que laboren en la provincia de Trujillo y acepten participar en la investigación. Así como los efectivos policiales que tengan como mínimo 1 años de servicio.

Criterios de exclusión

Personal que se halle fuera de la institución en el momento de la aplicación por permiso, comisión de servicio y/o vacaciones. Efectivos policiales que no deseen participar. Efectivos policiales que no sigan las instrucciones y realicen un mal llenado de la escala del compromiso organizacional.

2.4. Técnica e Instrumento de recolección de datos y confiabilidad

Técnica:

Evaluación Psicológica es la disciplina de la psicología que estudia el comportamiento de una o varias personas en su interacción con el ambiente físico y social con la finalidad de describir, clasificar, predecir, y, en su caso, explicar su comportamiento, según Ballesteros (1983).

Instrumento:

El instrumento utilizado fue, la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen, su nombre original en inglés Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) creada en Estados Unidos, ha sido tomada de la tercera versión editada (1997). Adaptado y validado en versión español por Luis Arciniega y Luis Gonzales (2006). El cuestionario antes mencionado cuenta con 3 escalas: Compromiso Afectivo; Compromiso de Continuidad y Compromiso Normativo, la cual posee 6 ítems para cada escala haciendo un total de 18 ítems, los mismos que se puntúan en una escala tipo Likert, con 7 opciones donde: (1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) levemente en desacuerdo, (4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo, (5) levemente de acuerdo, (6) De acuerdo, (7) Totalmente de acuerdo. El cuestionario posee ítems positivos (1,2,6,7,8,9, 10, 11, 12, 14,

16, 17 y 18) y negativos (3, 4, 5 y 13); es de administración individual y colectiva en un tiempo de 15 minutos aproximadamente para su aplicación.

Validez y confiabilidad:

Meyer y Allen (1990) construyeron el cuestionario de compromiso organizacional, se seleccionaron ocho items 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 confiabilidad para cada escala (es decir, el coeficiente alfa) fue: escala de compromiso afectivo 0.87; escala de compromiso continuidad 0.75; escala de compromiso normativo 0.79. Los 24 items que comprenden estas escalas se sometieron a un análisis factorial exploratorio. Se encontraron cargas factoriales entre 0.45 al 0.82 en el Componente afectivo, entre 0.39 al 0.67 en el Componente continuidad y entre 0.43 al 0.67 en el Componente Normativo. Se esperaba que la independencia de las puntuaciones de escala de compromiso continuidad de las puntuaciones con relación a las otras dos escalas, y encontraron una significativa relación entre la escala de compromiso afectivo y la escala de compromiso normativo. 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 en dieciocho ítems; presenta cargas factoriales con valores que oscilan entre .410 a .749 en el componente Afectivo; entre .459 a .700 en el componente de Continuidad y entre .580 a .735 en el componente 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

2.5. Método de análisis de datos

Los datos obtenidos a través de la escala de Compromiso Organizacional, se trasladaron a una base de datos de Microsoft Excel 2013, posteriormente para el análisis factorial confirmatorio se utilizó el software AMOS versión 21.0, donde se procedió con el procesamiento estadístico para la obtención de la validez; los índices de confiabilidad de la escala de Compromiso Organizacional se obtuvieron mediante el método de consistencia interna usando el estadístico Omega.

2.6. Aspectos éticos

Para la presente investigación se ha tomado en cuenta las siguientes consideraciones éticas en relación al Código de ética Profesional del Colegio de Psicólogos del Perú (1999). Como refiere el artículo N° 20 se debe cuidar la confidencialidad de los participantes que aceptaron de manera voluntaria formar parte de la investigación, para ello se le brindará

el consentimiento informado, es un documento en el cual el participante acepta formar parte de la muestra de la población de manera voluntaria en dicho documento se detalla que la información solicitada será de uso exclusivo para la investigación. Así mismo se les explicará los motivos de la investigación, así como se les aclarará las dudas existentes, así como lo menciona el artículo N° 81. De la misma manera se respetará la decisión de los participantes cuando deciden retirarse de la investigación, tal como lo señala el artículo N° 83.

III. RESULTADOS

En la figura 1 se muestra el diagrama de senderos de la Escala de Compromiso organizacional de tres factores con dieciocho ítems, donde se muestran encerradas en circunferencias rojas las cargas factoriales más bajas del modelo.

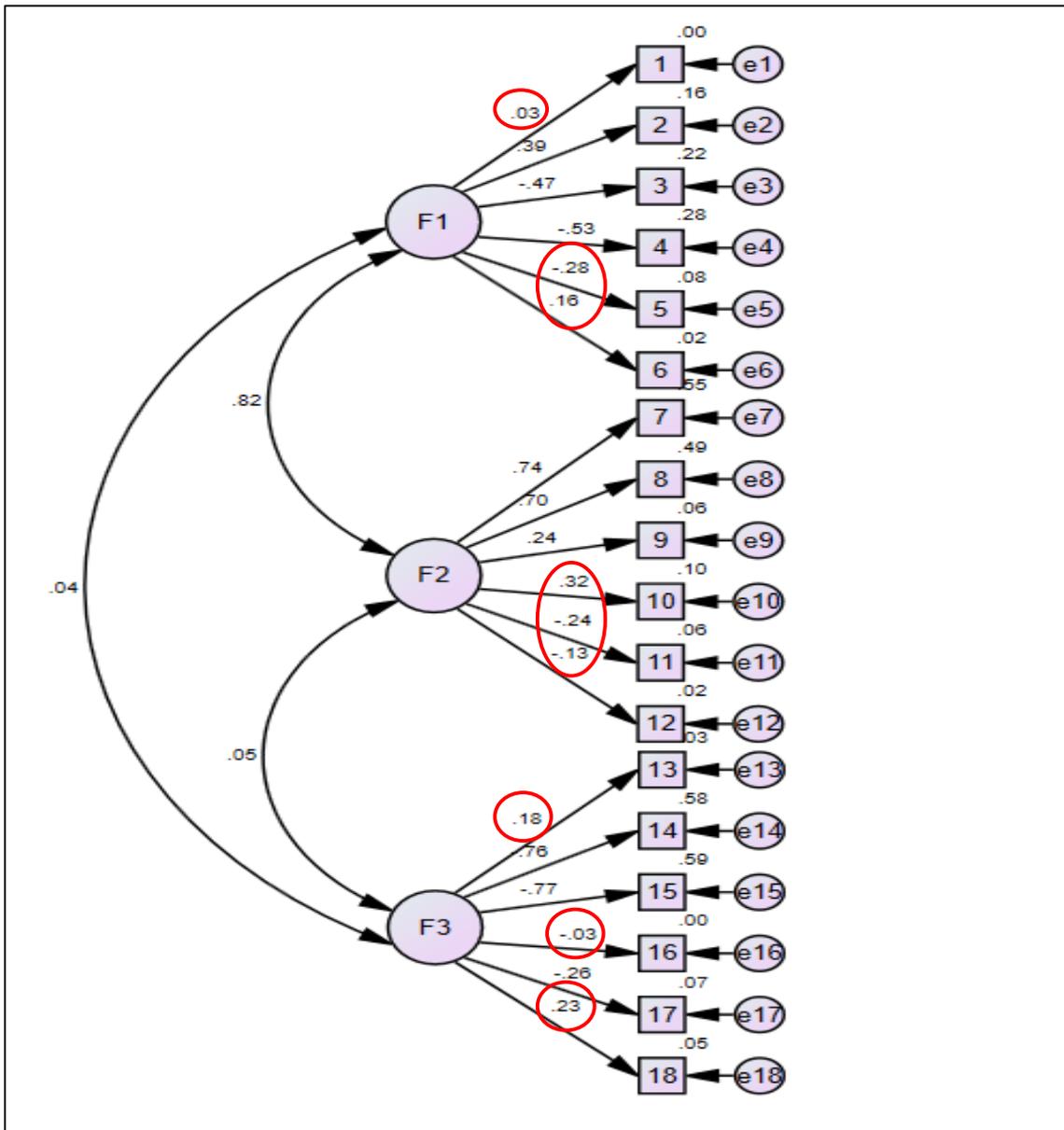


Figura 1.

Diagrama de senderos de la Escala de Compromiso organizacional de tres factores con dieciocho ítems.

En la figura 2 se muestra el diagrama de senderos del modelo de tres factores con nueve ítems de la Escala de Compromiso organizacional, resultado de la eliminación de los ítems con las cargas factoriales más bajas y conservando al menos tres ítems por cada factor latente.

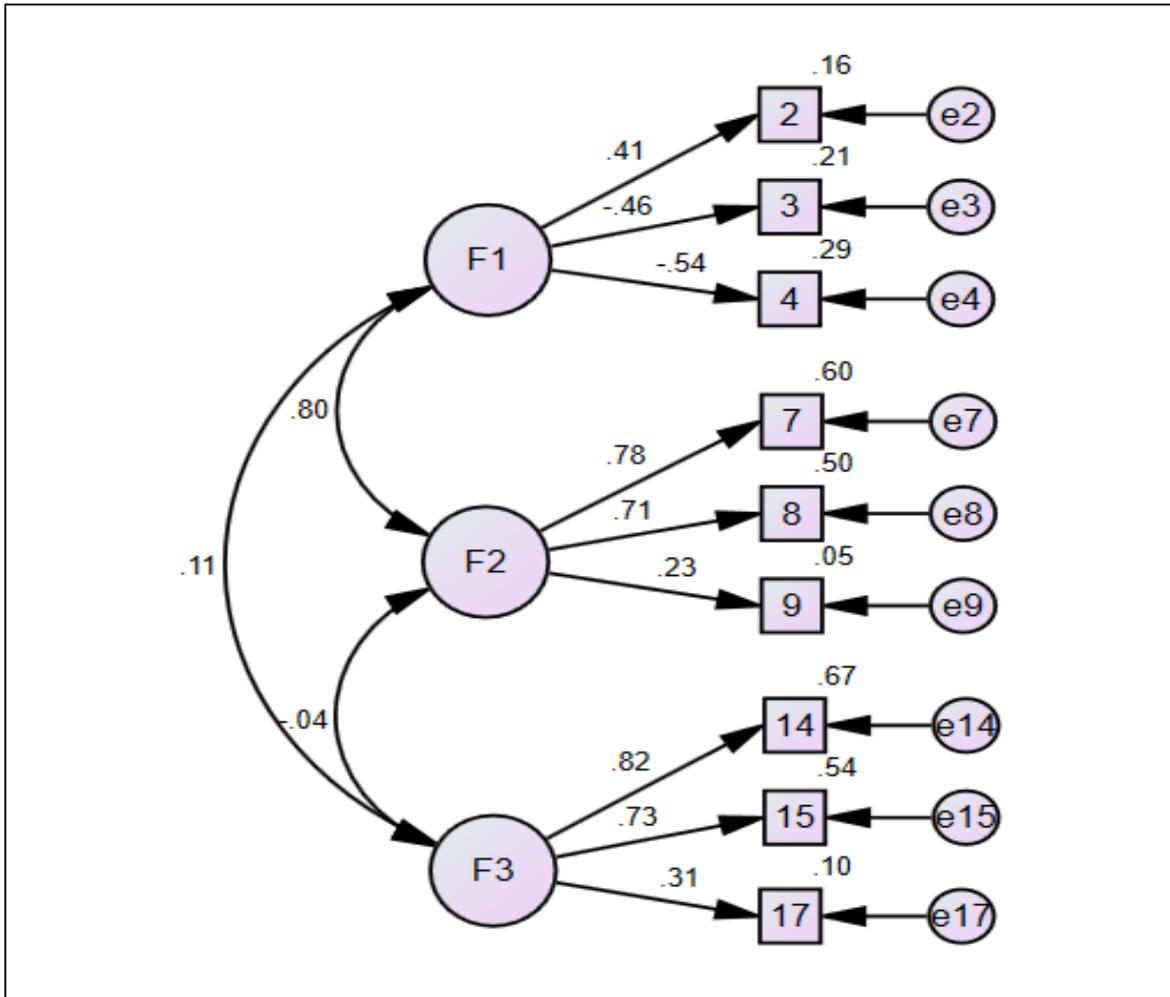


Figura 2. Diagrama de senderos de la Escala de Compromiso organizacional de tres factores con nueve ítems.

En la tabla 3, se muestran las cargas factoriales estandarizadas del modelo teórico con 18 ítem, donde se muestran cargas factoriales de -.53 a .39 en el factor afectivo, de -.24 a .74 en el factor continuidad y de -.77 a .23 en el factor normativo, mientras que en el modelo resumido se encontraron cargas factoriales estandarizadas de -.54 a .41 en el factor afectivo, de .23 a .78 en el factor continuidad y de .31 a .82 en el factor normativo de la Escala de Compromiso Organizacional.

Tabla 3.

Cargas factoriales estandarizadas del modelo teórico y resumido

FACTOR Ítem	Teórico 3F-18	Resumido 3F-9
F1. Afectivo		
1. Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización.	.03	
2. En realidad siento como si los problemas de esta organización fueran los míos.	.39	.41
3. No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización.	-.47	-.46
4. No me siento emocionalmente ligado a la organización.	-.53	-.54
5. No me siento como “parte de la familia” en esta organización.	-.28	
6. Esta organización tiene un gran significado personal para mí.	.16	
F2. Continuidad		
7. Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo.	.74	.78
8. Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo.	.70	.71
9. Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora.	.24	.23
10. Siento que tengo muy pocas opciones si considerará dejar esta organización.	.32	
11. Sí no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar.	-.24	
12. Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles	-.13	
F3. Normativo		
13. No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.	.18	
14. Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto.	-.76	.82
15. Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora.	-.77	.73
16. La organización donde trabajo merece mi lealtad.	-.03	
17. No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.	-.26	.31
18. Siento que le debo mucho a esta organización.	.23	

En la Tabla 4 se muestran los resultados del análisis factorial confirmatorio de la Escala de Compromiso Organizacional, una razón χ^2/gf de 5.33, un RMSEA de .322 y un GFI de .815, además los índices de ajuste comparativo muestran un CFI de .478 y un IFI de .488, mientras que los índices parsimónicos muestran un PGFI de .629 y un PCFI de .413 para el modelo teórico y una razón χ^2/gf de 2.687, un RMSEA de .07 y un GFI de .962, además los índices de ajuste comparativo muestran un CFI de .915 y un IFI de .917, mientras que los índices parsimónicos muestran un PGFI de .513 y un PCFI de .583 para el modelo resumido

Tabla 4.

Análisis Factorial confirmatorio de la Escala de Compromiso Organizacional

Índices de ajuste		Modelo	
		Teórico 3F-18	Resumido 3F-9
AJUSTE ABSOLUTO			
Chi cuadrado	χ^2	703.95	64.49
Grados de libertad	Gl	132	24
Radio de verosimilitud	χ^2/Gl	5.33	2.687
Error cuadrático medio de aproximación	RMSEA	.322	.070
Índice de bondad de ajuste	GFI	.815	.962
AJUSTE COMPARATIVO			
Índice de ajuste comparativo	CFI	.478	.915
Índice de ajuste incremental	IFI	.488	.917
AJUSTE PARSIMÓNICO			
Índice de bondad de ajuste parsimónico	PGFI	.629	.513
Índice de ajuste comparativo parsimónico	PCFI	.413	.583

Método de estimación: Mínimo cuadrados no ponderados.

3F-18: Modelo de tres factores y 18 ítems (Modelo Teórico)

3F-9: Modelo de tres factores y 9 ítems (Modelo Resumido)

En la Tabla 5 se muestran los índices de confiabilidad de la escala de Compromiso Organizacional mediante el método de consistencia interna usando el estadístico Omega, mostrándose valores de .40 a .54 en los componentes del modelo teórico de tres factores con dieciocho ítems y valores de .73 y .76 en los factores del modelo resumido de tres factores con nueve ítems.

Tabla 5.

Índices de confiabilidad de la Escala de Compromiso Organizacional

Modelo/Escala	Omega	N ítems
Modelo Teórico de 3 Factores y 18 ítems		
Afectivo	.40	6
Continuidad	.54	6
Normativo	.52	6
Modelo Resumido de 3 Factores y 9 ítems		
Afectivo	.46	3
Continuidad	.62	3
Normativo	.67	3

IV. DISCUSIÓN

El Compromiso Organizacional es un tema de gran importancia para las empresas hoy en día, pues se sabe que de ello dependerá que sus colaboradores se identifiquen con la misión de la empresa, para lograr así el funcionamiento óptimo y productividad de las mismas. Así lo demuestran los estudios realizados en países desarrollados sin embargo en países sub desarrollados hay pocas investigaciones (Arias, 2001). Es así que la presente investigación se realizó a fin de aportar al constructo de compromiso organizacional en la Policía Nacional, debido a que en dicha población existen pocas investigaciones en dicho tema. Así mismo hacer mención que a Policía Nacional posee su propio Régimen Disciplinario.

En esta investigación se hizo un análisis psicométrico de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen, compuesta por 18 ítems, en una población de 358 efectivos policiales de ambos sexos, del departamento de unidades de emergencia de la provincia de Trujillo. Se inició haciendo un análisis de validez de constructo, proceso estadístico que analiza el ajuste de los ítems del instrumento con el constructo medido (Yaghmale, 2003), usando el análisis factorial confirmatorio, con el cuál se determinará que tanto se ajusta el modelo estimado al modelo planteado por el autor (Batista-Fogueta, Coenders & Alonso, 2004).

Se realiza el diagrama de senderos, para examinar la estructura interna del modelo planteado de 3 factores con 18 ítems, donde se muestran las cargas factoriales de -.53 a .39 en el factor afectivo, de -.24 a .74 en el factor continuidad y de -.77 a .23 en el factor normativo. Lo que se hizo a continuación fue eliminar las cargas factoriales más bajas del modelo, en la dimensión afectiva fueron los ítems 1, 5 y 6; en la dimensión continuidad fueron los ítems 10, 11 y 12 y en la dimensión normativa los ítems 13, 16 y 17. Quedando el modelo resumido de 3 factores con 9 ítems. Al hacer el análisis factorial confirmatorio y el diagrama de senderos, se encontraron cargas factoriales estandarizadas de -.54 a .41 en el factor afectivo, de .23 a .78 en el factor continuidad y de .31 a .82 en el factor normativo de la Escala de Compromiso Organizacional.

Encontrando que el modelo resumido se ajusta adecuadamente a la población investigada, con índices de ajuste absoluto adecuados: $\chi^2/df=2.687$, un RMSEA de .070 y un GFI de .962. Así también se observaron índices de ajuste comparativo aceptables tales como CFI de .915 y un IFI de .917; así como índices parsimónicos adecuados presentando un PGFI de .513 y un PCFI de .583. Estos datos indican que el modelo resumido de 3 factores y 9 ítems se ajusta a la población de la policía nacional de Perú.

Resultados que se pueden contrastar con los obtenidos por Hernández y Rovira (2016) en su investigación quienes obtuvieron el modelo de 3 factores con 12 ítems, con índices de ajuste aceptables como: CFI= .93, GFI= .94, RMSEA= .079. Es así que los resultados parecen demostrar los diferentes enfoques que se pueden obtener según el estudio y la población de participantes, demostrando así que cada sociedad varía según el contexto y la cultura, lo que influye significativamente en los resultados.

Con estos resultados se estaría contribuyendo con las evidencias de validez hallada por los autores y con la aportación de teorías y estudios, que plantean el compromiso organizacional como una variable multidimensional según la teoría de Meyer y Allen (1997). Por ello, es la importancia de dar soporte psicométrico a esta escala del compromiso organizacional en otros contextos distintos, ya que existen muchas investigaciones donde evidencian que existen diferencias y otras que dan aporte a determinar la conceptualización y medición de la misma, según Betanzos, Andrade y Paz (2006).

La confiabilidad es el nivel de precisión con el que un instrumento produce los mismos resultados (Hernández, Fernández & Baptista 2014), para la investigación se determinó la confiabilidad por consistencia interna mediante el estadístico Omega corregido, mostrándose para el modelo resumido valores moderados de .46 para la dimensión afectiva, .62 para la dimensión de continuidad y .67 para la dimensión normativa. Aunque no se encontraron antecedentes de estudio donde se haya utilizado el índice Omega, en la presente investigación se obtuvieron coeficientes de confiabilidad moderados para la escala. Sin embargo, se puede contrastar con la investigación de González y Antón (1995), quienes obtuvieron coeficientes de Cronbach de: .73 para la

dimensión afectiva, .66 para la dimensión continuidad y .67 para la dimensión normativa, confiabilidad moderada.

Una limitación importante no considerada en la presente investigación que pudo haber influido en los resultados es la deseabilidad social, que es común su intervención cuando se miden valores personales (Braithwaite y Law, 1985) y que se manifiesta en que los empleados aportan respuestas socialmente adecuadas para no quedar mal en su empresa. Otra limitación poco significativa las condiciones y tiempo de aplicación de la encuesta, ya que fue desarrollada durante la formación en un tiempo aproximado de 10 a 15 minutos. Por otro lado, no se han tenido otras limitaciones significativas para llevar a cabo esta investigación, sin embargo, se sugiere contar en futuras investigaciones con mayor cantidad de participantes para enriquecer la muestra.

En síntesis, el modelo resumido de 3 factores y 9 ítems presenta mejores niveles de ajuste en la población de la Policía Nacional. Cabe resaltar que los resultados encontrados no son concluyentes, por lo que se debe continuar las investigaciones para encontrar mayores evidencias logrando así generar y ampliar las evidencias de validez y confiabilidad del instrumento.

V. CONCLUSION

- La validez de constructo obtenida mediante el análisis factorial confirmatorio reportó que el modelo que presenta los mejores índices de bondad de ajuste es el de 3 factores con 9 ítems, que obtuvo un índice de bondad de ajuste un valor de .962, asimismo el error de aproximación medio cuadrático obtuvo un valor de .070 que califica al modelo como admisible y reportó cargas factoriales mayores a .20.
- Se determinó la confiabilidad por consistencia interna mediante el estadístico Omega corregido, mostrándose para el modelo resumido de 3 factores con 9 ítems, valores moderados de .46 para la dimensión afectiva, .62 para la dimensión de continuidad y .67 para la dimensión normativa.

VI. RECOMENDACIONES

- Es necesario continuar con estudios psicométricos del Cuestionario de Compromiso Organizacional, ya que los resultados obtenidos en el presente estudio no son concluyentes, se debe continuar las investigaciones para encontrar mayores evidencias logrando así generar y ampliar la validez y confiabilidad del instrumento.
- Aplicar la escala en diferentes áreas de la policía, debido a que la investigación realizada se ha centrado solo en un departamento específico esto generara observar y realizar estudios sobre las diferencias o similitudes en cuanto a los resultados obtenidos en las otras áreas.
- En lo sucesivo realizar otros tipos de evidencias de validez de constructo según la realidad sociocultural donde se realice la investigación.
- Se sugiere contar en futuras investigaciones con mayor cantidad de participantes para enriquecer la muestra.

VII. REFERENCIAS

- Arias, F. (2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. *Revista Contaduría y Administración*, (200).
- Arias Galicia, Fernando. (1998). *Los cuestionarios de compromiso personal y clima organizacional*. III Foro de Investigación en las Disciplinas FinancieroAdministrativas, Facultad de Contaduría y Administración de la UNAM, México, D.F.
- Arciniega, L. y Gonzales, L. (2006). What is the influence of work values relative to other variables in the development of organizational commitment? *Revista de Psicología Social*, 21 (1), 35-50
- Batista-Fogueta, J., Coenders, G. y Alonso, J. (2004). Análisis factorial confirmatorio, su utilidad en la validación de cuestionarios relacionados con la salud. *Revista de Medicina Clínica*, 122 (1), 21-27. Recuperado de <http://www3.udg.edu/fcee/professors/gcoenders/pap21.pdf>.
- Betanzos, N., Andrade, P. y 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.redalyc.org/pdf/2313/231317045002.pdf>.
- Becker, S. (1960). Notes on the concept of commitment. *Revista Americana de Psicología*, (66), 32-40.
- Braithwaite, A. y Law, G. (1985). Structure of human values: Testing the adequacy of the Rokeach value survey. *Journal of Personality and Social Psychology*, 49(1), 250-263.
- Calderon, L. (2013). *Los diez mayores desafíos para gestionar el talento humano en el Perú*. Recuperado de <http://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2013/11/04/desafios-gestionar-talento-humano-peru/>

- Cohen, A. (2003). *Multiple commitments in the workplace: An integrative approach*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Defensoría del Pueblo (2009). *Fortalecimiento de la Policía Nacional Perú: Cinco áreas de atención urgente*, Informe Defensorial N°142.
- El comercio (2016). *Más de 3.700 policías fueron sancionados durante el año pasado*. Recuperado de: http://elcomercio.pe/sociedad/lima/mas-3700-policias-fueron-sancionados-durante-ano-pasado-noticia-1885476?ref=flujo_tags_518896&ft=nota_1&e=titulo.
- Fonseca, M. y Bastos, B. (2002) *Creatividad y Compromiso organizacional: sus relaciones con la percepción de Rendimiento en el trabajo*. Salvador: Actos del ENANPAD.
- González, L. y Antón, C. (1995). Dimensiones del Compromiso Organizacional. En González, A., y De Elena (Eds.), *Psicología del trabajo y de las organizaciones, Gestión de recursos humanos y nuevas tecnologías*, 89-103, Salamanca : Eudema. Recuperado de <https://gredos.usal.es/jspui/bitstream/10366/125406/1/1995%20Gonz%C3%A1lez%20y%20Ant%C3%B3n.pdf>.
- Hernández, E., y Rovira-Millán, V. (2016). Revisión de las propiedades psicométricas y estructura interna de la Escala de Compromiso Organizacional usando el modelo de ecuaciones estructurales. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 27(1).
- Mathieu, E. y Zajac, D. M. (1990). A review and Meta Analysis of the Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment. *Psychological Bulletin*. (108), 171-194.
- Meyer, J.P., Allen, N.J. y Gellathly, I. (1990). Affective and continuance commitment to the organization: Evaluation of measures and analysis of concurrent and time-lagged relations. *Journal of applied psychology*, 75 (6), 710-120.

- Meyer, J.P. y Allen, N.J. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, (1), 61-98.
- Meyer, J., Allen, N. & Smith, C. (1993). Commitment to organizational and occupations: extension and test of a three-component conceptualization. *Revista de psicología Aplicada*, 538-551.
- Meyer, J. y Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. California: Sage Publications.
- Meyer, J.P; Herscovitch, L. (2001). Commitment in the Workplace: Toward General Model. *Human Resource Management Review*, 11, 299-326.
- Mowday, P. T., Porter, L. w. y Steers, R. M. (1982). *Organizational Liinkgages. The psychology of commitmment, absenteeism and turnover*. New York: Academic Press.
- MacNeil, I. R. (1985). Relational Contracts: What We Do and Do Not Know. *Wisconsin. Law Review*, 5, 483-525.
- Nuñez, R. (2014). *Talento humano en la administración pública*. Recupero de <http://www.eoi.es/blogs/mintecon/2014/05/18/el-talento-humano-en-la-administracion-publica/>
- Omar, a. y Florencia, U. A. (2008). Valores Personales y compromiso organizacional. *Enseñanza e investigación en psicología*, 13 (2), 353-372. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/292/29213210.pdf>.
- Penley, L. E. y Gould, S. (1988). Etzioni's Model of Organizational Involvement: A Perspective for Understanding Commitment to Organizations. *Journal of Organizational Behaviour*, (9), 43-59.
- Quispe, M. M. (2015). *Adaptación y propiedades psicométricas del inventario de compromiso organizacional de Allen y Meyer en trabajadores de una empresa privada de Villa el Salvador*. (Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología). Universidad Autonoma del Perú, Lima, Perú. Recuperado de

<http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/226/1/QUISEP%20MUNOZ,%20MARIBEL%20GLORIA.pdf>.

Rocha, M. C., Böhrer, M. R. (2015). *Tres Dimensiones Del Compromiso Organizacional: Identificación, Membresía Y Lealtad*. Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBSP, 2(1).

Sánchez, H. & Reyes, C. (2006). *Metodología y diseños de investigación científica*. Perú: Visión Universitaria.

Yaghmale, F. (2003). Content validity and its estimation. *Journal of Medical Education*, 3(1), 25-27.

VIII. ANEXOS

Carta de Consentimiento Informado

Yo _____ identificado(a) con el número de DNI _____ indico que se me ha explicado que seré parte del trabajo de investigación: Propiedades psicométricas de la Escala de Compromiso Organizacional en personal policial del Departamento de Unidades de Emergencia en la provincia de Trujillo. Por lo cual me aplicarán un cuestionario, así mismo mis resultados se reunirán con los obtenidos por los demás efectivos policiales y en ningún momento se revelará mi identidad.

Se respeta mi decisión de participar o no aceptar ser parte de la investigación.

Por lo explicado, declaro que:

- He recibido información suficiente sobre la investigación.
- He tenido la oportunidad de realizar preguntas sobre el estudio.

Se me ha informado que:

- Mi participación es voluntaria.
- Mis resultados personales no serán informados a nadie.

Fecha: ____ de _____ del 2017.

Firma del Participante

ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Edad: _____ Sexo: (M) (F) Estado civil: _____

Tiempo de servicio: _____

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

Departamento de Unidades de Emergencia (DEPUNEME)

Sub Unidades	Dirección
Escuadrón de Emergencia Norte	Av. Condorcanqui N° 2100 La Esperanza
Escuadrón de Emergencia Noreste	Calle 25 de diciembre Mz.4 Lt. 01 Florencia de Mora
Escuadrón de Emergencia Este	Av. Huascaran Mz. I Lt. 03 Urb. Libertad
Escuadrón de Emergencia Centro	Av. Húsares de Junín Cdra. 04 Trujillo
Águilas Negras	Av. Húsares de Junín Cdra. 04 Trujillo
Escuadrón motorizado policial	Av. Revolución N° 100 El Porvenir
Central de Comunicaciones de Emergencia 105	Av. Húsares de Junín Cdra. 04 Trujillo

Tabla 6.

Estadísticos descriptivos, ANOVA y matriz de correlaciones de Pearson

Ítem	Descriptivos				ANOVA		Correlaciones de Pearson																		
	As.	C	Media	DE	F	p	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1	.47	-1.26	3.42	2.05	238.6	.000**	1																		
2	-.86	-.49	4.83	1.86			.00	1																	
3	.69	-.94	3.16	1.94			-.05	-.14	1																
4	.22	-1.37	3.75	1.97			-.08	-.23	.21	1															
5	2.25	7.37	1.74	.96			.09	-.20	.17	.07	1														
6	-1.93	5.21	5.88	1.18			-.05	.16	-.04	.02	-.34	1													
7	-.76	-.68	4.96	1.83	116.6	.000**	-.04	.27	-.23	-.27	-.17	.20	1												
8	-.69	-.83	4.86	1.89			-.12	.23	-.25	-.29	-.18	.20	.55	1											
9	-1.10	.10	4.88	1.67			-.04	.11	.03	-.08	-.07	.19	.19	.17	1										
10	.33	-1.23	3.45	1.90			.04	.11	.07	-.29	-.02	-.08	.17	.15	.13	1									
11	-.46	-1.10	4.57	1.89			-.17	-.10	.09	.17	-.06	-.01	-.07	-.07	-.03	-.28	1								
12	1.45	1.65	2.41	1.47			.11	-.02	.09	.03	.12	-.25	-.14	-.16	-.07	.16	-.18	1							
13	-.42	-1.19	4.72	1.88	433.4	.000**	-.09	-.08	-.05	.20	-.12	.17	-.04	-.04	.01	-.43	.44	-.21	1						
14	1.64	2.25	2.33	1.45			.05	-.01	.11	.00	.09	-.19	-.08	-.09	-.06	.16	-.14	.52	-.17	1					
15	1.65	1.88	2.33	1.59			.10	.14	.16	-.03	.16	-.26	-.07	-.13	-.11	.21	-.17	.54	-.25	.59	1				
16	-1.43	2.59	5.60	1.23			-.07	.25	-.05	-.19	-.34	.20	.22	.17	.16	.09	.06	-.03	.02	-.01	-.06	1			
17	-1.62	1.38	5.52	1.85			-.07	.23	-.06	-.04	-.33	.04	.13	.12	.12	.04	-.03	.19	-.05	.19	.13	.39	1		
18	-2.13	6.41	6.23	1.00			-.07	.24	-.19	-.08	-.44	.49	.26	.26	.13	-.06	.10	-.25	.22	-.25	-.29	.27	.27	1	

Tabla 7.*Índices de modificación según correlación entre errores*

Errores		M.I.
e1	e11	14.042
e1	e8	10.12
e1	e4	5.042
e1	e13	4.403
e2	e15	22.224
e2	e16	4.33
e3	e10	11.664
e3	e9	6.029
e4	e10	14.635
e4	e13	8.329
e4	e16	8.085
e4	e6	4.047
e5	e18	23.524
e5	e16	22.009
e5	e17	13.172
e5	e6	9.875
e5	e13	5.259
e6	e18	29.254
e6	e12	10.804
e6	e15	9.757
e6	e9	8.034
e6	e10	4.308
e9	e15	8.0
e9	e17	4.6
e10	e13	54.027
e10	e11	16.701
e10	e12	6.18
e11	e13	51.675
e11	e12	6.897
e12	e14	29.692
e12	e15	10.265
e15	e16	8.037
e16	e17	34.703