



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

“Propiedades psicométricas del cuestionario de Compromiso Organizacional en colaboradores de las instituciones educativas de Nuevo Chimbote”

TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

AUTOR:

SÁENZ SOTO, GRECIA SHANTAL

ASESOR:

Dr. NOÉ GRIJALVA, HUGO MARTIN

LÍNEA DE INVESTIGACION:

Psicométrica

Chimbote - Perú

2017

## **PÁGINA DEL JURADO**

---

**Dr. Noé Grijalva Hugo Martin**  
**Presidente**

---

**Dr. Gino Reyes Baca**  
**Vocal**

---

**Mg. Beatriz Puestas Mendoza**  
**Secretaria**

## **DEDICATORIA**

Con todo cariño y amor dedico este trabajo a mis padres que siempre están presente ofreciéndome su ayuda en todo momento. Se lo dedico por la confianza que tienen hacia mi persona, por las palabras de aliento que tienen siempre cuando siento que ya no puedo seguir adelante.

Grecia Shantal Sáenz Soto.

## **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar, quiero agradecer a Dios, porque siempre me da las fuerzas que necesito para seguir adelante día a día sin importar las dificultades que se puedan presentar en mi camino.

También quiero agradecer a mis padres por esta oportunidad que me brinda al ofrecerme una buena educación, así como también le agradezco su apoyo y confianza incondicional durante mis años de vida y de estudio, haciendo de mí una mejor persona, con muchas ganas de seguir esforzándose y dar siempre lo mejor.

A la Escuela de Psicología, por hacer posible la enseñanza de mis asesores quienes me guiaron adecuadamente para culminar este proyecto.

También expreso mi cordial agradecimiento a los colaboradores, quienes colaboraron para que este proyecto se realice con éxito

Grecia Shantal Sáenz Soto.

## **DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD**

Yo, Grecia Sáenz Soto con DNI° 70175966, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grado y Título de la Universidad Cesar 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 la información aportada, por la cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad Cesar Vallejo.

Nuevo Chimbote, septiembre 2017

Grecia Shantal Sáenz Soto

## **PRESENTACIÓN**

Estimado Señores miembros del Jurado:

Del estudio realizado, solicito a consideración de vuestro criterio profesional la evaluación del presente informe de investigación denominada: "Propiedades psicométricas del cuestionario de compromiso organizacional en colaboradores de las instituciones educativas de Nuevo Chimbote", en cumplimiento del Reglamento de Grado y Título de la Universidad César Vallejo para obtener el título profesional de Licenciado de Psicología, esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

Atenta y respetuosamente

La autora

## ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO .....	ii
DEDICATORIA .....	iii
AGRADECIMIENTO .....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD .....	v
PRESENTACIÓN .....	vi
ÍNDICE .....	vii
RESUMEN .....	ix
ABSTRACT .....	x
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>11</b>
1.1 Realidad Problemática .....	11
1.2 Trabajos Previos .....	12
1.3 Teorías relacionadas al tema .....	16
1.3.1 Compromiso laboral .....	16
1.3.2 Tipos de compromiso organizacional.....	20
1.3.3 Importancia del compromiso organizacional .....	22
1.4 Formulación del problema.....	24
1.5 Justificación del estudio .....	24
1.6 Objetivos .....	24
1.6.1 Objetivo General .....	24
1.6.2 Objetivo Específicos .....	24
<b>II. Metodología.....</b>	<b>25</b>
2.1 Tipo de investigación: .....	25
2.2 Variables, operacionalización.....	25
2.3 Población y Muestra .....	26
2.3.1 Población .....	26
2.3.2 Muestra.....	26
2.3.3 Muestreo .....	26
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .....	29
2.5 Método de análisis de datos .....	29
<b>III. Resultados .....</b>	<b>31</b>
<b>V. CONCLUSIONES.....</b>	<b>38</b>

<b>VI. RECOMENDACIONES</b> .....	39
<b>VII. REFERENCIAS</b> .....	40
<b>ANEXOS</b> .....	48

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> Matriz de operacionalización de la variable .....	25
<b>Tabla 2.</b> Estratificación de colaboradores del sector educativo según distribución de sexo .....	27
<b>Tabla 3.</b> Media, desviación estandar, asimetría, curtosis, correlación Item-factor y correlación Item-test.....	31
<b>Tabla 4.</b> Índices de ajuste absoluto e índice de ajuste comparativo.....	33
<b>Tabla 5.</b> Cargas estandarizadas de los reactivos según los 3 factores propuestos mediante el Análisis Factorial Confirmatorio del cuestionario de compromiso organizacional en colaboradores de las instituciones educativas de Nuevo Chimbote.....	34
<b>Tabla 6.</b> Estadísticos de fiabilidad de la consistencia interna del cuestionario de Compromiso Organizacional en colaboradores de las instituciones educativas de Nuevo Chimbote.....	36
<b>Figura 1.</b> Estructura factorial del cuestionario de Compromiso Organizacional de la Nueva estructura en colaboradores de las instituciones educativas de Nuevo Chimbote Según Análisis Factorial Confirmatorio con Amos V24.....	35



## RESUMEN

La presente investigación es de tipo tecnológico y tiene como objetivo determinar las propiedades psicométricas del cuestionario de Compromiso Organizacional en colaboradores de las instituciones educativas de Nuevo Chimbote. Se realizó con una muestra de 319 colaboradores, conformada por 151 varones y 168 mujeres, a quienes se les aplicó el cuestionario de manera individual. En cuanto a la validez de constructo a través de la correlación ítem test del cuestionario de Compromiso Organizacional se halló una correlación directamente y significativa, con puntajes que fluctúan entre .230 y .879 obteniendo índices aparentemente deficiente para los reactivos 14 y 15. Asimismo, se determinó la validez factorial del cuestionario de Compromiso Organizacional, utilizando la técnica confirmatoria, mediante el método de máxima verosimilitud, reporta para el modelo teórico índices de ajuste, absoluto (GFI=.878; AGFI=.842, RMSEA=.080 y;  $X^2/ gl=3.015$ ) de apreciación insuficiente, asimismo un índice de ajuste comparativo (CFI=.948) aceptable, mientras que un modelo propuesto alcanza índices de ajuste absoluto (GFI=.915; AGFI=.886, RMSEA=.067 y;  $X^2/ gl=2.416$ ), de valoración aceptable y un índice de ajuste comparativo (CFI=.971) de apreciación suficiente. Por último, para determinar la confiabilidad mediante la consistencia interna, se utilizó el coeficiente omega, reportando para la estructura teórica valores de .742 a .813, de apreciación aceptable, mientras que, para la estructura propuesta, reporta índices de .918 a .926, de apreciación satisfactoria. Se puede afirmar que la escala en general posee bondades psicométricas.

**Palabras clave:** Compromiso organizacional, propiedades psicométricas.

## ABSTRACT

The present research is of a technological type and aims to determine the psychometric properties of the questionnaire of Organizational Commitment in collaborators of the educational institutions of Nuevo Chimbote. It was carried out with a sample of 319 collaborators, made up of 151 men and 168 women, to whom the questionnaire was applied individually. As for the construct validity through the correlation item test of the Organizational Commitment questionnaire, a direct and significant correlation was found, with scores ranging from .230 to .879 obtaining seemingly deficient indexes for reagents 14 and 15. It was also determined the factorial validity of the Organizational Commitment questionnaire, using the confirmatory technique, using the maximum likelihood method, reports for the absolute index adjustment index (GFI = .878, AGFI = .842, RMSEA = .080 and;  $\chi^2 / \text{gl} = 2.416$ ), while a proposed model achieves absolute adjustment indexes (GFI = .915, AGFI = .886, RMSEA = .067 and;  $\chi^2 / \text{gl} = 2.416$ ), of acceptable valuation and a comparative adjustment index (CFI = .971) of sufficient appreciation. Finally, to determine reliability through internal consistency, the omega coefficient was used, reporting for the theoretical structure values from .742 to .813, of acceptable appreciation, whereas, for the proposed structure, it reports rates of .918 a. 926, of satisfactory appreciation. It can be affirmed that the scale in general possesses psychometric benefits.

**Key words:** Organizational commitment, reliability, factorial analysis.

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1 Realidad Problemática**

El compromiso laboral es un tema de gran importancia en los últimos tiempos; este estudio facilitará la organización de las empresas, debido a que sus resultados serán desde la perspectiva de los colaboradores. El compromiso organizacional permite la estabilidad laboral y garantiza satisfacer necesidades tanto materiales como psicológicas, incluyendo en bienestar personal y la autorrealización como colaborador. Las organizaciones para poder generar el compromiso en sus empleados necesitan realizar cambios organizacionales donde generan un compromiso entre la organización y el empleado. El conocimiento a profundidad del compromiso organizacional se vuelve fundamental, debido a que permite identificar y abordar áreas problemáticas en las empresas; así como también, determinar la percepción de los docentes en sus respectivos centros laborales (Betanzos y Paz, 2007, p. 34).

De esta forma, el presente estudio aportará un concepto en las empresas de nuestra localidad, donde se tomen las medidas necesarias para mantener, fidelizar y retener al recurso humano, que es lo más importante. Desde hace algunos años el compromiso organizacional se ha convertido en una de las piezas clave para dirigir el área de recursos humanos porque permite examinar la identificación de los empleados con los objetivos organizacionales. El compromiso de los colaboradores con su puesto laboral y la lealtad hacia la organización se logra cuando los colaboradores estén implicados y muy identificados en la organización donde laboran, así pues, las posibilidades de su permanencia serán mayores (Rocha & Böhr, 2010, p.25).

Actualmente en el mercado laboral el cambio organizacional es constante y variable existiendo la necesidad de que los trabajadores estén motivados, tengan mejor desempeño y estén implicados en su organización, haciendo de esta manera muy relevante el compromiso en la organización. El formar un vínculo de lealtad hace pensar que el empleado no solo buscará el

trabajo individual, sino que deseará trabajar de manera grupal, de tal manera que llegue a formar un vínculo con su organización. Las organizaciones suelen dedicarse a fomentar el compromiso de sus colaboradores para lograr la estabilidad y reducir los costos de rotación y dentro de las empresas se relacionan los empleados comprometidos a trabajar más y a estar propensos a ejecutar un esfuerzo adicional para lograr los objetivos organizacionales. Los diversos estudios han demostrado consistentemente que el compromiso contribuye efectivamente en las organizaciones (Meyer & Allen, 2004, p.14).

El compromiso organizacional presenta un modelo de tres componentes, el cual es conformado por tres dimensiones: el compromiso de continuidad, el compromiso afectivo y el compromiso normativo (Meyer & Allen, 1991). Sin embargo, en la actualidad, en los países latinoamericanos, a pesar de la significancia del tema, este ha sido investigado escasamente, a diferencia de los países desarrollados en los que el tema compromiso organizacional se ha estudiado de manera exhaustiva (Arias, 2001).

El objetivo de esta investigación es validar y estandarizar la escala de Compromiso Laboral de Meyer y Allen en una muestra representativa en los colaboradores de las instituciones educativas. Así también, evaluar la variable que involucra el comportamiento laboral en los colaboradores del mismo. 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 (Arias, 2001, p.14).

## **1.2 Trabajos Previos**

Betanzos (2007) en el estudio titulado: “Análisis psicométrico del Compromiso Organizacional como variable actitudinal” se evaluó a los colaboradores de una empresa de telecomunicaciones que tiene un total de 800 empleados. La edad promedio de los encuestados es de 26 años (siendo el rango 17 a 53 años). El nivel de escolaridad de los participantes era: carrera técnica 8%, bachillerato 22%, licenciatura 68% y posgrado 2%. La mayoría

solteros y el 42% de estos tienen al menos un dependiente económico. Todos los empleados tenían contrato laboral indefinido. La muestra fue no probabilística y estuvo integrada por 369 empleados (46%), 190 hombres y 179 mujeres. Se utilizó un cuestionario de compromiso organizacional formado por tres escalas: compromiso afectivo, compromiso de continuidad e implicación. Mostrando una adecuada consistencia interna  $\alpha = 0.80$ . Y mediante el análisis factorial exploratorio, arrojó 3 factores, posteriormente para clarificar la estructura del primer factorial, a través de un análisis factorial de segundo orden se obtuvo un índice KMO = 0,64, con prueba de esfericidad de Bartlett  $p=0.00$ .

Asto (2015) realizó la investigación "Propiedades psicométricas del Cuestionario Organizacional en trabajadores del poder judicial" en una muestra de 423 trabajadores de dos distritos judiciales con personal administrativo y jurisdiccional, compuesta por 218 hombres y 205 mujeres, sus edades oscilaban entre los 21 y 60 años. Se empleó un tipo de muestreo probabilístico-estratificado. Se utilizó el cuestionario de Compromiso Organizacional de Betanzos y Paz (2007). Se realizaron correlaciones ítem-test e ítem-sub test, presentando índices mayores a 0.40, correlación interescalas, donde todas fueron altamente significativas; un análisis factorial con rotación varimax que mide una dimensión general de compromiso organizacional compuesta por tres factores. El cuestionario mostró un alto grado de consistencia interna de 0.93, Alpha de Cronbach.

Rosario - Hernández & Rovira (2016) nos presenta un estudio que tuvo como propósito revisar las propiedades psicométricas de la escala de Compromiso Organizacional (ECO). Utilizó dicha escala basándose en la teoría de Meyer y Allen (1991), la cual sugiere que el constructo de compromiso organizacional está compuesto por tres dimensiones: (a) compromiso afectivo, (b) compromiso moral o normativo y (c) compromiso necesario o de continuidad. La muestra de la presente investigación estuvo compuesta por 2273 participantes tomadas de 14 muestras de diferentes

investigaciones realizadas en Puerto Rico, las cuales utilizaron la ECO. Un 47.4% (1077) eran del género masculino, un 51.0% (1160) eran del femenino y un 3.2% (72) no respondió a la pregunta del género. La edad promedio de la muestra fue igual a 35.76 con una desviación estándar igual a 11.04 años de edad. Se llevaron a cabo varios análisis de reactivos y factores tanto exploratorios como confirmatorios para examinar las propiedades psicométricas de la ECO. 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.

Canales (2016) en su investigación tuvo como objetivo determinar las propiedades psicométricas del cuestionario de Compromiso Organizacional en agentes de seguridad de Trujillo. La muestra estuvo conformada por 536 agentes de seguridad. Se aplicó el cuestionario de Compromiso Organizacional, el cual está compuesto por 19 ítems que abarcan tres dimensiones: Compromiso Afectivo, Implicación y Compromiso de Continuidad. Se determinaron evidencias de validez basadas en la estructura interna a través de un análisis factorial exploratorio mediante el método de extracción paralelo y rotación oblicua que midió una dimensión general de Compromiso Organizacional compuesta por tres factores y un análisis factorial confirmatorio obtenido mediante el método de máxima verosimilitud y bajo el supuesto de tres factores relacionados, donde cada uno de los factores se agrupó con los ítems que le corresponden según el modelo presentado en la teoría. El cuestionario mostró un alto grado de consistencia interna mediante Alpha Ordinal en cada uno de sus factores. Se concluye que el cuestionario de Compromiso Organizacional es un instrumento con características psicométricas apropiadas y confiables para poblaciones similares.

Figuroa (2016) realizó un estudio de tipo tecnológico y diseño psicométrico teniendo 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 0.168 y 0.628. Mediante el análisis factorial confirmatorio reporto cargas factoriales mayores a 0.20 nos indica como aceptable; e índices de bondad de ajuste Bentler-Bonett no normado de 0.644, CFI 0.678 e IFI 0.681 indicativo de un ajuste no razonable. La confiabilidad del instrumento se realizó, mediante la consistencia interna para el cuestionario general fue de 0.806 y para los factores: afectivo es 0.748, continuidad 0.746 y normativo 0.704 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.

Meyer y Allen (1997, citado por Quispe,2015) se centraron en establecer las propiedades psicométricas: validez y confiabilidad del inventario de Compromiso Organizacional de Allen y Meyer. Aplicado a una muestra de 323 trabajadores de variadas edades y género quienes laboraban en doce áreas distintas, de una empresa privada de Villa el Salvador, Perú. Los resultados revelaron que el constructo multidimensional que comprende los tres componentes es válido y confiable, la cual 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 Cronbrach es de 0.737 cuando  $p < .001$ ; el coeficiente de mitades es de 0.765 para una  $p < .001$  Se establecieron los baremos según componentes puntaje total. No hubo diferencias significativas por edad, género y tiempo de trabajo.

### **1.3 Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1 Compromiso laboral**

El compromiso organizacional va más allá de cumplir funciones brindadas por la organización, dedicándose no solo a la productividad y eficacia del colaborador sino también a la satisfacción y lealtad de este. Es por ello que Meyer & Allen (1997, citado por Peralta 2013) definen el compromiso organizacional como:

Estado psicológico que caracteriza la relación entre un individuo y la organización, que influyen en su decisión de continuar o dejar la organización. Asimismo, estos autores señalan que el compromiso organizacional es un constructor de concepto multidimensional que comprende tres tipos de compromiso organizacional: el afectivo, el de continuidad y el normativo (p.24).

Alles (2007) define que el compromiso es: “apoyar e instrumentar decisiones comprometiendo por completo con el logro de objetivos del negocio. Controlar la puesta en marcha de las acciones acordadas. Cumplir con sus compromisos, tanto en los personales como los profesionales” (p.93). Por otro lado, Guarneros (2014) manifiesta que: “si la organización no tiene la posibilidad de presentarse ante sus integrantes como un proyecto viable, estructurado y confiable, con visión, misión y valor sólidos, los empleados sentirán en todo momento que dependen de un hilo muy frágil” (p. 11).

Sandoval (2012) refiere que el compromiso es un acuerdo mediante el cual alguien se implica a ejecutar alguna actividad en cierto tiempo y bajo un régimen de condiciones satisfactorias. De tal manera que Elousa (2014) expresa que los colaboradores dedican su energía para el éxito de su función. Dicha energía será el valor agregado y el compromiso que implica el esfuerzo y dedicación del equipo de trabajo. Así pues, López (2007, citado en Filippi, Ferrari y Sicardi, 2017) expresa que las personas resilientes suelen tener mayor autocontrol y control emocional frente a situaciones estresantes, capaces de adaptarse a situaciones de presión.



El compromiso es un lazo moral, el cual puede formalizarse de manera legal o no, sea con algún proyecto, persona o empresa. Al ser de una empresa es un acuerdo a cumplir según las prioridades que requiera la organización (Cagigas y Mazo, 2013).

El compromiso laboral u organizacional es mostrar disposición, identificación activa e involucrarse con la empresa, dependerá del valor que le atribuya la empresa hacia los colaboradores y la acción que tomen frente a los que si muestran interés y los que no (Carrillo, 2010, p. 140). Mientras que Saracho (2014) define que el compromiso: “es un concepto, es algo que los empleados tienen o no tienen de acuerdo a como se defina y como se mida” (p.161).

Actualmente una empresa ya no es vista como una maquina estática que solo se dedica a ejecutar funciones de manera burocrática, sino es un sistema activo y vital, mostrando mayor interés en la satisfacción de los colaboradores para que así su compromiso con la organización sea de alto nivel (Andrade, 2011, p.21).Por lo cual, Alles, (2013) menciona que es indispensable contar con: “un fuerte compromiso de la máxima conducción de la organización, ya que implica que esta asumirá, a su vez, un fuerte compromiso con sus colaboradores al invertir en programas de formación y desarrollo para crear talento interno” (p. 201).

Goncalves (2016) menciona lógicamente no existen proyectos sin personas, es por ello que la forma de trabajar dicho proyecto depende mucho más del compromiso de los colaboradores que de la gran implementación en tecnología, proceso o rediseño que tenga la organización.

Rodríguez (2014) expresa que uno de los efectos de la ausencia de compromiso laboral es la mala comunicación, teniendo como consecuencia la falta de identificación, falta de compromiso en los proyectos y nula participación en actividades propuestas por parte del colaborador con la empresa para la que labora. Es por ello que un colaborador debe sentirse

plenamente competente y tener confianza en sí mismo, por el contrario, si el colaborador se siente incompetente e inseguro esto reflejará hacia los demás y tendrá problemas para garantizar su estadía en la empresa (Eliecer y Prieto, 2016). De tal manera que Alles (2013) manifiesta que existe un método factible para mejorar el compromiso laboral hacia los colaboradores es realizando la evaluación de 360°, la cual permitirá:

- Identificar personas con alto potencial de desarrollo.
- Identificar personas con una baja adecuación al puesto cuyo desarrollo sea factible.
- Identificar personas en condiciones para ocupar otros puestos en función de las competencias requeridas por estos.
- Confeccionar planes de sucesión y/o diagramas de reemplazo para posiciones clave.
- Planear las carreras de estos individuos, a través de programas tales como *jóvenes profesionales*, *planes de carrera*, etcétera (p.46).

Cabe resaltar que la organización se encuentra en constante búsqueda colaboradores que posean gran capacidad de manejo de liderazgo resaltando así su complacencia, identidad, responsabilidad, prosperidad y estabilidad para obtener resultados óptimos, de buena calidad y recomendables (Alcover de la Hera, Moriano, Osca y Topa, 2012). Examinando a detalle cada rasgo de proactividad que tienen los colaboradores en cuanto al cumplimiento de sus funciones, siendo aquellos con la capacidad de “crear o controlar una situación en vez de solo responder a ella” o actuar para provocar cambios y no solo reaccionar al cambio cuando éste ocurre (Zamora, 2011, p.22). Asimismo, Eliecer y Prieto (2016) resalta que la proactividad es el compromiso y responsabilidad del colaborador para cumplir sus exigencias laborales mediante una estructura que no solo indique los avances de la empresa en general, sino también de todos los miembros.

Por otro lado, se debe reconocer el talento de los colaboradores, Thorne & Pellant (2007, véase en Hatum, 2009) mencionan que: “la gente talentosa necesita ser reconocida, estimulada, sentir que consigue resultados significativos, que está contribuyendo a generar valor y una diferencia positiva para la organización, y entusiasmarse con lo que hace” (p. 168). De igual manera, Brief et al. (2002, citado en Ciófaló, 2013) afirman que: “los líderes entusiastas, activos y llenos de energía, energizan a sus seguidores, igual que los que son hostiles y estresantes los bloquean. Por ello que se considera que los líderes son los responsables de la satisfacción de sus colaboradores” (p. 11).

Para lograr el compromiso en los colaboradores es necesario mantenerlos felices y cómodos en su puesto. Es por ello que Salanova y Shaufeli (2009, citado en Vanegas, 2013) mostraron que los trabajadores felices:

- Consiguen mejores trabajos, con más autonomía, significado y variedad
- Son evaluados de forma más positiva por sus supervisores y compañeros
- Tienen más éxito en cargos directivos
- Son menos tendentes a mostrar conductas contra productivas en el trabajo, tales como el robo, la intimidación y el sabotaje
- Exhiben conductas pro sociales como altruismo, cortesía y ayuda a los demás
- Tienen menos rotación y absentismo laboral
- Son menos proclives a padecer burnout
- Muestran más conductas extra – rol (conductas que van más allá de lo requerido contractualmente en su puesto de trabajo)
- Presentan un mejor desempeño y productividad (p. 15).

Elousa (2014) propone ciertos requerimientos para lograr motivar a los colaboradores a que se comprometan con la organización se debe ofrecer un

sentido de dirección, oportunidades de crecimiento profesional, compensación por el trabajo ejecutado, felicitar el éxito del trabajo realizado, mantener una integración laboral con jefes y colegas, comunicación fluida y constante y posibilidad de elegir los acuerdos de trabajo. El compromiso debe ser aquello que transforma una promesa en realidad, es porque se convierte en la clave para lograr aumentar la productividad de una organización (Cagigas y Mazo, 2013).

Por otro lado, un punto importante a considerar es la actitud del individuo con respecto a perspectiva que tiene sobre su labor en la organización. A continuación, se presentan tres tipos de actitudes, las cuales son:

- Satisfacción en el trabajo: se refiere a la actitud global de una persona hacia el trabajo que realiza. Si un individuo se encuentra satisfecho con el trabajo que lleva a cabo mostrara una actitud positiva hacia el mismo.
- Compromiso con el trabajo: es el nivel que una persona se identifica con su trabajo, le interesa lo que realiza, participa de manera activa en lo que él implica y además considera su desempeño como importante para la valoración personal.
- Compromiso organizacional: se refiere al grado en que un colaborador se involucra con una empresa específica y con sus objetivos, además su deseo por quedarse en ella como integrante (Amorós, 2007, p. 73).

### **1.3.2 Tipos de compromiso organizacional**

La variable señala tres dimensiones del compromiso organizacional, teniendo en cuenta que estas son diferentes en lo que respecta a sus causas y consecuencias. A continuación, se detalla cada tipo de compromiso organizacional:

- a. El componente afectivo es: “el afecto emocional del colaborador hacia la empresa, adquirida como resultado del bienestar por

parte de la organización de las necesidades y perspectivas que el empleado siente” (Meyer & Allen, 1997, citado por Peralta 2013, p.25).

- b. El componente de moralidad consiste en el deber del colaborador al sentirse identificado con la cultura y filosofía de la empresa. Demostrando orgullo al momento de expresarse de su centro de trabajo (Arciniega, 2006, citado por Funes, 2013).
- c. El componente de continuidad es el tiempo, perseverancia y esfuerzo invertido que ha logrado alcanzar el colaborador en dicha organización durante su estadía en su puesto laboral (Meyer y Allen, 1997, citado por Funes 2013).

Por otro lado, Arciniega (2006) menciona otros tipos de compromiso organizacional como los que se presentan a continuación:

- a. El apego material, el cual consiste en que el colaborador tiene inversiones en la empresa, las cuales lo beneficiaran, pudiendo ser inversiones monetarias como planes de pensiones, de compra de acciones o bien el costo por antigüedad en una liquidación, hasta como el estatus que puede lograr tener en la empresa y que perdería si se fuera (p.57).
- b. El componente normativo, lo explican como: “deber íntegro o lealtad que siente el trabajador que debe responder de manera mutua hacia la empresa como consecuencia de los patrocínios obtenidos. El empleado está listo para dejar la organización y nada lo retiene” (p.57).

Arciniega (citado por Funes, 2013) resaltó también que tanto el compromiso normativo como el afectivo es emocional y consiste de alguna manera en evaluar el sentimiento de obligación del colaborador al formar parte de una organización (p.58).

### **1.3.3 Importancia del compromiso organizacional**

Meyer & Allen (1997 citado por Funes 2013) manifiestan que el éxito personal y organizacional: “requiere de competencias de orden moral, que es la aplicación activa de la inteligencia moral, la cual es la capacidad mental para determinar cómo los principios humanos universales deben aplicarse a los valores personales, objetivos y acciones” (p.49).

Es indispensable cumplir con la duración de jornada laboral (ocho horas), remuneraciones, vacaciones y gratificaciones del colaborador, ya que de esta manera se está garantizando su empeño, satisfacción y compromiso hacia la organización para la cual trabaja. A la vez se deben cumplir ciertos aspectos como las condiciones de trabajo, de seguridad e higiene, características ergonómicas y diseñar adecuadamente los puestos. (Uribe, 2016).

Un aspecto indispensable en una empresa es contar con colaboradores eficientes con capacidad de liderazgo y adaptación hacia ciertas circunstancias que se presentan cotidianamente. Es por ello que Andrade (2011) refiere que: “cuando trabajamos con organizaciones, siempre encontramos a líderes que brillan trabajando. Es decir, personas que irradian energía positiva, innovación y compromiso, que incentivan a otros a seguir su ejemplo y se apoyan en estos factores para conseguir grandes metas” (p. 14). Así como lo expresa Drucker (2003, véase en Eliecer y Prieto, 2016) convirtiéndose en colaboradores eficientes y efectivos, eficientes por hacer las cosas bien y efectivos por hacer las cosas que se deben hacer.

Es muy importante que en el proceso de socialización de los colaboradores que recién ingresan a laborar, se detalle sus funciones y el desarrollo del compromiso, inculcando así un acuerdo afectivo entre el nuevo colaborador con la misión y visión de una empresa (Bordas, 2016). Partiendo de un objetivo, se genera una meta, fomentar el compromiso laboral y darle un sentido más amplio a la transición. Esto es posible considerando el factor humano y su complejidad (Goncalves, 2016).

A la vez, Saracho (2014) manifiesta que: “las organizaciones persiguen que el compromiso del empleado sea precisamente un enganche, un vínculo emocional en el que el empleado esté dispuesto a dar más que aquello a lo que se comprometió por contrato” (p. 163). Mostrando así que para que un equipo de trabajo obtenga un resultado óptimo, depende del grado de compromiso de cada miembro hacia la función que le corresponde realizar, para beneficio del proyecto (Rodríguez, 2014).

Goncalves (2016) expresa la importancia de la unión del talento para gestionar cuestiones necesarias de la empresa contando con las habilidades esenciales del líder y sus colaboradores y los resultados serán logrados de acuerdo al nivel de compromiso por parte de las personas involucradas. Sin embargo, Amorós (2007) destaca que:

Los empleados pueden brindar una muy importante contribución al establecer metas de trabajo, elegir sus paquetes de prestaciones, dar soluciones a los problemas que pueden existir de productividad y calidad, así como otros temas parecidos. De esta manera muy probablemente aumente la productividad, el compromiso para la consecución de las metas, la satisfacción en el trabajo y la motivación (p. 102).

Cuenca (2010) menciona que la dirección de recursos humanos es la encargada de intervenir en la capacitación de personal mejorando así:

Las políticas de estímulo del talento, de equidad organizativa y de formación de directivos contribuyen a un contrato psicológico equilibrado entre la organización y el empleado que presta sus servicios en ella, favoreciendo su compromiso e identificación con la institución y la adopción de conductas que van más allá de los requerimientos explícitos del puesto de trabajo, lo que redundará en el desempeño individual y en el rendimiento organizativo. O lo que es lo mismo: DESEMPEÑO = TALENTO X COMPROMISO (p.21).

## **1.4 Formulación del problema**

¿Cuáles son las propiedades psicométricas del cuestionario de Compromiso Organizacional en colaboradores de las instituciones educativas de Nuevo Chimbote?

## **1.5 Justificación del estudio**

- A nivel metodológico: La investigación servirá como referencia para futuras investigaciones psicométricas.
- A nivel teórico: La investigación servirá para aumentar el conocimiento de la variable del cuestionario de compromiso organizacional en colaboradores de las instituciones educativas de Nuevo Chimbote.
- A nivel práctico: La investigación servirá para brindar información confiable acerca de la escala que se está realizando.
- A nivel social: La investigación servirá para contribuir y confirmar conocimientos adaptarse a nuestra realidad, es decir aportara un test adaptado a nuestra realidad social.

## **1.6 Objetivos**

### **1.6.1 Objetivo General**

Determinar las propiedades psicométricas del cuestionario de Compromiso Organizacional en colaboradores de las instituciones educativas de Nuevo Chimbote.

### **1.6.2 Objetivo Específicos**

Determinar la validez del constructo empleando la correlación ítem – test corregido del cuestionario de compromiso organizacional en colaboradores de las instituciones educativas de Nuevo Chimbote.

Determinar la validez de constructo mediante el Análisis factorial confirmatorio del cuestionario de compromiso laboral en colaboradores de las instituciones educativas de Nuevo Chimbote.



Determinar la Confiabilidad mediante la consistencia interna del cuestionario de compromiso organizacional en colaboradores de las instituciones educativas de Nuevo Chimbote.

## II. Metodología

### 2.1 Tipo de investigación:

La investigación es de tipo tecnológico propuesto por Sánchez y Reyes, (2006), quienes refieren que el estudio tecnológico responde a problemas técnicos, orientado a demostrar la validez de ciertas técnicas, en este caso un instrumento, bajo las cuales se aplican principios científicos que se demuestran su eficacia y que podrán ser utilizado en futuras investigaciones.

### 2.2 Variables, operacionalización

**Tabla 1**

*Matriz de operacionalización de la variable*

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Indicadores	Escala de Medición
Compromiso Organizacional	El compromiso organizacional no es otra cosa que aquellas actitudes propias de los colaboradores por medio de las cuales demuestran el orgullo y satisfacción de formar parte de la organización en la que laboran. Meyer & Allen,(1991) citado por Peralta, (2013)	Se medirá mediante el “Cuestionario de Compromiso Organizacional”, que permite conocer los tipos de compromiso que existen, este cuestionario contiene 18 ítems.	Compromiso Afectivo: 6, 9, 12, 14, 15, 18 Compromiso Normativo: 1, 3, 4, 5, 17, 16 Compromiso de Continuidad: 2, 7, 8, 10, 11, 13	ordinal

## 2.3 Población y Muestra

### 2.3.1 Población

Para la presente investigación se trabajó con una población de 1849 docentes, se consideró 71 instituciones educativas de Nuevo Chimbote, así mismo se realizó la estratificación de la población dando como resultado la aplicación del cuestionario de Compromiso Organizacional a 151 varones y 168 mujeres.

### 2.3.2 Muestra

**Fórmula para poblaciones finitas:**

$$n = \frac{N z^2 P (1 - P)}{(N - 1) e^2 + Z^2 P (1 - P)}$$

Dónde:

Nivel de Confiabilidad : **z** : 1.96

Proporción de P : **p** : 0.5

Proporción de Q : **q** : 0.5

Tamaño poblacional : **N** : 1849

Error de Muestreo : **e** : 0.05

Tamaño de la Muestra : **n** : 319

**Reemplazando datos:**

### 2.3.3 Muestreo

Hernández, Fernández & Baptista, (2010), el tipo de muestreo que se utilizará será el muestreo probabilístico estratificado, ya que cada uno de los miembros de una población, tienen iguales posibilidades de pertenecer a la muestra y además de ello se garantiza cierta representatividad de la muestra respecto a alguna característica, se dividirá a toda la población en diferentes subgrupos o estratos en forma proporcional. Se determinará a través de una fórmula.

**Tabla 2***Estratificación de colaboradores del sector educativo según distribución de sexo*

<b>Instituciones Educativas</b>	<b>Varones</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>
I.E1	3	4	7
I.E 2	5	5	10
I.E 3	2	2	4
I.E 4	10	8	18
I.E5	4	3	7
I.E6	5	5	10
I.E7	4	1	5
I.E8	3	3	6
I.E9	2	2	4
I.E10	6	7	13
I.E11	5	5	10
I.E12	4	3	7
I.E13	2	2	4
I.E14	3	2	5
I.E15	5	4	9
I.E16	5	5	10
I.E17	1	1	2
I.E18	0	1	1
I.E 19	0	1	1
I.E20	3	3	6
I.E 21	2	2	4
I.E 22	1	2	3
I.E 23	2	2	4
I.E 24	4	3	7
I.E 25	1	0	1
I.E 26	2	2	4
I.E 27	1	1	2
I.E 28	2	2	4
I.E 29	0	1	1
I.E 30	1	1	2
I.E 31	2	4	6
I.E 32	1	2	3
I.E 33	1	2	3
I.E 34	2	1	3
I.E 35	4	5	9
I.E 36	2	1	3
I.E 37	1	2	3
I.E 38	3	5	8
I.E 39	2	1	3

I.E 40	1	3	4
I.E 41	2	4	6
I.E 42	2	2	4
I.E 43	1	2	3
I.E 44	1	1	2
I.E 45	1	1	2
I.E 46	1	1	2
I.E 47	0	1	1
I.E 48	3	2	5
I.E 49	1	1	2
I.E 50	1	2	3
I.E 51	1	1	2
I.E 52	1	2	3
I.E 53	1	2	3
I.E 54	1	1	2
I.E 55	0	1	1
I.E 56	2	4	6
I.E 57	0	1	1
I.E 58	1	1	2
I.E 59	1	1	2
I.E 60	3	3	6
I.E 61	4	4	8
I.E 62	1	0	1
I.E 63	1	1	2
I.E 64	0	1	1
I.E 65	1	2	3
I.E 66	1	2	3
I.E 67	3	3	6
I.E 68	1	3	4
I.E 69	4	4	8
I.E 70	2	3	5
I.E 71	2	2	4
<b>Total</b>	<b>151</b>	<b>168</b>	<b>319</b>

**Criterios de Inclusión:**

- Colaboradores que se encontraron laborando actualmente en la Institución.
- Colaboradores que se encontraron laborando más de 3 meses en una Institución.
- Colaboradores que firmen el consentimiento informado.

### **Criterios de Exclusión:**

- Aquellos participantes que no contesten a la totalidad de los ítems del test psicológico.
- Colaboradores que no deseen participar voluntariamente en la presente investigación.

## **2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

### **Técnicas:**

La información se recolecto por medio de una evaluación psicométrica la cual se utilizó para medir o asignar un valor a las cualidades psicológicas y es una herramienta para tener un perfil más profundo y detallado de las características de una persona. Meller & Allen (2014)

### **Instrumento:**

El cuestionario de Compromiso Organizacional fue creado por Meyer y Allen en el País de Estados Unidos, su aplicación se da de manera individual o colectiva a personas de ambos sexos. Así mismo su duración es de aproximadamente 15 minutos y tiene por finalidad evaluar el Compromiso Organizacional.

### **Descripción:**

El Cuestionario de Compromiso Organizacional, está compuesta por 18 ítems, dividido en tres componentes los cuales son:

- Componente Afectivo (6,9,12,14,15,18)
- Componente de Continuidad (1,3,4,5,16,17)
- Componente Normativo (2,7,8,10,11,13)

Tomando en consideración 2 ítems negativos.

## **2.5 Método de análisis de datos**

Después de la aplicación colectiva del Cuestionario de Compromiso Organizacional, en colaboradores de las instituciones educativas de Nuevo

Chimbote, se procedió a revisar los protocolos respectivos para codificarlos, asignándoles una letra y número correlativo, los resultados se resgritaron en una base de datos en el programa de Microsoft Excel, que luego fueron exportados al programa para las Ciencias Sociales SPSS (StatisticsPackageFor Social Sciences) versión 24.0, para los análisis de evidencias de Validez y Consistencia Interna. En el análisis se utilizó la estadística descriptiva procesando lo concerniente a la Asimetría y Curtosis para determinar si existe distribución normal de datos (univariadas), así como la correlación ítem-test. Así mismo se utilizó la estadística inferencial para efectos de las evidencias de Validez procesándose el AFC (Análisis Factorial Confirmatorio) a través del Programa AMOS versión 24.0.

Finalmente se procesó el AFE (Análisis Factorial Exploratorio) por medio del Programa Factor 10.5.03.

### III. Resultados

#### Análisis preliminar de los ítems del cuestionario de Compromiso Organizacional en colaboradores de las instituciones educativas de Nuevo Chimbote

Tabla 3. Media, desviación estándar, asimetría, curtosis, correlación ítem-factor y correlación ítem-test

Factores	Ítem	Media	DE	Asim.	Curtosis	Ítem – Factor	Ítem – Test
						$r_{itc}$	$r_{itc}$
Componente Afectivo	6	5.445	1.561	-.836	-.326	.693	.859
	9	4.690	1.484	-.455	-.773	.498	.620
	12	5.552	1.455	-.803	-.418	.673	.873
	14	4.928	1.089	.070	.475	.350	.241
	15	4.893	1.177	.068	-.186	.313	.230
	18	5.583	1.315	-.357	-1.210	.444	.427
Componente Normativo	1	3.755	2.010	.203	-1.270	.330	.356
	3	5.389	1.523	-.875	-.251	.865	.879
	4	5.492	1.609	-.860	-.394	.806	.861
	5	5.408	1.579	-.914	-.194	.818	.852
	16	5.266	1.499	-.953	.012	.811	.836
	17	5.351	1.402	-.733	-.517	.786	.848
Componente de Continuidad	2	5.439	1.381	-.816	-.273	.835	.853
	7	5.442	1.561	-.880	-.184	.841	.856
	8	5.483	1.646	-.750	-.764	.861	.883
	10	4.351	1.245	-.789	.173	.501	.472
	11	5.245	1.753	-1.143	.358	.843	.864
	13	5.398	1.604	-.856	-.323	.799	.834

*Nota:* DE=Desviación estándar; Asim.=Asimetría;  $r_{itc}$ =índice de correlación corregido

En la tabla 3, se observa el análisis preliminar de los ítems. La media más baja es para el ítem 1 (Media = 3.755); en tanto, que el ítem 18 presenta la media más alta (Media = 5.583). Las desviaciones estándar más altas las poseen los ítems 11 y 1 (DE = 1.753 y 2.010). Asimismo, los valores de asimetría y curtosis son inferiores a +/- 1.5 de lo cual se concluye que hay presencia de distribución univariada (Lloret, Ferreres, Hernández y Tomas, 2014). Además, la tabla 3 permite apreciar correlación ítem-factor e ítem-test para cada uno de los reactivos, los cuales presentan valores superiores a .30 con un nivel de discriminación de bueno a muy bueno, a excepción de los ítems 14 y 15 que presentan valores de .241 y .230 con un nivel de discriminación deficiente (Elousa y Garay, 2012).

Tabla 4. *Índices de ajuste del modelo estimado según Análisis factorial confirmatorio por medio del método Máxima Verosimilitud de cuestionario de Compromiso Organizacional en colaboradores de las instituciones educativas de Nuevo Chimbote*

<b>Índices de Ajuste</b>		Resultados AFC
<b>Ajuste Absoluto</b>		
X <sup>2</sup>	Chi cuadrado	398.015
gl	Grados de libertad	132
X <sup>2</sup> / gl	Razón Chi cuadrado sobre grados libertad	3.015
GFI	Índice de bondad de ajuste	.878
AGFI	Índice de bondad de ajuste ajustado	.842
RMSEA	Error cuadrático medio de aproximación	.080
<b>Ajuste Comparativo</b>		
CFI	Índice de ajuste comparativo	.948

Suponiendo una estructura de 3 factores del cuestionario de Compromiso Organizacional. Se llevó a cabo un análisis factorial confirmatorio por medio del método de máxima verosimilitud de los 18 ítems del cuestionario, en una población de colaboradores de instituciones educativas de Nuevo Chimbote, donde se reporta el ajuste absoluto por medio de: el índice de ajuste ajustado, el error cuadrático medio de aproximación y la razón Chi cuadrado sobre grados libertad (GFI=.878; AGFI=.842, RMSEA=.080 y; X<sup>2</sup>/ gl=3.015) y, el ajuste comparativo (CFI=.948).



Tabla 5. *Cargas factoriales estandarizadas de los reactivos según los 3 factores propuestos mediante el Análisis Factorial Confirmatorio del cuestionario de Compromiso Organizacional en colaboradores de las instituciones educativas de Nuevo Chimbote.*

Ítems	Factores		
	Componente Afectivo	Componente Normativo	Componente de Continuidad
6	.89		
9	.60		
12	.91		
14	.22		
15	.23		
18	.43		
1		.36	
3		.90	
4		.89	
5		.88	
16		.86	
17		.87	
2			.87
7			.88
8			.91
10			.52
11			.86
13			.85

En la tabla 5, se aprecia las cargas factoriales estandarizadas mediante el análisis factorial confirmatorio de los 3 factores del Compromiso Organizacional en colaboradores de las instituciones educativas Nuevo Chimbote, apreciándose pesos factoriales de .43 a .91 en el factor componente afectivo, de .36 a .89 en el factor componente normativo, y de .52 a .91 en el factor componente de continuidad.

Figura 1. Estructura factorial del cuestionario de Compromiso Organizacional en colaboradores de las instituciones educativas de Nuevo Chimbote según el Análisis Factorial Confirmatorio con Amos V24.

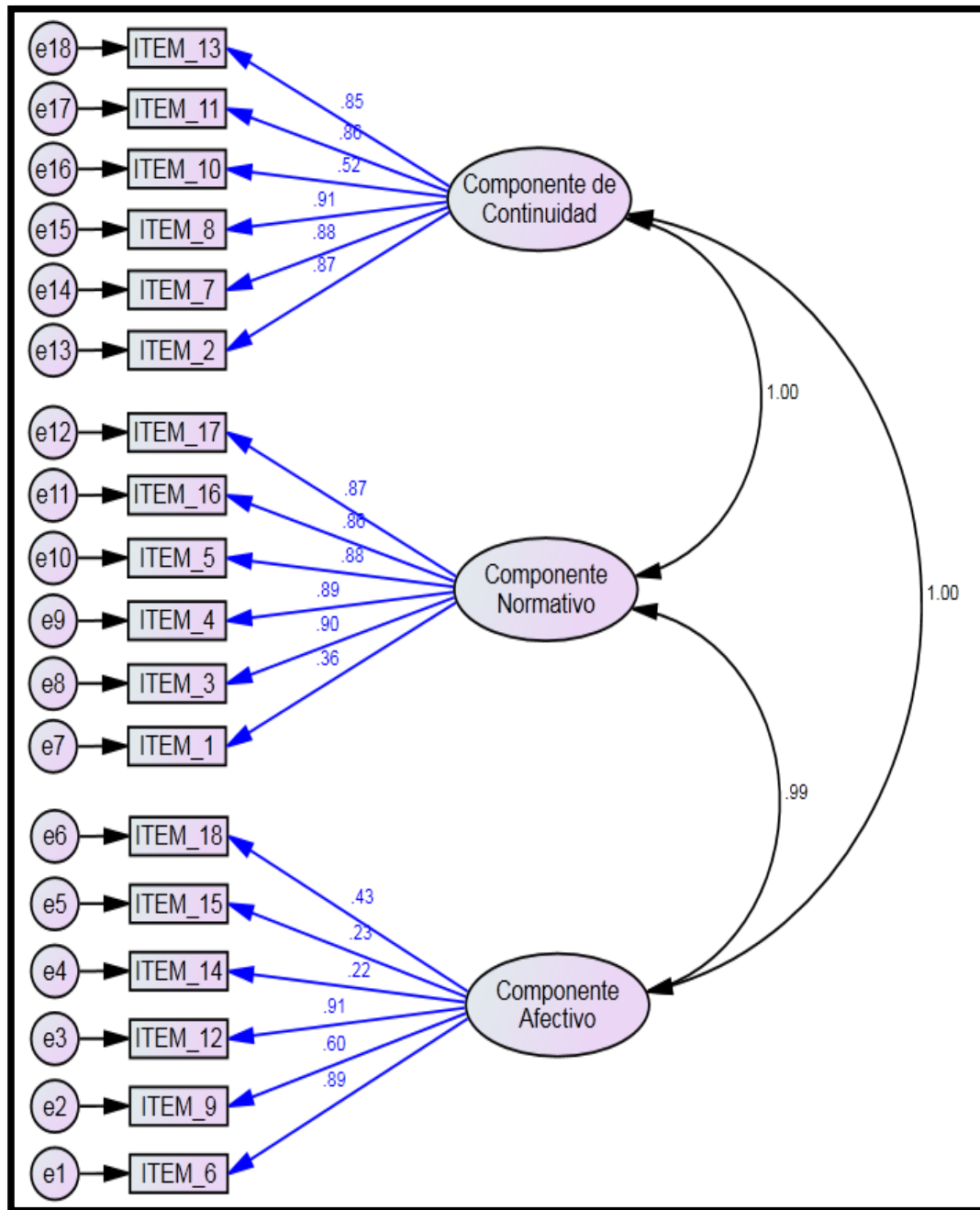


Tabla 6

*Estadísticos de fiabilidad de la consistencia interna del cuestionario de Compromiso Organizacional en colaboradores de las instituciones educativas de Nuevo Chimbote.*

Factores	N° Ítems	$\omega$
Componente Afectivo	6	.742
Componente Normativo	6	.918
Componente de Continuidad	6	.926

*Nota:*  $\omega$ =Coeficiente Omega

En la tabla 6, se aprecia los índices de consistencia interna según el coeficiente omega del Cuestionario de compromiso organizacional, donde se observa los valores para donde los índices varían de .742 a 926.

#### IV. DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo general Determinar las propiedades psicométricas del cuestionario de Compromiso Organizacional en colaboradores de las instituciones educativas de Nuevo Chimbote, constituyendo una población de 1849 sujetos, se obtuvo una muestra probabilística estratificada de 319 unidades de análisis, considerando los criterios de inclusión y exclusión, se procedió a la realización de los objetivos específicos.

Constituyendo un diseño de estudio instrumental (León y Montero, 2007), en cuanto al primer objetivo de determinó la Validez del constructo empleando la correlación ítem – test, mediante el estadístico  $r$  corregido de Pearson, reporta índices ítem-test de .230 a .879, según Elosua y Bully (2012) alcanzarían una valoración de inaceptable a muy buena, obteniendo índices aparentemente deficiente para los reactivos 14 y 15, instaurando variables que no representaría el compromiso organizacional para la muestra de estudio (Prieto y Delgado, 2010), sin embargo en criterio de Kline (1998) son valores aceptables para las correlaciones.

Prosiguiendo, con el siguiente objetivo, se determinó la validez Factorial del cuestionario de compromiso, utilizando la técnica confirmatoria, se consideró inicialmente los valores de asimetría y curtosis al ser menores a 1.5 positivo o negativo se identificó la presencia de normalidad multivariada (Lloret, Ferreres, Hernández y Tomás, 2014), por ende, se procedió a utilizar el método de máxima verosimilitud (Medrano y Navarro, 2007), obteniendo para el modelo teórico índices de ajuste, absoluto (GFI=.878; AGFI=.842, RMSEA=.080 y;  $X^2/ gl=3.015$ ) de según Pérez, Medrano y Sánchez (2013) de apreciación insuficiente, indicando la posibilidad que los reactivos del instrumento no están reflejando el constructo medido, mientras que el índice de ajuste comparativo (CFI=.948), alcanza una valoración de aceptable, para indicar un ajuste entre el modelo teórico y el estimado, se procedió a realizar un segundo análisis factorial confirmatorio (Méndez, 2012).

Por ende, se optó, por realizar un segundo análisis factorial confirmatorio, considerando la propuesta de Valdivieso (2013), eliminando aquellos ítems con cargas factoriales menores a .30, o de estimación negativa, quedando a la estructura interna compuesta por 16 ítems; al eliminar de la dimensión componente afectivo los reactivos 14 y 15, evidenciando índices de ajuste absoluto (GFI=.915; AGFI=.886, RMSEA=.067 y;  $\chi^2/ gl=2.416$ ), de valoración aceptable (Escobedo, Hernández, Estebane y Martínez, 2016), mientras que el índice de ajuste comparativo (CFI=.971) alcanza una apreciación de suficiente (Pérez, et al., 2014), evidenciando un mejor ajuste con la estructura interna propuesta, lo cual se observa en los pesos factoriales estandarizados que obtienen índices sobre el .30, y en la mayoría de los reactivos de apreciación óptima (Lloret, et al., 2014).

Como último objetivo se determinó la Confiabilidad mediante la consistencia interna, utilizando el coeficiente omega el cual Ventura y Caycho refieren que permite una medición más precisa, al utilizar las cargas factoriales estandarizadas, y no estar dependiente del tamaño de muestra o cantidad de los ítems, se evidencia para la estructura teórica valores de .742 a .813, de apreciación aceptable (Campo y Oviedo, 2008), mientras que para la estructura propuesta, reporta índices de fiabilidad de .918 a .926, de apreciación satisfactoria (Campo y Oviedo, 2008), connotando la estabilidad de los puntajes (Ventura y Caycho, 2017).

Resultados similares obtuvieron los estudios de Betanzos (2007), Asto (2015), Rosario & Rovira (2016), así como Meyer y Allen (1997, citado por Quispe, 2015), al evidenciar valores tanto para validez como en confiabilidad de apreciación satisfactoria (Prieto y Delgado, 2010), sin embargo, las investigaciones de Canales (2016) y Figueroa (2016) obtuvieron resultados insuficientes para evidenciar las propiedades psicométricas, posiblemente porque sus muestras mostraron características diferentes en edades y rubros de trabajo, estructurando particularidades sociodemográficas, en donde existe la contingencia que los resultados para validez y confiabilidad sean distintos (Elosua, 2003). Sin embargo, todos los estudios, como el desarrollado contribuyen a nivel metodológico.

## V. CONCLUSIONES

Se determinó las propiedades psicométricas del cuestionario de Compromiso Organizacional en 319 colaboradores de las instituciones educativas de Nuevo Chimbote, aportando a nivel metodológico.

Se determinó la Validez del constructo empleando la correlación ítem – test, mediante el r corregido de Pearson, reporta índices de .230 a .879, de valoración de inaceptable a muy buena.

Se determinó la validez Factorial del cuestionario de compromiso organizacional, utilizando la técnica confirmatoria, mediante el método de máxima verosimilitud, reporta para el modelo teórico índices de ajuste, absoluto (GFI=.878; AGFI=.842, RMSEA=.080 y;  $\chi^2/ gl=3.015$ ) de apreciación insuficiente, asimismo un índice de ajuste comparativo (CFI=.948) aceptable, mientras que un modelo propuesto alcanza índices de ajuste absoluto (GFI=.915; AGFI=.886, RMSEA=.067 y;  $\chi^2/ gl=2.416$ ), de valoración aceptable y un índice de ajuste comparativo (CFI=.971) de apreciación suficiente.

Se determinó la Confiabilidad mediante la consistencia interna, utilizando el coeficiente omega, reporta para la estructura teórica valores de .742 a .813, de apreciación aceptable, mientras que, para la estructura propuesta, reporta índices de .918 a .926, de apreciación satisfactoria.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Ampliar el estudio de las propiedades psicométricas del cuestionario de Compromiso Organizacional, a distintos grupos poblacionales, de tal manera que permita enriquecer las evidencias de validez y confiabilidad del instrumento a nivel nacional.

Realizar otras medidas de validez, como la relación con otras variables pudiendo ser el caso de un análisis convergente, con otro instrumento que mida un constructo similar, o un análisis divergente, con otro instrumento que mida un rasgo distinto.

Se recomienda tener en cuenta los índices de ajuste obtenidos en la propuesta mediante la técnica confirmatoria los cuales muestran valores aceptables en la población de estudio.

Se recomienda obtener otras medidas de confiabilidad de la escala compromiso organizacional, utilizando como método el test re test para tener una apreciación distinta sobre la estabilidad de las puntuaciones a través del tiempo.

## VII. REFERENCIAS

Aiken, L. R. (2003). *Test psicológicos y evaluación*. (11a. Ed.). México: Pearson educación.

Alcover de la Hera, C., Moriano, J., Osca, A. y Topa, G. (2012). *Psicología del trabajo*. Recuperado de:  
<https://books.google.com.co/books?id=IIQdG1UMldwC&pg=PT115&dq=compromiso+organizacional&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjYyeb8ssTVAhVG7yYKHxKIB0c4bhDoAQhIMAc#v=onepage&q=compromiso%20organizacional&f=false>

Alles, M. (2013). *Construyendo Talento: Programas de desarrollo para el crecimiento de las personas y la continuidad organizacional*. Recuperado de:  
<https://books.google.com.co/books?id=RWZfAAAAQBAJ&pg=PA201&dq=compromiso+organizacional&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjSsrzqrMTVAhWBSiYKHVg-BMc4WhDoAQhKMAk#v=onepage&q=compromiso%20organizacional&f=false>

Alles, M. (2007). *Gestión por competencias: el diccionario*. Recuperado de:  
<https://books.google.com.co/books?id=2qguP7cfbr4C&pg=PA9&dq=compromiso+organizacional&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwj0uIm3kMXVAhWISiYKHcGGDV84yAEQ6AEIKTAB#v=onepage&q=compromiso%20organizacional&f=false>

Amorós, E. (2007). *Comportamiento organizacional*. Recuperado de:  
<https://books.google.com.pe/books?id=uRf1b44BjEC&pg=PA73&dq=compromiso+organizacional&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiY3c3PiMbVAhXE4CYKHekMCwEQ6AEIKzAB#v=onepage&q=compromiso%20organizacional&f=false>

Andrade, H. (2011). *Cambio o fuera: Dirigir en el siglo XXI*. Recuperado de:  
<https://books.google.com.co/books?id=Wl8opTELB->



AC&printsec=frontcover&source=gbs\_ge\_summary\_r&cad=0#v=onepage  
&q&f=false

Arias, F. (2001). *El Compromiso Personal hacia la Organización y la Intención de Permanencia: Algunos Factores para su Incremento*. Revista Contaduría y Administración. (200). Consulta: 21 de abril del 2016. <http://www.ejournal.unam.mx/rca/200/RCA20001.pdf>

Asto, F. (2015). *Propiedades Psicométricas de Cuestionario de Compromiso Organizacional en Trabajadores del Poder Judicial. (Tesis de licenciatura), Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú.*

Arciniega, L. & Gonzales, L. (2006). *What is the influence of work values relative to other variables in the development of organizational commitment?* *Revista de Psicología Social, 2006, 21 (1), 35-50.*

Bordas, M. J. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Recuperado de: <https://books.google.com.co/books?id=7ICxCwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=compromiso+organizacional&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwilqM7H4MTVAhWIRyYKHYYVDgk4oAEQ6AEINDAD#v=onepage&q=compromiso%20organizacional&f=false>

Betanzos, N. y Paz, F. (2007). *Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal*. *Revista Anales de Psicología, 23(2), 207- 215.*

Cagigas, J. y Mazo, I. (2013). *Los mitos de Silvia*. Recuperado de: <https://books.google.com.co/books?id=bbKYAgAAQBAJ&pg=PT211&dq=compromiso+organizacional&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwj6547E5cTVAhXCNSYKHRJLCC04tAEQ6AEIIZAA#v=onepage&q=compromiso%20organizacional&f=false>

Canales, V. (2016). *Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Compromiso Organizacional en agentes de seguridad de Trujillo. (Tesis de licenciatura), Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú.*

Carrillo, M. (2010). *Decisiones empresariales: dos estudios de caso en empresas del estado de Querétaro*. Recuperado de: <https://books.google.com.co/books?id=2Y5GAQAAIAAJ&q=compromiso+organizacional&dq=compromiso+organizacional&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiEjtzSpsTVAhXB4yYKHcDCBpc4RhDoAQgtMAI>

Ciófalo, M. E. (2013). *El Autoconcepto a partir del uso del dialogo apreciativo centrado en la persona en conversaciones cara a cara*. Recuperado de: <https://books.google.com.co/books?id=c6H98UNiaawC&pg=PR15&dq=compromiso+organizacional&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwj9u6615cTVAhUFOCYKHTiACqY4qgEQ6AEIIZAA#v=onepage&q=compromiso%20organizacional&f=false>

Cuenca, J. (2010). *Manual de dirección y gestión de recursos humanos en los gobiernos locales*. Recuperado de: [https://books.google.com.co/books?id=JO86n-B1q2QC&printsec=frontcover&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.co/books?id=JO86n-B1q2QC&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)

De Vellis, R. (1991). *Scale Development: Theories and Applications*. Reino Unido, Londres: Sage.

Eliecer y Prieto (2016). *Gerencia proactiva: Más allá de la visión empresarial*. Recuperado de: [https://books.google.com.co/books?id=laYwDgAAQBAJ&printsec=frontcover&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.co/books?id=laYwDgAAQBAJ&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)

Elousa, M. (2014). *20/20: 20 listas geniales de 20 pensadores sobresalientes*. Recuperado de: [https://books.google.com.co/books?id=vjvNAwAAQBAJ&pg=PT14&dq=compromiso+organizacional&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwi\\_\\_8z1vMTVAhXL6yYKHQo7AMg4eBDoAQhRMAk#v=onepage&q=compromiso%20organizacional&f=false](https://books.google.com.co/books?id=vjvNAwAAQBAJ&pg=PT14&dq=compromiso+organizacional&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwi__8z1vMTVAhXL6yYKHQo7AMg4eBDoAQhRMAk#v=onepage&q=compromiso%20organizacional&f=false)

- Figuroa, C. (2016). *Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Compromiso Organizacional en Trabajadores Públicos de la Región La Libertad*. (Tesis de licenciatura), Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú.
- Filippi, G., Ferrari, L. y Sicardi, E. (2017). *Psicología y trabajo, una relación posible*. Tomo II. Recuperado de: [https://books.google.com.pe/books?id=dUJUDgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=psicologia+organizacional&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiT7-Oa6sXVAhVHPCYKHd\\_rCRU4PBD0AQgrMAE#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=dUJUDgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=psicologia+organizacional&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiT7-Oa6sXVAhVHPCYKHd_rCRU4PBD0AQgrMAE#v=onepage&q&f=false)
- Funes, M. (2013). *Compromiso Laboral en una Institución del Estado*. Tesis inédita, Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Goncalves, V. (2016). *Hcmbook – the human changemanagementbody of knowledge: Gestión del Cambio Organizacional – El Factor Humano en el Liderazgo de Proyectos*. Recuperado de: [https://books.google.com.co/books?id=HMt0DQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=compromiso+organizacional&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjFx5\\_qk8XVAhWF5yYKHfniAKE40gEQ6AEIPzAF#v=onepage&q=compromiso%20organizacional&f=false](https://books.google.com.co/books?id=HMt0DQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=compromiso+organizacional&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjFx5_qk8XVAhWF5yYKHfniAKE40gEQ6AEIPzAF#v=onepage&q=compromiso%20organizacional&f=false)
- Guarneros, I. (2014). *Más competitivas que pequeñas: Imagen corporativa a la medida de su empresa*. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=ftThBAAAQBAJ&pg=PR13&dq=compromiso+organizacional&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjRrML8kcbVAhXHNSYKHV8wAU4s4vgEQ6AEIQTAG#v=onepage&q=compromiso%20organizacional&f=false>
- Hatum, A. (2009). *Alineando la organización: Estrategia y prácticas de recursos humanos para managers*. Recuperado de: <https://books.google.com.co/books?id=4ildBgAAQBAJ&pg=PA174&dq=compromiso+organizacional&hl=es->

419&sa=X&ved=0ahUKEwjm4bus0cTVAhWJ5iYKHRs0Dzg4ggEQ6AEILzAC#v=onepage&q=compromiso%20organizacional&f=false

Hernández, R., Baptista, P. & Fernández, C. (2010). *Metodología de la Investigación. (5ta edición) Guadalajara: McGraw-Hill.*

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

Montoya, E. (2014). *Validación de la Escala de Compromiso Laboral de Meyer y Allen en trabajadores de un Contact Center.* Prolongación Primavera 2390, Monterrico – Lima, Perú. Recuperado de: [http://repositorioacademico.upc.edu.pe/upc/bitstream/10757/581494/1/TESES+FINAL\\_Elizabeth+Montoya.pdf](http://repositorioacademico.upc.edu.pe/upc/bitstream/10757/581494/1/TESES+FINAL_Elizabeth+Montoya.pdf).

Peralta, C. (2013). *El compromiso laboral: discursos en la organización.* Barranquilla: Colombia: Pepsic.

Quispe, 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.* Recuperado de: <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/22719>.

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)

Rodríguez, A. (2014). *Psicología de las organizaciones.* Recuperado de: <https://books.google.com.co/books?id=o6tbBQAAQBAJ&pg=PT141&dq=compromiso+organizacional&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjYyeb8ssTVAhVG7yYKHxKIB0c4bhDoAQhUMAk#v=onepage&q=compromiso%20organizacional&f=false>

Rosario-Hernández, E. & Rovira Millán, L.V. (2016). *Revisión de las propiedades psicométricas y estructura interna de la escala de compromiso organizacional usando el modelo de ecuaciones estructurales en Puerto*

Sandoval, C. (2012). *Crear valor con las personas*. Recuperado de:  
[https://books.google.com.co/books?id=GRlc7YM-qlQC&pg=PT70&dq=compromiso+organizacional&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwi\\_\\_8z1vMTVAhXL6yYKHQo7AMg4eBDoAQgMAM#v=onepage&q=compromiso%20organizacional&f=false](https://books.google.com.co/books?id=GRlc7YM-qlQC&pg=PT70&dq=compromiso+organizacional&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwi__8z1vMTVAhXL6yYKHQo7AMg4eBDoAQgMAM#v=onepage&q=compromiso%20organizacional&f=false)

Saracho, J. M. (2014). *Talento organizacional: Un Modelo Para la Definición Organizacional Del Talento*. Recuperado de:  
<https://books.google.com.co/books?id=Wz5VUaPVKyAC&pg=PA161&dq=compromiso+organizacional&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjygeXhmMTVAhUCTCYKHXBWD8Q4MhDoAQgnMAE#v=onepage&q=compromiso%20organizacional&f=false>

Uribe, J. (2016). *Psicología del trabajo: Un entorno de factores psicosociales saludables para la productividad*. Recuperado de:  
<https://books.google.com.pe/books?id=03vWDAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=psicologia+organizacional&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjz89KJ5cXVAhVEOCYKHVT9Do84HhDoAQg5MAQ#v=onepage&q&f=false>

Vanegas, M. (2013). *Psicología organizacional: Perspectivas y avances*. Recuperado de:  
<https://books.google.com.pe/books?id=U8E0DgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=psicologia+organizacional&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiu4pjJ3MXVAhVINSYKHV5tA74Q6AEIKjAB#v=onepage&q&f=false>

Zamora, R. (2011). *Trabajo en Equipo: Motivación, Compromiso y Resultados*. Recuperado de:  
<https://books.google.com.co/books?id=tBM1AwAAQBAJ&pg=PA19&dq=>

compromiso+organizacional&hl=es-  
419&sa=X&ved=0ahUKEwi\_\_8z1vMTVAhXL6yYKHQo7AMg4eBDoAQh  
MMAg#v=onepage&q=compromiso%20organizacional&f=false

Campo, A. & Oviedo, H. (2008). Propiedades Psicométricas de una Escala: la Consistencia Interna. *Revista de Salud Pública*, 10 (5), 831-839.

De Vellis, R. (1991). *Scale development theory and applications*. Applied Social Research Methods Series. United States: SAGE

Elosua, P. & Bully, G. (2012). *Prácticas de Psicometría: Manual de Procedimiento* (1ª ed.). Vasco: Universidad de Vasco.

Elosua, P. (2003). *Sobre la Validez de los test*. *Psicothema*, 15(2), 315-321

Escobedo, M. Hernández, J. Estebane, V. & Martínez, G. (2016). Modelos de Ecuaciones Estructurales: Características, Fases, Construcción, Aplicación y Resultados. *Ciencia & Trabajo*, 18(55), 16-22.

Kline, P. (1998). *The new psychometrics: science, psychology and measurement*. London: Routledge.

Méndez, C. (2012). Introducción al análisis factorial exploratorio. *Revista colombiana de Psiquiatría*, 41(1), 197-207

Montero, I. & León, O. (2007). A guide for naming research studies in Psychology. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 7(3), 847-862.

Medrano, L. & Navarro, R. (2017). Aproximación conceptual y práctica a los modelos de ecuaciones estructurales. *Revista digital de investigación en docencia universitaria*, 11(1), 1-21.

- Pérez, E., Medrano, L. & Sánchez, J. (2013). El PathAnalysis: conceptos básicos y ejemplos de aplicación. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 5(1), 52-66.
- Prieto, G. & Delgado, A. (2010). Fiabilidad y Validez. *Papeles del Psicólogo*, 31(1), 67-74.
- Lloret, S., Ferreres, A., Hernández, A. & Tomás, I. (2014). El análisis factorial exploratorio de los ítems: una guía práctica, revisada y actualizada. *Anales de Psicología*, 30(3), 1151-1169.
- Valdivieso, C. (2013). Efecto de los métodos de estimación en las modelaciones de estructuras de covarianzas sobre un modelo estructural de evaluación del servicio de clases. *Comunicaciones en estadística*, 6(1), 21-44.
- Ventura, J. & Caycho, T. (2017). El coeficiente omega: un método alternativo para la estimación de la confiabilidad. *Revista Latinoamericana de ciencias sociales, niñez y juventud*, 25(1), 625-627.

## ANEXOS

### Anexo 01

#### Consentimiento Informado

El propósito de este documento es obtener su consentimiento como participante de nuestra encuestas. Así mismo, proveerlo a usted con una clara explicación de la naturaleza de dicha actividad.

La presente investigación es conducida por la alumna Sáenz Soto Grecia Shantal de la Universidad César Vallejo de Chimbote. El objetivo del presente estudio es conocer aspectos relacionados al Compromiso Organizacional en colaboradores de las Instituciones de Nuevo Chimbote.

Si usted accede a participar, se le pedirá completar el cuestionario que le tomará 15 minutos aproximadamente de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria; por lo tanto, puede retirarse del mismo aun cuando este no haya culminado. La información que se recoja **será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de esta actividad**. Sus respuestas al cuestionario serán **absolutamente anónimas**.

Si tiene alguna duda sobre este estudio, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Si alguna de las preguntas le parece incómoda, tiene usted el derecho de hacérselo saber al responsable. Información adicional sobre el proyecto lo puede solicitar al responsable de la investigación Sáenz Soto Grecia Shantal, al Hotmail grecia.10.06@hotmail.com

Desde ya le agradezco su participación.



## Anexo 02

**Tabla 7**

*Cantidad poblacional de colaboradores del sector educativo según distribución de sexo*

<b>Instituciones Educativas</b>	<b>Varones</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>
IE 1	18	21	39
IE 2	29	30	59
IE 3	9	10	19
IE 4	58	47	105
IE 5	20	16	36
IE 6	30	29	59
IE 7	20	6	26
IE 8	18	18	36
IE 9	14	13	27
IE 10	35	40	75
IE 11	26	26	52
IE 12	20	16	36
IE 13	11	10	21
IE 14	17	14	31
IE 15	30	22	52
IE 16	30	27	57
IE 17	5	4	9
IE 18	2	4	6
IE 19	0	5	5
IE 20	16	17	33
IE 21	9	10	19
IE 22	7	9	16
IE 23	12	13	25
IE 24	21	19	40
IE 25	5	1	6
IE 26	11	9	20
IE 27	3	4	7
IE 28	14	13	27
IE 29	1	3	4
IE 30	4	8	12
IE31	10	24	34
IE32	8	11	19
IE33	4	11	15
IE34	11	7	18
IE35	20	26	46

IE36	9	7	16
IE37	6	9	15
IE38	15	31	46
IE39	2	6	16
IE40	1	3	4
IE41	5	15	20
IE42	11	24	35
IE43	12	9	21
IE44	6	8	14
IE45	6	5	11
IE46	4	6	10
IE47	2	5	7
IE48	15	11	26
IE49	4	5	9
IE50	7	11	18
IE51	5	7	12
IE52	8	11	19
IE53	7	13	20
IE54	3	6	9
IE55	1	3	4
IE56	14	21	35
IE57	2	4	6
IE58	3	7	10
IE59	8	7	15
IE60	16	18	34
IE61	22	20	42
IE62	5	2	7
IE63	5	3	1
IE64	1	5	6
IE65	7	9	16
IE66	5	11	16
IE67	19	17	36
IE68	7	16	23
IE69	22	23	45
IE70	18	20	38
IE71	15	18	33
	<b>Total</b>		<b>1849</b>

### **ESTRATIFICACIÓN DE LA MUESTRA**

Distribución de sexo según muestra estratificada correspondiente a colaboradores de las Instituciones Educativas.

## Anexo 03

### Cuestionario de Compromiso Organizacional

Meyer & Allen

El presente es un formato de Cuestionario que deberá ser contestado en una hoja de respuestas por usted seleccionada.

#### DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

##### 1. DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

- 1.1. Edad: \_\_\_\_\_
- 1.2. Género: Masculino \_\_\_\_\_ Femenino \_\_\_\_\_
- 1.3. Carga familiar (Sumar todos a su cargo): \_\_\_\_\_
- 1.4. Estado civil: Soltero \_\_\_\_\_ Casado \_\_\_\_\_ Conviviente \_\_\_\_\_ Divorciado \_\_\_\_\_ Viudo \_\_\_\_\_
- 1.5. Grado académico:
  - 1.5.1. Analfabeto \_\_\_\_\_
  - 1.5.2. Primaria Incompleta \_\_\_\_\_
  - 1.5.3. Primaria Completa \_\_\_\_\_
  - 1.5.4. Secundaria Incompleta \_\_\_\_\_
  - 1.5.5. Secundaria Completa \_\_\_\_\_
  - 1.5.6. Técnico Medio \_\_\_\_\_
  - 1.5.7. Técnico Superior \_\_\_\_\_
  - 1.5.8. Universitaria Incompleta \_\_\_\_\_
  - 1.5.9. Universitaria Completa \_\_\_\_\_
  - 1.5.10. Postgrado universitario \_\_\_\_\_
- 1.6. Antigüedad en la empresa: \_\_\_\_\_

**Introducción:** Buen día, su participación es muy apreciada y valiosa. Por favor evalúe lo más honestamente que le sea posible cada frase. Sus respuestas son absolutamente confidenciales y sólo serán empleadas con fines de investigación.

Este cuestionario contiene una serie de frases que permite hacer una descripción de ti mismo. Para ello, debes indicar, en qué medida cada una de las oraciones que aparecen a continuación es verdadera, de acuerdo a como te sientes, piensas o actúas la mayoría de las veces. Hay siete respuestas por cada frase

1. **Totalmente en desacuerdo**
2. **Moderadamente en desacuerdo**
3. **Débilmente en desacuerdo**
4. **Ni de acuerdo ni en desacuerdo**
5. **Débilmente de acuerdo**
6. **Moderadamente de acuerdo**
7. **Totalmente de acuerdo**

### **Cuestionario**

1) Si yo no hubiera invertido tanto de mí mismo en esta organización, yo consideraría trabajar en otra parte.	
2) Aunque fuera ventajoso para mí, yo no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.	
3) Si deseara renunciar a la organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	
4) Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	
5) Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas.	
6) Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.	
7) Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.	
8) Esta organización merece mi lealtad.	
9) Realmente siento los problemas de mi organización como propios.	
10) No siento ninguna obligación de permanecer con mi empleador actual.	
11) Yo no renunciaría a mi organización ahora porque me siento obligado con la gente en ella.	
12) Esta organización tiene para mí un alto grado de significación personal.	

13) Le debo muchísimo a mi organización.	
14) No me siento como “parte de la familia” en mi organización.	
15) No tengo un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización.	
16) Una de las pocas consecuencias importantes de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas.	
17) Sería muy difícil para mí en este momento dejar mi organización incluso si lo deseara.	
18) No me siento “emocionalmente vinculado” con esta organización.	

## Anexo 4

### Propuesta:

Se procedió a realizar un segundo análisis factorial confirmatorio por medio del método de máxima verosimilitud sin considerar los ítems con cargas factoriales estandarizadas inferiores a .30, quedando el instrumento con 16 ítems; los ítems eliminados fueron de la dimensión componente afectivo (14 y 15). La nueva estructura del instrumento muestra el ajuste absoluto por medio de: el índice de ajuste ajustado, el error cuadrático medio de aproximación y la razón Chi cuadrado sobre grados libertad (GFI=.915; AGFI=.886, RMSEA=.067 y;  $X^2 / gl=2.416$ ) y, el ajuste comparativo (CFI=.971).

*Índices de ajuste absoluto e índice de ajuste comparativo.*

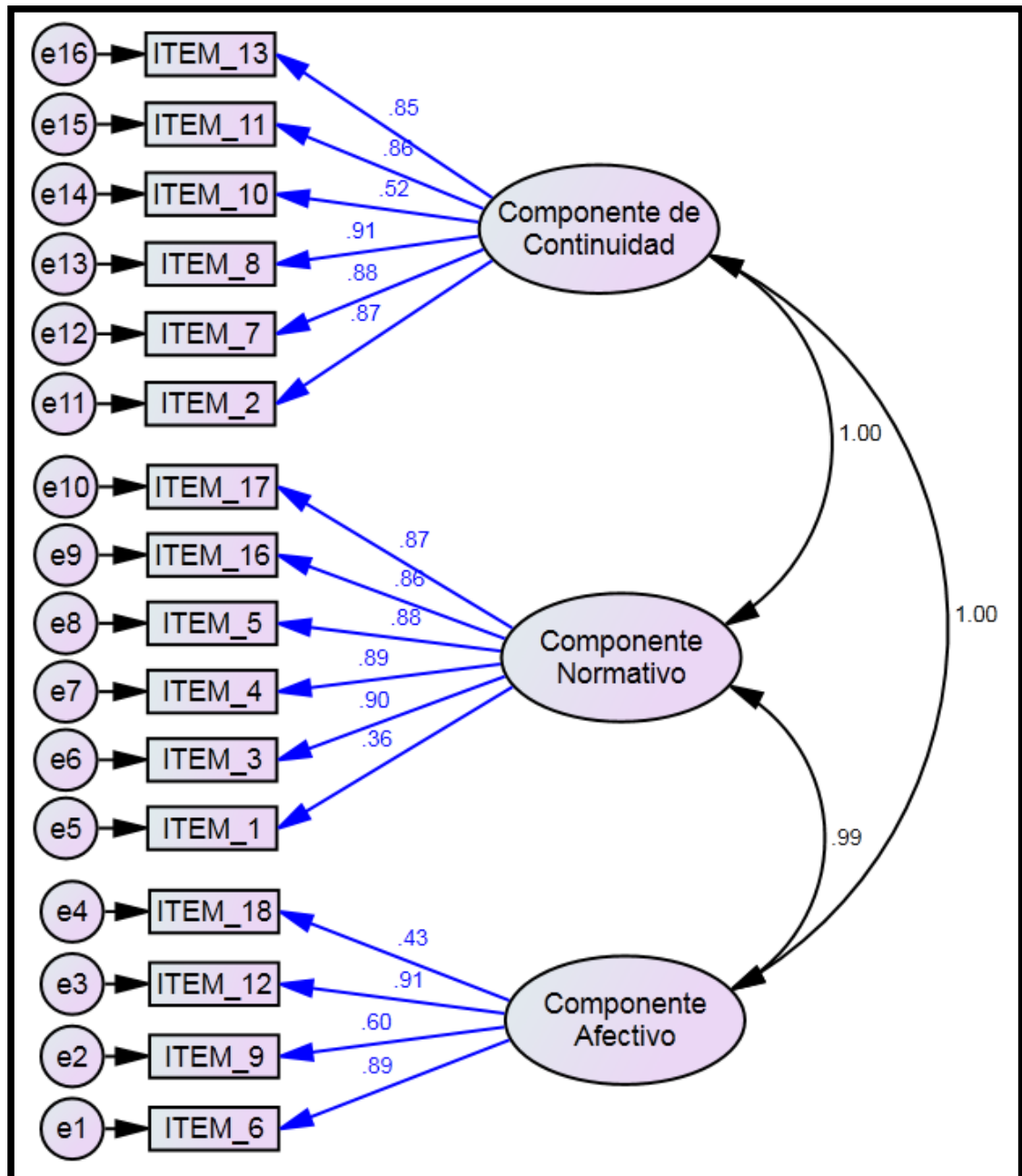
<b>Índices de Ajuste</b>		<b>Resultados AFC (18 ítems)</b>	<b>Resultados AFC (16 ítems)</b>
<b>Ajuste Absoluto</b>			
X <sup>2</sup>	Chi cuadrado	398.015	243.996
gl	Grados de libertad	132	101
X <sup>2</sup> / gl	Razón Chi cuadrado sobre grados libertad	3.015	2.416
GFI	Índice de bondad de ajuste	.878	.915
AGFI	Índice de bondad de ajuste ajustado	.842	.886
RMSEA	Error cuadrático medio de aproximación	.080	.067
<b>Ajuste Comparativo</b>			
CFI	Índice de ajuste comparativo	.948	.971

*Cargas factoriales estandarizadas de los reactivos según los 3 factores propuestos mediante el Análisis Factorial Confirmatorio del cuestionario de Compromiso Organizacional en colaboradores de las instituciones educativas de Nuevo Chimbote.*

Ítems	Factores		
	Componente Afectivo	Componente Normativo	Componente de Continuidad
6	.887		
9	.604		
12	.908		
18	.429		
1		.357	
3		.898	
4		.890	
5		.878	
16		.856	
17		.872	
2			.866
7			.879
8			.907
10			.522
11			.864
13			.847

Se aprecia las cargas factoriales estandarizadas mediante el análisis factorial confirmatorio de los 3 factores del Cuestionario Evaluador de Compromiso Organizacional en docentes de las instituciones educativas de Nuevo Chimbote, apreciándose pesos factoriales de .429 a .908 en el factor componente afectivo, de .357 a .898 en el factor componente normativo, y de .522 a .907 en el factor componente de continuidad.

Figura. 2 Estructura factorial de del cuestionario de Compromiso Organizacional de la nueva estructura (16 ítems) en docentes de las instituciones educativas de Nuevo Chimbote según el Análisis Factorial Confirmatorio con Amos V24.





## **Análisis de consistencia interna**

*Estadísticos de fiabilidad de la consistencia interna del cuestionario de Compromiso Organizacional en colaboradores de las instituciones educativas de Nuevo Chimbote.*

Factores	Media	DE	N° Ítems	$\omega$
Componente Afectivo*	34.63	7.713	6	.742
	21.27	4.572	4	.813
Componente Normativo	26.99	7.002	6	.918
Componente de Continuidad	31.49	6.209	6	.926

*Nota:* DE=Desviación estándar;  $\omega$ =Coeficiente Omega; \*=Factor con dos modelos.

Se aprecia los índices de consistencia interna según el coeficiente omega del Cuestionario de compromiso organizacional, donde se observa los valores para la dimensión componente afectivo de .742 para los ítems de la estructura anterior (6 ítems) y de .813 para los ítems de la nueva estructura (4 ítems), asimismo se observa los valores de fiabilidad de las dimensiones componente normativo y de continuidad los cuales son de .918 y .926 respectivamente.

## **Análisis Factorial Exploratorio**

Previo a la realización del análisis factorial exploratorio (AFE) del cuestionario de Compromiso Organizacional en una población de colaboradores de las instituciones educativas de Nuevo Chimbote, se exploró los índices de adecuación muestral. De tal manera, se llevó a cabo el cálculo del test KMO (Kaiser, Meyer y Olkin) cuyo valor fue de .966 el cual es considerado como muy bueno (Alarcón, 2013); la prueba de esfericidad de Barlet fue significativa ( $\chi^2= 5171.9$ ;  $gl=153$ ;  $p<.001$ ); finalmente, el determinante alcanzó un valor de .000. Tales resultados permiten la viabilidad para efectuar el AFE.

*Extracción de factores por el método de máxima verosimilitud del cuestionario de Compromiso Organizacional en colaboradores de las instituciones educativas de Nuevo Chimbote.*

Ítem	Factor	
	F1	h <sub>2</sub>
8	.908	.824
12	.904	.817
3	.899	.808
4	.890	.792
6	.883	.780
7	.880	.775
5	.878	.771
17	.873	.761
2	.868	.753
11	.866	.750
16	.856	.733
13	.849	.721
9	.604	.365
10	.520	.270
18	.429	.184
1	.355	.126
15	.231	.053
14	.218	.048
%Varianza	58.984	

*Nota:* h<sub>2</sub> = Comunalidad

Se aprecia un factor extraído que explica el 58.984% de la varianza total del test, las cargas factoriales son superiores a .30, a excepción de los ítems 14 y 15 que reportan cargas factoriales de .218 y .231 respectivamente.