



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Propiedades Psicométricas de la Escala de Compromiso  
Organizacional de Meyer y Allen en colaboradores de Centros  
Comerciales**

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

**AUTORES:**

Mariluz Rumiche, Johanna Carolina (ORCID: 0000-0001-6704-2975)

Mendez Barboza, Joyssy Mylenka (ORCID: 0000-0002-9971-8500)

**ASESOR:**

Dr. Noe Grijalva, Hugo Martin (ORCID:0000-0003-2224-8528)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Psicométrica

**CHIMBOTE – PERÚ**

**2022**

## **DEDICATORIA**

Quiero dedicarle este trabajo principalmente a Dios por darme fortaleza y permitirme llegar hasta este momento de mi formación. A mi madre, por demostrarme siempre su amor y apoyo incondicional sin importar las dificultades; a mi padre, por su esfuerzo y esmero cada día para darme lo mejor en este camino; ambos han hecho un gran trabajo al ser pacientes y comprensivos a lo largo de este proceso. Finalmente, a mis hermanos, por darme esa motivación e impulso que necesitaba para no rendirme y seguir adelante en los momentos más felices y también más críticos de mi vida universitaria.

**Johanna Mariluz Rumiche**

Este logro está dedicado a Mi madre por su cariño, paciencia y dedicación, a mi padre por su fuerza, valentía y esmero, a mi hermana por su alegría y cariño incondicional, ellos son el motivo de todo mi esfuerzo y mis ganas de salir adelante en la vida, por eso considero que este triunfo también es de ellos. Y finalmente, a mí misma por demostrarme que querer es poder.

**Joyssy Mendez Barboza**

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios, por guiarme hasta aquí. A mis padres, por apoyarme en todo momento, por la motivación constante y por su cariño. A mis hermanos, por su apoyo incondicional en el logro de mi formación profesional. A ti, Joyssy Mendez, mi compañera en esta etapa, por apoyarme en momentos difíciles, demostrándome tu amistad sincera, formando un gran equipo. Y finalmente, a mis docentes, por su motivación y tiempo compartido para impulsar el desarrollo de mi formación académica para que de esta manera logre alcanzar una de mis metas trazadas.

**Johanna Mariluz Rumiche**

Doy gracias a Dios por guiarme y cuidarme. A mis padres por siempre estar presentes, apoyándome y esforzándose por darme lo mejor. A mi hermana por siempre darme ánimo, por alegrarme y quererme tanto. A mis docentes por enseñarme todo lo que sé y por inculcarme las ganas de continuar aprendiendo siempre. Y a mi compañera de tesis Johanna Mariluz por todo el esfuerzo, el gran trabajo en equipo y por todos los logros obtenidos en conjunto.

**Joyssy Mendez Barboza**

## ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	ii
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	3
III. METODOLOGÍA.....	9
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	9
3.2. Variables y Operacionalización.....	9
3.3. Población, muestra y muestreo.....	9
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	10
3.5. Procedimientos.....	11
3.6. Método de análisis de datos.....	11
3.7. Aspectos éticos.....	11
IV. RESULTADOS.....	12
VI. CONCLUSIONES.....	20
VII. RECOMENDACIONES.....	21
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	22
ANEXOS.....	26

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> Distribución de población de trabajadores .....	9
<b>Tabla 2.</b> Estadísticos descriptivos y correlación ítem-factor del instrumento de Compromiso Organizacional .....	12
<b>Tabla 3.</b> Índices global del instrumento de Compromiso Organizacional .....	14
<b>Tabla 4.</b> Estadísticos de consistencia interna de Compromiso Organizacional .....	17
<b>Tabla 5.</b> Operacionalización de la variable .....	26
<b>Tabla 6.</b> Prueba de normalidad .....	30

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 1.</b> Cargas factoriales estandarizadas del modelo M18-3 del instrumento de Compromiso Organizacional .....	15
<b>Gráfico 2.</b> Cargas factoriales estandarizadas del modelo M17-3 del instrumento de Compromiso Organizacional .....	16

## RESUMEN

La investigación tiene como objetivo determinar las propiedades psicométricas de la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen en colaboradores de Centros Comerciales de la ciudad de Chimbote. Se trabajó con una muestra de 471 colaboradores a los cuales se les administró el cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1997) adaptado en su versión en español por Arciniega y Gonzales (2006). Los resultados obtenidos fueron: Análisis Factorial Confirmatorio para establecer la validez obteniendo índices de bondad de ajuste estadísticos de GFI=.88, RMSEA=.085, SRMR=.066 y CFI=.85. y una correlación ítem-test con puntajes entre .32 y .62. Por otro lado, la fiabilidad, se determinó a través de la consistencia interna y se sustenta con una puntuación que va de ( $\omega = .73$  a  $.78$ ) al ser efectuado con el estadístico Omega, considerándose como aceptable. La conclusión de la investigación indica que el instrumento presenta indicadores de propiedades psicométricas aceptables.

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

## ABSTRACT

The research aims to determine the psychometric properties of the Meyer and Allen Organizational Commitment Scale in employees of Shopping Centers in the city of Chimbote. We worked with a sample of 471 collaborators who were administered the Meyer and Allen (1997) Organizational Commitment questionnaire, adapted in its Spanish version by Arciniega and Gonzales (2006). The results obtained were: Confirmatory Factor Analysis to establish the validity, obtaining statistical goodness-of-fit indices of  $GFI=.88$ ,  $RMSEA=.085$ ,  $SRMR=.066$  and  $CFI=.85$ . and an item-test correlation with scores between .32 and .62. On the other hand, reliability was determined through internal consistency and is supported by a score ranging from ( $\omega= .73$  to  $.78$ ) when performed with the Omega statistic, considering it acceptable. The conclusion of the investigation indicates that the instrument presents indicators of acceptable psychometric properties.

**Keywords:** Organizational commitment, psychometric properties.



## I. INTRODUCCIÓN

Las organizaciones han evolucionado con el transcurrir del tiempo, no solo en la producción de un servicio, si notambién, en destacar la importancia del equipo humano como la clave esencial del éxito o fallo de estas. Para Loli (2007), el trabajo en conjunto de todos los miembros pertenecientes a una organización, es necesario para lograr en los colaboradores un espíritu de trabajo, o como él menciona, que tengan la “camiseta bien puesta”.

Según, Deloitte (2015), afirma que el compromiso es el tema más importante que afrontan las empresas a nivel mundial en la actualidad, donde el 87% de estas empresas señalan al C.O como uno de sus retos esenciales y un 50% lo precisan como “muy importante”, resaltando así que el capital humano hoy en día está forzando a su empleador a reajustar sus expectativas, desarrollando nuevas formas de laborar.

Es así que, la calidad del trabajo de las personas y la elaboración de los bienes son el resultado de la identidad de los empleados de las empresas con sus valores, metas y objetivos, y cómo son manejadas dentro de ellas. La corporación Aon Hewitt (2016) en su informe internacional sobre Tendencias Globales del Compromiso de los colaboradores refieren que, a nivel mundial, el índice de C.O. se incrementó, siendo Latinoamérica quien encabeza esta lista con un puntaje de 72% y especifica que el Perú supera dicho puntaje con un 74%.

Sin embargo, Calderón (2013) hace referencia a que el Perú es indiferente a la correcta gestión del capital humano, mencionando que, en nuestro país, uno de los retos más abrumadores es quitar el concepto del “cholo barato”, refiriéndose a la baja remuneración que reciben los trabajadores, a quienes, además, no se le otorga ningún tipo de beneficio, así mismo, otro desafío es el desinterés en cuanto a capacitación del personal, sumado a la falta de programas de inducción y presencia de jefes autoritarios.

A pesar de que ahora existan diversas herramientas para evaluar a los colaboradores, el 64% de las empresas sigue midiendo el C.O., una vez por año, pasando por alto que el compromiso es la manera de medir la temperatura de la

organización respecto a su capacidad para enfrentar los desafíos relacionados con su equipo de colaboradores (Deloitte, 2016).

Es así que, Gallardo (2008), menciona que, a nivel internacional se ha utilizado el instrumento "Organizational Commitment Questionnaire" de Porter en el año 1974 para medir esta variable y ha sido tomada como base para la creación de modelos que evalúan el compromiso organizacional, tales como el de O'reilly y Chatman en 1986, y el de Meyer y Allen en los años 1991, 1993 y 1997. A nivel nacional el instrumento de Meyer y Allen, adaptado al español fue validado por Montoya en 2014.

Según lo expuesto anteriormente en el territorio peruano se han validado escasos estudios que aborden este tema en específico, sobre todo enfocándose en el diseño psicométrico. Por tal motivo, surge la idea de aplicar este instrumento para comprobar su validez y fiabilidad dentro de nuestra realidad para que esta se pueda aplicar de manera inequívoca en próximas investigaciones en el marco nacional.

El contexto donde se desarrolla la investigación es en centros comerciales en la ciudad de Chimbote, donde no se registran evaluaciones relacionadas al compromiso dentro de la organización, por lo cual se pretende validar la prueba en este sector puesto que servirá de base para futuras evaluaciones e investigaciones en poblaciones similares.

Basándonos en el análisis de la realidad problemática, se establece nuestra pregunta de investigación: ¿Cuáles son las Propiedades Psicométricas de la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen en colaboradores de Centros Comerciales?

El presente estudio tiene como propósito, proporcionar a los investigadores, una herramienta que sea válida y confiable, esto servirá a nivel teórico para ampliar la información acerca de dicha variable. Así mismo a nivel metodológico los resultados obtenidos serán utilizados como referentes en otras investigaciones psicométricas enfocadas al C.O. A nivel práctico servirá como fuente de información válida y confiable sobre la escala aplicada en esta población. Y, por último, a nivel social, el estudio servirá para confirmar y agregar conocimientos adaptados a nuestra realidad.

En ese sentido se establece como objetivo general, determinar las propiedades psicométricas de la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen en colaboradores de Centros Comerciales. Y como objetivos específicos, establecer la validez del constructo con el uso del análisis factorial confirmatorio y determinar la fiabilidad mediante la consistencia interna a través del coeficiente de Omega de la escala en dicha población.

## **II. MARCO TEÓRICO**

Montoya (2014) realizó una investigación en trabajadores de un contact center, la cual estuvo conformada por un 66% de población femenina y un 34% de población masculina sumando un total de 642 colaboradores. En este estudio se empleó el C.C.O. de Meyer y Allen (1997). El resultado que se obtuvo, respecto a la validez, demostró que el modelo de dos factores alcanza un mejor ajuste, con los componentes de C.A.-N. y C.C. Y, en cuanto a fiabilidad, registra un puntaje de 0.925, el cual representa una fiabilidad muy buena.

Figueroa (2016) en su trabajo realizado a trabajadores públicos de la región La Libertad, administró el C.C.O. individualmente a una muestra de 508 colaboradores, compuesta por 264 hombres y 244 mujeres. El resultado muestra validez, con una correlación ítems-test con puntuaciones que van de .168 a .628. A través del A.F.C se reportaron pesos factoriales superiores a .20 señalándola como admisible; y estadísticos de .644, CFI .678 e IFI .681 señalando un ajuste no razonable. La fiabilidad se obtuvo, a través de la consistencia interna para la escala general con .806.

Sáenz (2017) realizó una investigación en colaboradores de instituciones educativas de Nuevo Chimbote, integrada con una muestra de 319 trabajadores a quienes se le administró la escala individualmente. La validez se efectuó con la correlación ítem test del CCO, encontrándose una correlación significativa, con puntuaciones que fluctúan entre .230 y .879. La validez factorial de la escala, reporta índices de ajuste poniendo en práctica el A.F.C. (GFI = .915; AGFI = .886 y CFI= .971) considerado como aceptable. Finalmente, se determina la fiabilidad a través del coeficiente Omega, revelando puntajes de .742 a .813, de valoración aceptable. Esto confirma que el cuestionario posee propiedades psicométricas.

Yarlequé (2017) en su trabajo de investigación realizado a colaboradores de empresas pesqueras de Nuevo Chimbote, contó con una población muestral de 642 empleados mayores de 18 años. En los resultados de validez señalan índices de correlación ítem-test que van de .38 a .56. En cuanto a su fiabilidad, la escala alcanzó puntajes que fluctúan entre .572 a .649 a través del Alfa de Cronbach. Se determinó las propiedades psicométricas del cuestionario en trabajadores de empresas pesqueras, confirmando su validez de constructo, además de su fiabilidad mediante la consistencia interna.

Camacho y Chueca (2019) en su estudio a seis instituciones de educación básica regular, utilizaron una muestra de 204 docentes. Los resultados evidenciaron que la escala consta de validez la cual se basa en la estructura interna, sostenida por el A.F.C. el cual estableció la solución de 4 factores: Participación, Lealtad, Sentido de Pertenencia e Identificación. La fiabilidad del constructo fue establecida por la consistencia interna, establecida por un excelente nivel de coeficiente de Alfa de Cronbach de .941. Llegando a la conclusión que la escala estandarizada obedece a las propiedades psicométricas para medir el C.O.

Pajuelo (2019) realizó una investigación en docentes de catorce colegios privados del distrito de Puente Piedra, concretando una muestra de 410 docentes entre los 20 y 60 años. Se determinó la validez factorial con índices CFI .956 y GFI .918 indicando un ajuste aceptable. Su fiabilidad fue determinada utilizando el índice de Alfa de Cronbach y Omega de McDonald, con puntajes superiores a .816 y .856, respectivamente.

De esta manera el análisis de diversos autores, nos permite tener una visión global en relación a la variable de estudio, en este caso, compromiso organizacional.

Cuando se habla de C.O. hacemos referencia al sentido de pertenencia o identificación que muestran los colaboradores hacia las empresas donde laboran. Es así, que la variable en cuestión fue conceptualizada por distintos autores:

Meyer & Allen (1997) refieren que “el compromiso organizacional es un estado psicológico que caracteriza la relación, del trabajador con la empresa,

y tiene repercusiones para la decisión de continuar siendo parte de la organización" (p. 11).

Betanzos y Paz (2007) definen el compromiso organizacional como "el estado en cual el colaborador se identifica y expande una liga afectiva con la empresa, sus metas, y desea seguir siendo miembro de esta" (p. 207).

Peralta et al. (2007), señalan que "el compromiso laboral se identifica en las organizaciones como el vínculo de membresía o lealtad por el cual el colaborador desea mantenerse en la organización, debido a su motivación implícita" (p 89).

Hernández et al. (2018) "El compromiso es una fuerza de identificación y relación que tiene una persona con la organización. Cada trabajador puede formar uno de los tres distintos tipos de compromiso que existen, independientes entre sí, los cuales son calculado, normativo y afectivo" (p.830).

Se considera que una organización está encaminada al éxito cuando su capital humano demuestra lealtad, una actitud positiva y responsable frente a los retos y/o metas de la empresa. El correcto funcionamiento de las organizaciones necesita de ideas vanguardistas y espontáneas que vengan de su equipo de trabajo, que trascienda más allá de las exigencias de su puesto (Peña et al., 2016).

Bordas (2016) señala que es importante establecer procesos de acogida al nuevo colaborador, facilitando de esta manera la adaptación al ambiente, la socialización e interacción con los demás miembros de la empresa y a su vez con sus funciones establecidas, desarrollando así el compromiso laboral implantando un "contrato" emocional entre el nuevo empleado y la empresa.

Para Fabian-Palomino (2019), el C.O. es un factor trascendente en el nivel de desempeño del empleado, ya que en la organización los resultados están relacionados directamente con la calidad con la que desarrollan los procesos y finalmente con el producto o servicio que proporcionan a los clientes.

Meyer & Allen (1991) consideraron al compromiso en las organizaciones como principal factor, cuya estructura está compuesta por tres dimensiones:

C. Afectivo: Este compromiso está enfocado al lazo emocional que tiene el empleado con la empresa a la cual pertenece y su identificación con esta. Generalmente esto sucede debido a la aprobación y asimilación de las normas, valores, metas y objetivos de la organización enfatizando los sentimientos que una persona tiene hacia la misma. Por ello este componente, refiere que los colaboradores que tengan un marcado compromiso afectivo con su centro de labores, continúan en dicha empresa porque así lo desean (Meyer & Allen, 1991).

C. De Continuidad: Este componente indica la consciencia de los colaboradores al asociar que el hecho de desvincularse de la organización supondrá gastos extras con los que no quieren correr, por ello prefieren quedarse dentro de la empresa porque lo necesitan más no necesariamente porque así lo deseen. Es decir, el colaborador se manifiesta con un apego material donde hizo la comparación entre las posibles pérdidas y las ganancias al abandonar la empresa decidiendo finalmente quedarse porque así lo necesita (Meyer & Allen, 1991).

C. Normativo: Esta dimensión hace referencia a la sensación de estar obligado a seguir laborando. En este componente los colaboradores que manifiestan un nivel elevado de C. N., sienten que es su “deber” quedarse en la empresa, más no específicamente que deseen seguir formando parte de ella por voluntad propia. Es decir, esta dimensión está involucrada con la lealtad del colaborador para con la organización, donde al quedarse, solo es porque está bien visto socialmente (Meyer & Allen, 1991).

Existen un conjunto de factores determinantes para el correcto comportamiento dentro de la organización tales como el cambio organizacional, la cultura, y el clima. Estos incidirán directamente en la formación de niveles de responsabilidad social, en la motivación, sentimiento de pertenencia e identificación con el centro de labores, todo esto permitirá una mejora en la eficiencia y eficacia respecto a lograr los objetivos propuestos por la organización (Molina et al., 2016).

Se muestra entonces tres aspectos resaltantes que influirán directamente en el compromiso organizacional, tales como:

Cambio Organizacional: Está referido a las múltiples transformaciones por las que atraviesa el ambiente interno o externo, mediante el aprendizaje. Así lo confirma Villavicencio y Ocaña (2017), señalando que el cambio forma parte de un proceso que coadyuva tanto a la evolución como a la supervivencia de la sociedad y de las empresas, como miembros de un sistema amplio e interrelacionado.

Cultura Organizacional: La cultura en la empresa tiene en cuenta y escucha la opinión de su capital humano, de esta manera pretende integrar sus presunciones y creencias al largo proceso de desarrollo de la organización (Molina et al., 2016)

Una cultura laboral asertiva fomenta la participación, conducta positiva y madura de sus miembros, ya que si los integrantes son comprometidos y responsables es debido a que su cultura organizacional así se lo autoriza (Charón, 2007).

Clima Organizacional: Este viene a ser el grupo de cualidades del ambiente laboral, percibidas de forma directa e indirecta por los trabajadores de la empresa, y supone ser el factor que más predomina en el comportamiento del colaborador (Molina et al., 2016).

Para que las empresas ejecuten sus actividades de forma eficiente es necesario que prime un clima laboral armónico, y para ello deben considerarse los factores psicológicos que influyen negativamente el desenvolvimiento de los trabajadores, el cual se relaciona directamente con sus percepciones en su centro en trabajo, así mismo, implicando también la relación con su ambiente laboral, con su entorno y con el compromiso (Galicia et al., 2017).

El trabajo que realizaron Meyer y Allen con la variable Compromiso Organizacional, fue evolucionando con el paso de los años. Es así que, en el año 1984, cuando crearon la primera estructura del constructo para medir el C.O., fue bidimensional, abarcando solamente el compromiso afectivo y el de continuidad (Gallardo, 2008).

Más adelante, en el año 1991, se agregó un tercer componente denominado compromiso normativo, el cual plasmaba la percepción de los empleados de “estar obligados” a permanecer en la empresa. Se señaló, además, que los componentes podían ser evaluados individualmente y de esta manera se podría conocer el perfil de C.O. del colaborador (Meyer & Allen, 1991).

Avanzando en la línea del tiempo, con el modelo tridimensional de compromiso, se explicó también el compromiso ocupacional, donde refieren que las cualidades situacionales de la organización tienen un fuerte efecto sobre el C.O. (Meyer et al., 1993).

Al modelo tridimensional de 1991, se le realizó un cambio ampliando los antecedentes de cada dimensión (es decir, las variables por las que están compuestas cada una de ellas), señalando además como aspecto destacado a las condiciones del entorno laboral refiriéndose al aspecto socioeconómico (Meyer & Allen, 1997).



### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

El trabajo de investigación es de tipo instrumental debido a que se analizan las propiedades psicométricas del instrumento siguiendo los estándares de validación y fiabilidad (Ato, et al., 2013).

#### 3.2. Variables y Operacionalización

##### Variables

Compromiso Organizacional

##### Operacionalización de variables

La matriz está ubicada en los anexos. (*Tabla 6*)

#### 3.3. Población, muestra y muestreo

##### Población

Consta de un total de 1174 colaboradores de Centros Comerciales de la ciudad de Chimbote, de ambos sexos, mayores de 18 años, con más de 3 meses trabajando en su empresa.

##### **Tabla 1**

*Distribución de población de trabajadores, Chimbote.*

	Femenino	Masculino	Total
Centros Comerciales	540	634	1174

*Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. 2020.*

##### Muestra

La muestra está compuesta por 468 trabajadores de Centros Comerciales del distrito de Chimbote, a quienes se le administra el instrumento de C.O. El número de la muestra fue obtenido haciendo uso de la fórmula para

muestras finitas, considerando el nivel de confianza 1.96, con margen de error de 0.05 y probabilidad de ocurrencia del 0.5.

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

$$n = \frac{1174 \cdot 1.96^2 \cdot 0.5(1 - 0.5)}{(1174 - 1)0.05^2 + 1.96^2 \cdot 0.5(1 - 0.5)}$$

### **Muestreo**

Es el no probabilístico de tipo intencional, el cual requirió que los participantes sean seleccionados (Otzen y Manterola, 2017).

Los criterios de inclusión a considerar en nuestro proyecto de investigación son los siguientes:

- Colaboradores de Centros Comerciales.
- Colaboradores mayores de 18 años.
- Colaboradores de ambos sexos.
- Colaboradores con más de 3 meses trabajando en la empresa.

Los criterios de exclusión a considerar en nuestro proyecto de investigación son los siguientes:

- Colaboradores con menos de 3 meses trabajando en la empresa.
- Colaboradores menores de 18 años.
- Colaboradores que no desarrollen la escala completamente.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Utilizamos la técnica psicométrica para la recopilación de datos, aplicando la Escala de Compromiso Organizacional mediante un cuestionario de Google Forms, esto debido a la actual crisis por el Covid-19 y para respetar los protocolos de bioseguridad.

Los datos obtenidos de la población evaluada, fueron recopilados al aplicar la Escala de C.O. de Meyer y Allen de 1997, en su versión

adaptada por Arciniega y González en el 2006, la cual consta de tres dimensiones C. Normativo, C. Afectivo y C. de Continuidad.

Así mismo se menciona que en el trabajo de investigación de Arciniega y Gonzales se obtuvo un Alfa de Cronbach de .925, lo cual indica un nivel alto de fiabilidad y consistencia interna del instrumento (Montoya, 2014).

### **3.5. Procedimientos**

Debido a la actual emergencia sanitaria, se procedió a:

En primera instancia, se estableció la variable de estudio. En segundo lugar, se recopiló información bibliográfica, que nos permitió elaborar la introducción. En tercer lugar, se estructuró el marco teórico dividido en antecedentes de trabajos previos y teorías e información relacionadas a la variable. Como cuarto paso, se redactó la metodología del estudio. En quinto lugar, se estableció la forma de administración de la prueba, por lo cual se procedió a crear un cuestionario de Google Forms, teniendo en cuenta el consentimiento informado, datos sociodemográficos, las instrucciones de desarrollo y los ítems.

Finalmente, como sexto paso, se procedió a compartir el enlace del cuestionario de Google, mediante las redes sociales teniendo en cuenta a los colaboradores que cumplen o no con los criterios establecidos.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Con la base de datos en Microsoft Excel, se realizará el análisis de lo obtenido en el software Jamovi V. 24 y SPSS V. 26, para establecer la fiabilidad mediante la consistencia interna a través del coeficiente de Omega y determinar la validez del constructo con el uso del AFC en la población evaluada.

### **3.7. Aspectos éticos**

Respecto a la aplicación del instrumento de evaluación se hizo llegar a cada uno de los participantes junto a la evaluación, el consentimiento informado, donde explica los motivos académicos de la aplicación de la prueba y donde aceptan confiar los datos obtenidos en la evaluación para utilizarlos en el desarrollo de la investigación.

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 2**

*Estadísticos descriptivos y correlación ítem-factor del instrumento de Compromiso Organizacional (n=471)*

Factor	Ítem	M	DE	g1	g2	$r_{itc}$	
						Ítem-factor	Ítem-test
Componente Afectivo	CO1	4.06	1.43	.10	-.69	.46	.39
	CO3	4.88	1.16	-.70	.80	.58	.60
	CO7	4.95	1.21	-.66	.37	.62	.62
	CO10	4.96	1.35	-.79	.06	.60	.56
	CO11	4.59	1.36	-.63	-.07	.51	.55
	CO12	4.99	1.18	-.72	.63	.50	.58
	CO15	2.98	1.64	.64	-.51	.32	.33
Componente Continuidad	CO2	4.09	1.41	-.18	-.61	.37	.32
	CO5	3.41	1.58	.64	-.55	.21	.33
	CO6	4.74	1.32	-.56	-.08	.56	.58
	CO9	4.70	1.34	-.63	.18	.55	.57
	CO14	4.93	1.23	-.72	.30	.53	.63
	CO18	4.10	1.43	-.18	-.66	.40	.52
Componente Normativo	CO4	4.97	1.28	-.91	.64	.43	.50
	CO8	3.95	1.57	.18	-.87	.41	.45
	CO13	4.64	1.39	-.51	-.13	.54	.44
	CO16	4.94	1.30	-.90	.81	.54	.57
	CO17	5.28	1.36	-.85	.52	.57	.50

*Nota:* M=media; DE=desviación estándar; g1=asimetría; g2=curtosis;  $r_{itc}$ =coeficiente de correlación R corregido

Se evidencia que el puntaje promedio inferiores para el reactivo 15 (M=2.98) y el valor promedio superior es para el reactivo 17 (M=5.28) con una dispersión que va de 1.16 a 1.64; asimismo, se presenta el análisis de normalidad univariada, es así que en la asimetría los valores van de -.91 a .64 y la curtosis de -.87 a .81, denotando así presencia de normalidad univariada (Curran et al., 1996) (Ver tabla 2).

Respecto a la correlación ítem-factor los valores van de .32 a .62 con una valoración de bueno a muy bueno, excepto el reactivo 5 que presenta un valor de .21 considerándolo como deficiente, y en la correlación ítem-test los valores van de .32 a .62 (bueno a muy bueno) (Elosua y Bully, 2012).

Se estimó el análisis de normalidad multivariada mediante el test de Mardia (1970), hallándose valores de asimetría (3179.37) y curtosis (33.96) que indican ausencia de dicha normalidad (Korkmaz, et al., 2015) (ver tabla 6).

**Tabla 3***Índices de global del instrumento de Compromiso Organizacional (n=471)*

Modelo	Ajuste Absoluto			Ajuste Comparativo		Ajuste Parsimonioso	
	X <sup>2</sup> /gl	GFI	RMSEA (IC 90%)	SRMR	CFI	TLI	AIC
M18-3	5,37	,84	,096 (.089 - ,103)	,076	,80	,77	786,52
MR17-3	4,42	,88	,085 (.077 - ,092)	,066	,85	,83	584,78

*Nota:* M18-3=Modelo de 13 ítems agrupado en 3 factores de primer orden; MR17-3=modelo de 17 ítems agrupados en 3 factores de primer orden; X<sup>2</sup>/gl=Chi cuadrado sobre grados libertad; GFI=índice de bondad de ajuste; RMSEA=error cuadrático medio de aproximación; SRMR=residuo cuadrático estandarizado; CFI=índice de ajuste comparativo; TLI=índice de Tucker-Lewis; AIC=criterio de información de Akaike

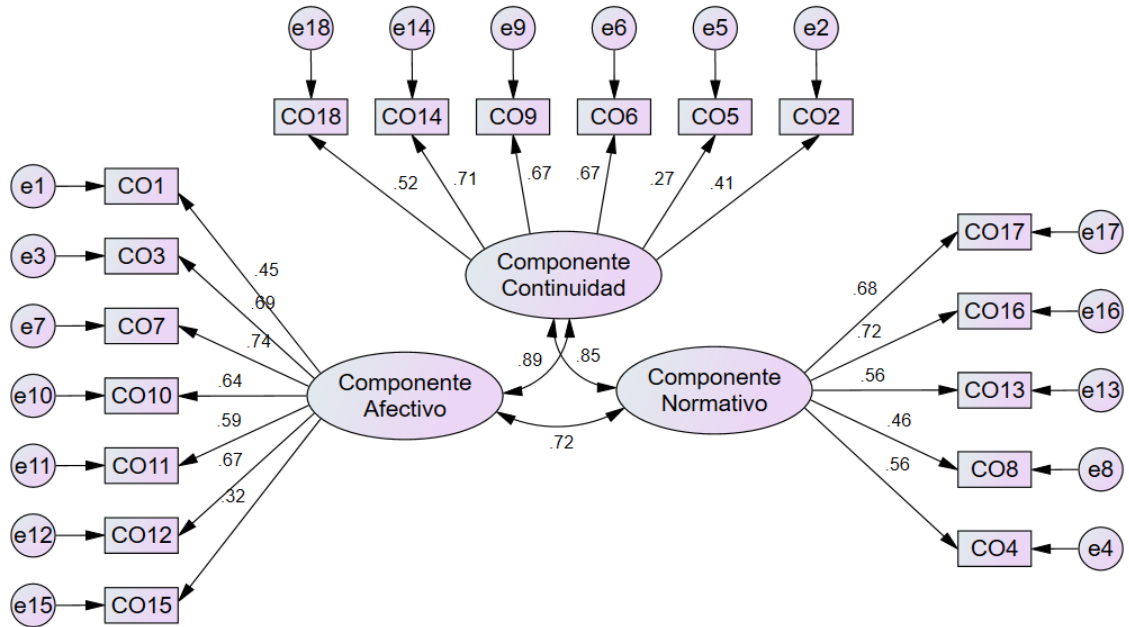
Al realizar el AFC, el método que se utilizó fue el de máxima verosimilitud (ML), sobre la base del criterio de la presencia de normalidad univariada, debido a que presenta estimaciones con mayor consistencia (Curran et al., 1996). De lo cual se reportó los siguientes índices de Ajuste: Absoluto: X<sup>2</sup>/gl=5.37, GFI=.84, RMSEA=.096 y SRMR=.076; Comparativo: CFI=.80 y TLI=.77; finalmente el ajuste parsimonioso: AIC=786.52 (Browne y Cudeck, 1993).

Se reespecificó el modelo por razón que: Debido a que el reactivo 5 de la dimensión componente de continuidad, el cual presenta una carga factorial estandarizada y un índice de correlación ítem-factor inferior a .30, considerado como deficiente (Elosua y Bully, 2012).

De dicho modelo se presenta los valores del Ajuste: Absoluto: X<sup>2</sup>/gl=4.42, GFI=.88, RMSEA=.085 y SRMR=.066; Comparativo: CFI=.85 y TLI=.83; parsimonioso: AIC=584.78 (ver tabla 3).

### Gráfico 1

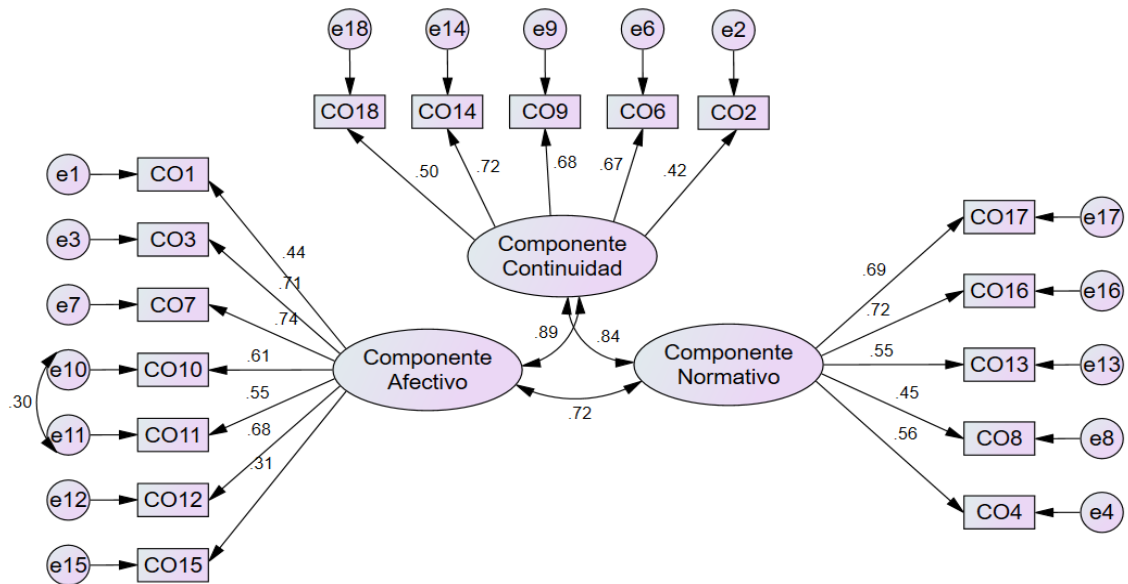
Cargas factoriales estandarizadas del modelo M18-3 del instrumento de Compromiso Organizacional (n=471)



En el análisis de los pesos factoriales estandarizados de los parámetros que corresponden al modelo M18-3, se evidencia que los valores del componente afectivo van de .32 a .74, en el de continuidad de .27 a .67 y en el componente normativo van de .46 a .72, denotando que los valores hallados son óptimos, excepto el reactivo 5 con un valor inferior a .30 señalado como no óptimo (Elosua y Bully, 2012) (ver gráfico 1).

## Gráfico 2

Cargas factoriales estandarizadas del modelo M17-3 del instrumento de Compromiso Organizacional ( $n=471$ )



En lo referente a los pesos factoriales estandarizados correspondiente a los reactivos del modelo M17-3 muestran que, en el componente afectivo los valores van de .31 a .74, en el componente de continuidad de .42 a .72 y en el componente normativo de .45 a .72, tales valores son considerados como óptimos por ser superiores a .30 (Campo y Oviedo, 2008) (ver gráfico 2).



**Tabla 4**

*Estadísticos de consistencia interna del instrumento de Compromiso Organizacional (n=471)*

Factor	N° ítems	M	DE	g1	g2	$\omega$	IC 95%	
							LI	LS
Componente afectivo	7	31.42	6.15	-.26	1.18	.78	.74	.82
Componente de continuidad	6	22.57	4.68	-.68	1.52	.70	.65	.76
*Componente de continuidad	5	25.98	5.24	-.27	1.55	.74	.69	.79
Componente normativo	5	23.78	4.79	-.69	1.37	.73	.68	.78

*Nota:* " $\omega$ =coeficiente de consistencia interna Omega; M=media; DE=desviación estándar; g1=asimetría; g2=curtosis; IC=intervalos de confianza; LI=límite inferior; LS=límite superior"

En la tabla 4, se aprecia que los valores fueron estimados a través de consistencia interna con el coeficiente Omega, y son los siguientes: Para el componente afectivo un índice de .78, para el componente de continuidad de .70 y de ese mismo componente reespecificado el valor es de .74, y para el componente normativo el valor alcanzado es de .73, según Campo y Oviedo (2008) es considerado como aceptable.

## V. DISCUSIÓN

Nuestra investigación, como principal objetivo, busca determinar las propiedades psicométricas de la escala de C.O. de Meyer y Allen en colaboradores de centros comerciales de la ciudad de Chimbote. Y cumple con sus objetivos específicos, hallando la validez del constructo con el uso del análisis factorial confirmatorio y su fiabilidad mediante la consistencia interna a través del coeficiente de Omega en una muestra de 471 colaboradores.

En base a nuestro primer objetivo, hallamos en la tabla 2 de nuestra investigación que los índices de correlación ítem-test van de .32 a .62 considerados como bueno a muy bueno, excepto el reactivo 5 que presenta un puntaje debajo de .30 considerado como deficiente (Elosua y Bully, 2012). Esto coincide de manera similar con los resultados de Yarlequé (2017) donde sus índices de bondad se encuentran sobre el .30 considerado como bueno. En segundo lugar, al hacer la comparación con los resultados de Figueroa (2017) evidenciamos que coincide parcialmente con nuestro trabajo pese a que en primera instancia sus puntajes se encuentran por debajo del .20 considerado como deficiente esto debido a que el reactivo 13 puntúa con .16, sin embargo, también fluctúa hasta .56 considerado como muy bueno. A pesar de que algunos reactivos no estén alcanzando los puntajes esperados, se puede decir de manera general, que el instrumento sí mide la variable de C.O. haciendo referencia a que el colaborador se identifica con la organización, sus objetivos, y quiere continuar siendo miembro de la misma (Betanzos y Paz, 2007).

Así también, se realizó el AFC donde se analizó el modelo de ajuste de las 3 dimensiones del instrumento Meyer y Allen (1997). Utilizamos el método de máxima verosimilitud (Curran et al., 1996), en la tabla 3 se reportó en primera instancia (18-3) los siguientes estadísticos  $GFI=.84$ ,  $RMSEA=.096$  y  $CFI=.80$ ; (Browne y Cudeck, 1993). Y posterior a la reespecificación  $GFI=.88$ ,  $RMSEA=.085$  y  $CFI=.85$ . Esta reespecificación se dio lugar debido a que el reactivo 5 de la dimensión componente de continuidad, presentaba una carga factorial estandarizada y un índice de correlación ítem-factor inferior a .30, considerado como deficiente (Elosua y Bully, 2012). De forma semejante en los resultados de Yarlequé (2017) observamos que sus índices de bondad de ajuste se encuentran

en  $GFI=.90$   $RMSEA=.074$   $CFI=.77$  los cuales son considerados como aceptables y razonables (Browne y Cudeck, 1993). Finalmente, comparando los resultados de Pajuelo (2019) estos indican tener buen ajuste de bondad y ser aceptable, ya que sus puntajes estadísticos van de  $GFI=.918$ ,  $RMSEA=0.78$  y  $CFI=.91$ . Podemos decir entonces que al tener puntajes que se ubican en la categoría de razonable y adecuado, el instrumento cuenta con la validez requerida para medir la variable de Compromiso Organizacional.

En cuanto a la fiabilidad obtenida en nuestro trabajo, se evidencia en la tabla 4, puntajes entre ( $\omega=.73$  a  $.78$ ) al trabajarlo con la consistencia interna mediante el coeficiente de Omega, considerándose como aceptable (Campo y Oviedo, 2008). Estos resultados son parcialmente parecidos a los de Yarlequé (2017) debido a que sus puntuaciones varían entre  $.593$  y  $.657$  pero se mantienen dentro lo aceptable según (Martínez y Hernández, 2014), autor que citan en su texto. Posteriormente en los resultados de Pajuelo (2019) alcanza una puntuación que dista de la nuestra debido a que su puntuación es de  $.856$ , considerándose como buena. Finalmente, en la investigación de Camacho y Chueca (2019) arroja un índice de fiabilidad muy bueno, puntuando  $.941$ . Podemos decir entonces que, si bien es cierto que algunas de las investigaciones citadas distan en cuanto a puntajes, no dejan de ser confiables debido a que nuestra investigación se encuentra dentro del margen aceptable y las demás investigaciones en el rango de bueno a muy bueno, lo cual sustenta su precisión al medir la variable otorgándoles la fiabilidad a todas.

## **VI. CONCLUSIONES**

- La validez de constructo tuvo una correlación ítem-test de .32 a .62, con una valoración de bueno a muy bueno.
- El AFC arrojó GFI = .88, RMSEA = .085 y CFI = .85, considerado como aceptable.
- La fiabilidad obtenida a través de la consistencia interna mediante el coeficiente de Omega evidencia puntajes entre .73 a .78, considerándose como aceptable.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- Se recomienda utilizar los resultados del instrumento aplicado en nuevos estudios o investigaciones organizacionales locales, que permita contribuir un análisis descriptivo.
- Se recomienda utilizar otro tipo de validez como la Invarianza Factorial para el instrumento de C.O., cuyo objetivo es la verificación de las propiedades de medida del instrumento o sus ítems independientemente de las características de la población que se evalúe.
- Se recomienda utilizar otro índice de confiabilidad como el test-retest cuyo objetivo es que, al administrar el instrumento dos veces a la misma población, certifique su fiabilidad obteniendo los mismos resultados en ambas ocasiones.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aon Hewitt (2016). *Tendencias globales del compromiso de los empleados 2016: El compromiso de los empleados continúa en crecimiento, predomina la inestabilidad*. Aon Empower Results.
- Arciniega, L. & González, L. (2006). What is the influence of work values relative to other variables in the development of organizational commitment?. *Journal of Social Psychology*, 21 (1), 35-50.  
<https://doi.org/10.1174/021347406775322269>
- Arias, F. (2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. *Revista Contaduría y Administración*, 1 (200), 5-12.
- Ato, M., López, J. y Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29 (3), 1038-1059.  
<https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Betanzos, N. y Paz, F. (2007). Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. *Anales de Psicología*, 23 (2), 207-215.
- Bordas, M. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. UNED.
- Browne, M. y Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. *SAGE Journal*, 21 (3), 136-162. <https://doi.org/10.1177/0049124192021002005>
- Calderón, L. (4 de noviembre de 2013). Los diez mayores desafíos para gestionar el talento humano en el Perú. *Conexión Esan*.  
<https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2013/11/04/desafios-gestionar-talento-humano-peru/>
- Camacho, C. y Chueca, N. (2019). *Validez y confiabilidad de la escala de compromiso organizacional de los docentes de seis instituciones de educación básica regular*. [Tesis de Pregrado, Universidad Marcelino Champagnat]. Archivo digital.  
<https://repositorio.umch.edu.pe/bitstream/handle/UMCH/2978/79.%20Tesis%20%28Camacho%20y%20Chueca%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Campo-Arias, A. y Oviedo, H. (2008). Propiedades psicométricas de una escala: La consistencia interna. *Revista de Salud Pública*, 10 (5), 831-839.
- Charón, L. (2007). Importancia de la cultura organizacional para el desarrollo del sistema de gestión de la calidad. *Ciencia en su PC*, 1 (5), 87-95.
- Curran, P. J., West, S. G. y Finch, J. F. (1996). The robustness of test statistics to nonnormality and specification error in confirmatory factor analysis. *Psychological Methods*, 1 (1), 16-29. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.1.1.16>
- Deloitte (2015). *Tendencias globales en capital humano 2015: Liderando en el nuevo mundo del trabajo*. Deloitte University Press. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ar/Documents/human-capital/Tendencias%20Globales%20en%20Capital%20Humano%202015.pdf>
- Deloitte (2016). *Tendencias globales en capital humano 2016. La nueva organización: un diseño diferente*. Deloitte University Press. [https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/pa/Documents/human-capital/2016\\_PA\\_CapitalHumanoTrends\\_Esp.pdf](https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/pa/Documents/human-capital/2016_PA_CapitalHumanoTrends_Esp.pdf)
- Elosua, P., y Bully, P. (2012). *Prácticas de Psicometría: Manual de Procedimiento*. Universidad del País Vasco.
- Fabián-Palomino, S. (2019). Compromiso organizacional y tipo de contrato laboral en hospital del seguro social, 2017. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 18 (37), 2-14. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgps18-37.cocl>
- Fernández, A. (2015). Aplicación del análisis factorial confirmatorio a un modelo de medición de rendimiento académico en lectura. *Revista de Ciencias Económicas*, 33 (2), 39-66. [10.15517/rce.v33i2.22216](https://doi.org/10.15517/rce.v33i2.22216)
- Figuroa, C. (2016). *Propiedades psicométricas del cuestionario de compromiso organizacional en trabajadores públicos de la región La Libertad*. [Tesis de Pregrado, Universidad César Vallejo]. Archivo digital. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/263/figuroa\\_dc.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/263/figuroa_dc.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Galicia, S., García, M. y Hernández, L. (2017). La importancia del clima organizacional, en la productividad de las empresas. *Boletín Científico De La Escuela Superior Tepeji Del Río*, 4 (8). <https://doi.org/10.29057/estr.v4i8.2380>
- Gallardo, E. (2008). Evolución en el estudio y medida del compromiso organizativo. Problemáticas y soluciones. *Revista de la Universidad de Barcelona*, 2, 1-15.
- Korkmaz, S., Goksuluk, D., y Zararsiz, G. (2015). MVN: An R Package for Assessing Multivariate Normality. *The R Journal*. 6 (4), 1-14.
- Loli, A. (2007). Compromiso Organizacional de los trabajadores de una Universidad Pública. *Producción y Gestión*, 10 (2), 30-37.
- Mardia, K.V. (1970). Measures of multivariate skewness and kurtosis with applications. *Biometrika*. 57, 519-530.
- Meyer, J. & Allen, N. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1 (1), 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Meyer, J., Allen, N. & Smith, C. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78 (4), 538–551. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>
- Meyer, J. & Allen, N. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. SAGE Publications, Inc.
- Molina, L., Briones, I. y Arteaga, H. (2016). El comportamiento organizacional y su importancia para la administración de empresas. *Ciencias económicas y empresariales*, 2 (4), 498-510.
- Montoya, E. (2014). *Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center*. [Tesis de Pregrado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Archivo digital. [https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/581494/TE\\_SIS%20FINAL\\_Elizabeth%20Montoya.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/581494/TE_SIS%20FINAL_Elizabeth%20Montoya.pdf?sequence=1&isAllowed=y)



- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Int. J. Morphol*, 35 (1), 227-232.
- Pajuelo, J. (2019). *Propiedades psicométricas de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en docentes de catorce colegios privados del distrito de Puente Piedra, 2018*. [Tesis de Pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69065/Pajuelo\\_AJM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69065/Pajuelo_AJM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Peralta, M., Santofimio, A. y Segura, V. (2007). El compromiso laboral: discursos en la organización. *Psicología desde el Caribe*, 19, 81-109.
- Peña, M., Chávez, A. y Alarcón, M. (2016). El compromiso organizacional de los trabajadores en pequeñas empresas. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 9 (7), 109-119.
- Sáenz, G. (2017). *Propiedades psicométricas del cuestionario de Compromiso Organizacional en colaboradores de las instituciones educativas de Nuevo Chimbote*. [Tesis de Pregrado, Universidad César Vallejo]. Archivo digital. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/10293/saenz\\_s\\_g.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/10293/saenz_s_g.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Villavicencio, V. y Ocaña, I. (2017). El coaching como herramienta para mitigar la resistencia al proceso de cambio organizacional. *Palermo Business Review*, 1 (16), 83-100.
- Yarlequé, J. (2017). *Propiedades psicométricas de la escala de compromiso organizacional en colaboradores de empresas pesqueras, Nuevo Chimbote*. [Tesis de Pregrado, Universidad César Vallejo]. Archivo digital. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/10296/yarleque\\_vj.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/10296/yarleque_vj.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

## ANEXOS

**Tabla 5**

*Operacionalización de la variable*

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Escala de Medición
Compromiso Organizacional	Meyer & Allen (1997) refieren que "el compromiso organizacional es un estado psicológico que caracteriza la relación del empleado con la organización, y tiene implicaciones para la decisión de continuar siendo miembro de la organización" (p. 11).	La escala cuenta con 18 reactivos y es de tipo Likert. Se divide en 3 dimensiones calificadas con puntajes directos.	Componente Afectivo: ítems 1, 3, 7, 10, 11, 12, 15.  Componente de Continuidad: ítems 2, 5, 6, 9, 14, 18.  Componente Normativo: ítems 4, 8, 13, 16, 17.	Ordinal

## INSTRUMENTO

### ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Autor: Meyer y Allen (1997)

Adaptación: Arciniega y Gonzales (2006)

Instrucciones: A continuación, se presentan una serie de afirmaciones relacionadas con su EMPRESA. Siguiendo sus propios sentimientos acerca de la compañía para la que trabaja, exprese por favor su grado de acuerdo o desacuerdo con cada una de las frases. Indique su grado de acuerdo o desacuerdo utilizando la siguiente escala.

1	2	3	4	5	6	7
En fuerte desacuerdo	En moderado desacuerdo	En ligero desacuerdo	Indiferente	En ligero acuerdo	En moderado Acuerdo	En fuerte acuerdo

N°	ENUNCIADOS	1	2	3	4	5	6	7
1	Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad.							
2	Una de las principales razones por las que continúo trabajando en esta compañía es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.							
3	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi empresa.							
4	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.							
5	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi empresa.							
6	Me sentiría culpable si dejase ahora mi empresa, considerando todo lo que me ha dado.							
7	Esta empresa tiene un gran significado personal para mí.							
8	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa.							
9	Ahora mismo no abandonaría mi empresa, porque me siento obligado con toda su gente.							

<b>10</b>	Me siento como parte de una familia en esta empresa.							
<b>11</b>	Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas.							
<b>12</b>	Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella.							
<b>13</b>	Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi empresa, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí.							
<b>14</b>	Esta empresa merece mi lealtad, por eso continúo trabajando con ella.							
<b>15</b>	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en esta empresa.							
<b>16</b>	Ahora mismo sería muy duro para mi dejar mi empresa, incluso si quisiera hacerlo.							
<b>17</b>	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa.							
<b>18</b>	Continúo trabajando en esta empresa porque me siento en deuda con ella por todo lo que me ha dado.							

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado participante, somos estudiantes del XI Ciclo de la Carrera Profesional de Psicología en la Universidad César Vallejo - Chimbote. Nos encontramos realizando una investigación para obtener la licenciatura en Psicología, la cual tiene como objetivo general determinar la validez y fiabilidad de la Escala de Compromiso Organizacional en colaboradores de Centros Comerciales de Chimbote.

Para participar de la investigación es necesario:

- Ser mayor de 18 años.
- Contar con más de 3 meses laborando dentro de un Centro Comercial en Chimbote.

La información compartida será considerada de forma totalmente anónima y confidencial cuyos resultados serán usados con fines académicos y de investigación.

La participación es voluntaria, por lo que los participantes pueden abandonar si lo consideran pertinente.

Además, ante alguna duda se puede recurrir a las investigadoras Johanna Mariluz Rumiche ([jmariluzrumiche@gmail.com](mailto:jmariluzrumiche@gmail.com)) y Joyssy Mendez Barboza ([joyssymylenka@gmail.com](mailto:joyssymylenka@gmail.com)).

De antemano agradecemos su participación.

---

Firma del participante

**Tabla 6***Prueba de normalidad*

<b>Test Statistic p value Results</b>				
1	Mardia Skewness	3179.37370699505	1.05734258015124e-191	NO
2	Mardia Kurtosis	33.9616595327859	0	NO
3	MVN	<NA>	<NA>	NO