



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE HUMANIDADES**

**ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**“Evidencias De Validez Y Confiabilidad Del Cuestionario De Compromiso Organizacional En Conductores De Carga Pesada En La Provincia De Trujillo”**

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

**AUTOR:**

Saldaña Romero, Rosa Elizabeth (orcid:0000-0002-7223-2893)

**ASESOR:**

Dra. Aguilar Armas, Haydee Mercedes (orcid: 0000-0001-9368-6184)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Psicométrica

**Trujillo – Perú**

**2019**

## **DEDICATORIA**

Como fuente principal a Dios, a mi tía Carmen y mi tío Daniel, mi madre Virginia, mi hermana María que son mi motor y motivo. A mis amigos Kasumy, Aaron, Jancarlos, Jorge, Isaura, Jhoselyn y Katty por su apoyo en cada momento incondicionalmente.

Rosa Elizabeth Saldaña Romero

## **AGRADECIMIENTO**

Gracias a la Dra. Aguilar Armas Mercedes Haydee, por las enseñanzas y paciencia durante el desarrollo de la tesis. A cada una de las empresas de carga pesada que me brindaron el apoyo para poder realizar la investigación.

Gracias a Dios, a mi familia por el apoyo que me brindaron día a día. También a mis amigos por todo el apoyo incondicional.

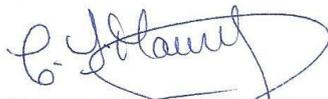
**LA AUTORA**

**PÁGINA DE JURADO**



---

DRA. HAYDEE MERCEDES AGUILAR ARMAS  
Presidenta



---

DRA. MAURY COVEÑAS LÓPEZ  
Secretario



---

MG. KRIS LUNA CASTILLO  
Vocal

## **DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD**

Yo, Rosa Elizabeth Saldaña Romero con número de DNI N° 76524320, cumpliendo con las resoluciones actuales que han sido considerados en los reglamentos de grados y títulos de la universidad César Vallejo en la Facultad de Humanidades, Escuela de Psicología. Declarando bajo juramento que todo documento que he colocado es contrastable y original. Así también, declaro que toda información y los datos que están colocados en la presente tesis son auténticos. Caso contrario, me responsabilizo ante la falsedad, ocultamiento u omisión tanto de la información presentada como de los documentos, sometiéndome a las reglas académicas de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, 30 de setiembre del 2019

**ROSA ELIZABETH SALDAÑA ROMERO**  
**DNI 76524320**

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del jurado, presento ante ustedes la tesis titulada “Evidencias de Validez y confiabilidad del cuestionario de compromiso organizacional en conductores de carga pesada de la provincia de Trujillo”, con la finalidad de determinar la validez y confiabilidad del cuestionario de compromiso organizacional en los conductores de carga pesada de la provincia de Trujillo, en cumplimiento de Reglamento de Grados y Títulos de la universidad César Vallejo para poder obtener el Título Profesional de Licenciada en Psicología esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

Trujillo, 30 de setiembre del 2019

ROSA ELIZABETH SALDAÑA ROMERO  
DNI 76524320

# ÍNDICE

<b>DEDICATORIA</b> .....	ii
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	iii
<b>PÁGINA DE JURADO</b> .....	iv
<b>DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD</b> .....	v
<b>PRESENTACIÓN</b> .....	vi
<b>RESUMEN</b> .....	viii
<b>ABSTRACT</b> .....	ix
<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	10
<b>II. MÉTODO:</b> .....	19
<b>2.1. Tipo y Diseño de investigación:</b> .....	19
<b>2.2. Variables y operacionalización</b> .....	20
<b>2.3. Población y muestra:</b> .....	21
<b>2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad</b> .....	21
<b>2.5. Procedimiento</b> .....	23
<b>2.6. Métodos de análisis de datos</b> .....	24
<b>2.7. Aspectos éticos</b> .....	24
<b>III. RESULTADOS</b> .....	25
<b>IV. DISCUSIÓN</b> .....	32
<b>V. CONCLUSIONES</b> .....	37
<b>VI. RECOMENDACIONES</b> .....	38

## RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar las evidencias de validez y confiabilidad del cuestionario de Compromiso Organizacional en una muestra de 265 conductores interprovinciales de carga pesada, con edades desde los 20 hasta los 72 años, que pertenecen a una filial de la provincia de Trujillo. Los resultados obtenidos indican para la evidencia de validez basadas en la estructura interna a través del análisis factorial confirmatorio del cuestionario, para el modelo teórico obtiene  $RMSEA=.102$ ,  $SRMR=.121$ ,  $CFI=.66$ ,  $TLI=.61$ , mientras que el modelo re-especificado reporta  $RMSEA=.079$ ,  $SRMR=.077$ ,  $CFI=.92$  y  $TLI=.91$ , con cargas factoriales estandarizadas  $>.30$ , y valores  $<.85$  en la matriz de correlaciones de tipo pearson, asimismo en la confiabilidad por consistencia interna del cuestionario de compromiso organizacional, mediante el coeficiente de omega, en el modelo teórico de  $.56$  a  $.72$  de inaceptable ha aceptable, y en el propuesto de  $.67$  a  $.76$  de criterio aceptable para todos los factores, con un aporte a nivel metodológico, teórico y largo plazo a la práctica profesional.

Palabras clave: Validez, confiabilidad, Compromiso organizacional

## ABSTRACT

The objective of the research was to determine the evidence of validity and reliability of the organizational commitment questionnaire in a sample of 265 heavy-weight interprovincial drivers, aged 20 to 72 years, who belong to a subsidiary of the province of Trujillo. The obtained results indicate for the validity evidence based on the internal structure through the confirmatory factorial analysis of the questionnaire, for the theoretical model it obtains  $RMSEA = .102$ ,  $SRMR = .121$ ,  $CFI = .66$ ,  $TLI = .61$ , while the re-specified model reports  $RMSEA = .079$ ,  $SRMR = .077$ ,  $CFI = .92$  and  $TLI = .91$ , with standardized factor loads  $>.30$ , and values  $<.85$  in the pearson correlation matrix, also in the reliability for internal consistency of the organizational commitment questionnaire, using the omega coefficient, in the theoretical model of  $.56$  to  $.72$  of unacceptable has acceptable, and in the proposed  $.67$  to  $.76$  of acceptable criteria for all factors, with a contribution at a methodological, theoretical and long-term level to professional practice.

Keywords: Validity, reliability, organizational commitment

## **I. INTRODUCCIÓN**

Hurtado (2017), refirió que actualmente los colaboradores muestran escasa obligación con los objetivos de la empresa en la que laboran, lo que dificulta el desarrollo de valores en la organización, visión y misión de la empresa, lo que trae el poco compromiso del trabajador. Asimismo, cuando se logra que el trabajador perciba el compromiso de la organización hacia ellos, el clima organizacional mejora teniendo como resultados un mejor servicio, compromiso, rentabilidad, satisfacción y fidelización del colaborador y cliente.

Los conductores de transporte de carga pesada, muchas veces se ven vinculados a situaciones estresantes y accidentes laborales, asimismo, se puede observar que las diferentes organizaciones optan por darle mayor importancia a la producción del servicio olvidando así la parte fundamental como ser humano de los colaboradores, quienes muchas veces están expuestos a presentar una mala imagen personal, no existe un respeto por sus horas laborales y condiciones alimenticias, por otro lado, los conductores de carga pesada oscilan desde edades aproximadas de 20 a 72 años, son personas que en un porcentaje no mayor de 25% han culminado sus estudios secundarios, además de ellos en su mayoría son conductores casados o separados, quienes cuentan con una licencia clase B durante dos años para poder ser conductores de carga pesada, con una licencia de clase A III C. Las características personales de estos individuos radican en ser impulsivos y con falta de control de emociones debido a la misma carga emocional y estresante que llevan día a día. En un 45% los colaboradores perciben que la organización se compromete por brindarles talleres y hacer integración con las diferentes áreas, sin embargo, un 55% consideran que algunas empresas no velan por su bienestar, evidenciándose así la falta de compromiso y de esta manera su estadía dentro de la organización es más por una necesidad económica (A, Gallardo, comunicación personal, 4 de setiembre, 2018).

Asimismo, los conductores tienden a tener problemas dentro de sus hogares por el tiempo que invierten dentro del trabajo, lo que genera una afectación en un 90% de los conductores que tienen familia, disminuyendo su nivel de compromiso hacia la empresa (O. Pintado, comunicación personal, 30 de mayo, 2019).

Por ello, el capital humano no solo es considerado como el activo social más importante para una organización, sino también por la lealtad y vinculación que esta tiene con la

empresa, llamada compromiso organizacional, cuando existe una mayor vinculación de la organización con sus colaboradores y viceversa, es más probable que se pueda alcanzar el éxito.

Por otro lado, Kruse (2013) menciona que, el significado de compromiso está vinculado con el sentimiento que genera que un trabajador satisfecho de su empresa no tenga en cuenta otras oportunidades de trabajo y recomiende la empresa a su entorno cercano dando a notar con esto no solo la consolidación del transcurso de conservar al personal, sino también el afecto del trabajador hacia la empresa (atracción), que es producto de una buena y sostenible imagen de la empresa.

El compromiso organizacional tiene como importancia la identificación que tiene el colaborador con su centro de empleo, siendo mencionado por Betanzos y Paz (2007), quienes afirman que el compromiso es quien permite a las organizaciones (empresas) determinar el impacto directo que tienen los colaboradores al aceptar las metas organizacionales, el cual está vinculado con las actitudes y conductas que puedan presentar, siendo estos observados a través de un mayor desempeño que puedan lograr dentro de su organización. Asimismo, estos autores consideran tres dimensiones que están presentes en el compromiso organizacional: Componente Afectivo, de continuidad y normativo.

En cuanto a los instrumentos que se cuentan para medir el compromiso organizacional está relacionado a la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1997), su nombre original en inglés Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) creada en Estados Unidos, adaptado y validado en versión español por Arciniega y Gonzales (2006).

Así también, este instrumento fue validado en Perú y revisado psicométricamente en la ciudad de Trujillo por el autor Figueroa (2016), el cual está constituido por 18 reactivos, dividido en: Componente Afectivo (6,9,12,14,15,18), Componente de Continuidad (1,3,4,5,16,17) y Componente Normativo (2,7,8,10,11,13). Este cuestionario ha sido validado en una muestra de 508 trabajadores públicos de la Región la Libertad.

En las investigaciones realizadas se puede observar que el método empleado para determinar la confiabilidad está abarcado en el uso del Alfa Cronbach, sin embargo, se sabe que actualmente el uso del coeficiente de omega brinda mayor precisión, así lo

mencionan Ventura-León y Caycho-Rodríguez (2017) quienes consideran que el coeficiente Omega es un método alternativo para estimar la confiabilidad y que puede ser empleado en estudios de corte psicométricos, asimismo cabe recalcar que se han realizado diversos estudios con la aplicación del cuestionario en mención en otras poblaciones distintas a la seleccionada.

Por ende, la finalidad de esta investigación es determinar la validez y confiabilidad del cuestionario de compromiso organizacional en conductores interprovinciales de la ciudad de Trujillo, debido a que no existen investigaciones relacionadas al rubro del compromiso organizacional que se hayan realizado en una población en la que se está trabajando, considerando así el instrumento adaptado por Figueroa (2016) “Cuestionario de Compromiso organizacional” adecuado para las organizaciones de transportes ubicadas en la ciudad de Trujillo.

Dentro de los antecedentes internacionales tenemos a Rosario y Rovira (2016) en su investigación tuvieron como objetivo examinar la validez de constructo de la escala de compromiso organizacional a través de su estructura interna utilizando la técnica de análisis de factores tanto exploratorio como confirmatorio. La población de la investigación estuvo conformada por 2273 participantes que fueron escogidos de 14 muestras, así también diferentes investigaciones que se realizaron en Puerto Rico, los cuales usaron la escala de compromiso organizacional. La escala está adaptada de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1991), dentro de los resultados obtenidos del análisis conllevaron a la verificación de cada uno de los reactivos de la escala de compromiso organizacional, concluyendo en la eliminación de tres ítems, los cuales fueron de la subescala de compromiso moral (dos) y uno de la subescala de compromiso necesario. De esta manera la escala de compromiso organizacional – revisada (ECO-R) actualmente tiene 12 ítems y las escalas cuentan con un nivel de confiabilidad a través del Alfa de Cronbach entre .51 y .87 teniendo un índice de ajuste de .95 y .93 lo que significa que es aceptable y el modelo se ajusta.

Asimismo, en los antecedentes nacionales tenemos a Sáenz (2017) realizó una investigación cuyo objetivo fue Determinar las propiedades psicométricas del cuestionario de compromiso organizacional en colaboradores de las instituciones educativas de Nuevo Chimbote. Esta investigación trabajó con una población de 319 trabajadores, de los cuales 151 eran hombres y 168 mujeres. Los resultados que se

obtuvieron indican que hay una correlación directa y significativa en la Escala Compromiso Organizacional, con puntajes desde .230 y .879 mostrando índices supuestamente deficientes para las preguntas 14 y 15. Por otro lado, en cuanto a la validez factorial, utilizó la técnica confirmatoria, por medio del método de máxima verosimilitud, reportando índices de ajuste absoluto de apreciación insuficiente (GFI=.878; AGFI=.842, RMSEA=.080 y;  $\chi^2/ gl=3.015$ ), además de un índice de ajuste comparativo aceptable (CFI=.948), entre tanto el modelo propuesto obtiene índices de valoración aceptable (GFI=.915; AGFI=.886, RMSEA=.067 y;  $\chi^2/ gl=2.416$ ) y un índice de ajuste comparativo de apreciación suficiente (CFI=.971). Finalmente, para precisar la confiabilidad por medio de la consistencia interna, se usó el coeficiente de omega, mostrando valores de .742 a .813 con un valor aceptable, por otro lado, para la estructura planteada, alcanza índices de .918 a .926, de apreciación satisfactoria. Se concluyó que la escala en general tiene bondades psicométricas. Se reportó cargas factoriales mayores a 0.20 lo cual indica que es aceptable.

Yarlequé (2017) en su investigación realizada tuvo como objetivo Determinar las propiedades psicométricas de la escala de compromiso organizacional en colaboradores de empresas pesqueras, Nuevo Chimbote. Se trabajó con una muestra conformada por 642 trabajadores desde los 18 años a más, a cada uno de ellos se les aplicó el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1997). Dentro de los resultados se estableció la validez de constructo por medio de la correlación ítem-test alcanzando índices de discriminación ascendentes a .300 (.346 y .546); respecto a la validez de constructo, empleó el AFC mediante el método de máxima verosimilitud obteniendo los índices de ajuste absoluto del modelo tridimensional (GFI = .905), (AGFI= .877), (RMSEA=.074), CFI=.774) mostrando que no logra una valoración aceptable. Se concluyó que la confiabilidad por consistencia interna mediante el uso del Alfa de Cronbach alcanzó valores de .572 a .649 para las 3 dimensiones que la componen.

Finalmente, en los antecedentes locales tenemos a Santisteban (2017) realizó una investigación con el objetivo de Determinar las propiedades psicométricas del cuestionario de Compromiso Organizacional, en efectivo del Departamento de unidades de Emergencia de la Provincia de Trujillo. La población con la que se trabajó fue un total de 358 efectivos de ambos sexos. Los resultados obtenidos para la confiabilidad por consistencia interna por medio del estadístico de Omega corregido, obtuvo valores

moderadas de .46 para la dimensión afectiva, .62 para continuidad y .67 para normativa. Asimismo, la validez de constructo obtenida mediante el AFC alcanzó un índice de bondad de ajuste de .962, un RMSEA de .070 y un  $\chi^2/gf=2.687$  lo que significa que es aceptable y que el modelo se ajusta, de la misma manera, el error de aproximación medio cuadrático logró un valor de 0.70 que ubica al modelo como aceptable y se obtuvo cargas factoriales ascendentes a .20.

Figuroa (2016) en su investigación tuvo como objetivo Determinar las propiedades psicométricas del Cuestionario de Compromiso Organizacional en Funcionarios Públicos de la Región de la Libertad. Se trabajó con una población de 508 colaboradores que estuvo conformado por 264 hombres y 244 mujeres. En los resultados que se obtuvieron con referencia a la validez de constructo mediante ítem – test corregido, se evidenció una correlación directa y muy significativa con puntajes que van entre .168 y .628 los cuales se ubican entre niveles insuficiente y muy bueno, por otro lado, la confiabilidad de la prueba, trabajada por medio de la consistencia interna del Alfa Cronbach fue de .806 y para las dimensiones; Afectivo .748, Continuidad .746 y Normativo .704. Se obtuvo el índice de bondad de ajuste el cual está entre .644 a .681 lo que indica que el modelo no se ajusta. Respecto a las cargas factoriales, se evidencia valores que superando el valor mínimo establecido de .20, en 18 ítems; con valores que varían entre .297 a .849, en el factor Afectivo; entre .415 a .794 en el factor De Continuidad y entre .219 a .727 en el factor Normativo.

En las teorías relacionadas al compromiso organizacional tenemos a los autores:

Robbins (1998) nos indica que el compromiso organizacional tiene mejores resultados que la satisfacción laboral, puesto que un trabajador puede no estar completamente satisfecho con su trabajo y pensar que es un estado momentáneo y no estar insatisfecho con la empresa. Tengamos en cuenta que el compromiso y la satisfacción laboral son actitudes que el colaborador refleja dentro de la organización

Según Mowday, Steers y Porter (1982) lo definen al compromiso organizacional como la identificación de un colaborador con su empresa y su cooperación en ella, distinguiéndose por tres dimensiones: Persuasión y conformidad con los objetivos establecidos y los valores de la organización, la voluntad de ejecutar un esfuerzo formidable por el bien de la organización y un marcado deseo de pertenecer a la organización.

Asimismo, Meyer y Allen (1997) refieren que el compromiso organizacional es: “La fase psicológica que identifica la relación entre el colaborador y la empresa influenciando en la decisión de permanecer o dejar la organización”.

Por otro lado, Arciniega y Gonzales (2006), nos indican que el compromiso organizacional es una etapa que establece el vínculo entre el trabajador y la empresa, lo que muestra efectos con las decisiones tomadas para la empresa. Estos autores plantearon una distinción de compromiso en tres componentes: “Continuación, de afectividad y normativo, entendiendo así al compromiso como el deseo, necesidad y deber”. (p. 47).

Asimismo, Becker (1960) nos manifiesta que el compromiso nace en el momento que una persona por la ejecución de inversiones, lograr mantener el interés y perseverar en una fuerte línea de acción.

Según el diccionario de la Real Academia Española (2017), “el compromiso es una obligación o necesidad, para complacer”. Es decir, es un deber moralista que se adquiere hacia otro colaborador o institución.

Las primeras propuestas en compromiso organizacional las dio Mowday, Steers y Porter (1982) posteriormente Meyer y Allen (1991) hicieron investigaciones en compromiso organizacional. Ambos autores son los que explican que el compromiso organizacional es “un estado psicológico”.

La teoría de Meyer y Allen (1991) nos refiere tres dimensiones: Afectivo, continuidad y normativo; refieren que el compromiso es la necesidad y anhelo o el sentido de deber de formar parte de la empresa.

Para explicar las dimensiones hemos considerado a Ramos (2005)

Como primera dimensión tenemos al compromiso afectivo desde un punto general el compromiso afectivo se relaciona con el apego emocional y lealtad e reconocimiento del colaborador con la empresa. Asimismo, se puede definir como un vínculo que establece el trabajador con la empresa. Dentro del compromiso afectivo hay un lazo emocional, identificación e implicación de la persona que trabaja en la empresa. El compromiso afectivo no solo proviene del interior del trabajador sino también es reforzado por el entorno y clima dentro de la empresa, puesto que cuando hay una reciprocidad y se gana la experiencia es que se tiene un mayor compromiso afectivo con la organización, teniendo ya un claro punto acerca del compromiso afectivo definiremos según autores lo que es compromiso afectivo.

Según el autor Johnson & Chang (2006), refiere que el compromiso afectivo es examinado como el lazo emocional que los colaboradores perciben hacia la organización, que se define por la identidad e importancia con ella, de la misma manera el deseo de perdurar en ella. Allí yace el motivo por el cual los trabajadores forjan un tipo de compromiso que se dirige a trabajar para el bien y crecimiento de la entidad a la que pertenecen.

Sheldon (1971), establece que es la forma en la que una persona se direcciona a la organización que vincula parte de su identidad con la organización.

Es importante las experiencias que el trabajador tienen dentro de la empresa, y el percibir que reconocen y valoran su trabajo, de esa forma se fortalece lo el lazo afectivo entre el trabajador y la empresa.

González y Guillen (2008) nos refiere que el colaborador “desea” estar en la empresa. En este componente aparecen los sentimientos de permanecer dentro de la organización, afecto y alegría de ser parte de ella.

Los reactivos que están dentro de la dimensión de compromiso afectivo son los siguientes:

El autor Puig (2009) expresa que las emociones y sentimientos es calificado con toda la imparcialidad.

La *familia* es el primer elemento, puesto que la familia es el núcleo principal dentro de la sociedad. La familia es el primer lugar en donde la persona aprende a convivir en familia, en equipo, comunidad, con valores formados tales como el compromiso, respeto, afecto, amor, servicio y fraternidad. El lograr que una organización trabaje como una familia sin duda alguna podrá tener buenos resultados.

Como segundo elemento tenemos al *amor* este valor nos lleva a poder entender que hay una respuesta en lo que se hace, este valor nos motiva a querer hacer el bien y poder disfrutar de ella. Asimismo, la *significancia* está relacionado con el elemento del amor.

El cuarto elemento es la *pertenencia* que se describe como una forma de asignación a la simbología de tal organización. Deben tener en cuenta que tienen un objetivo en común que los vincula natural y espontáneamente, generando que cada integrante colabore con el equipo, haciendo resaltar las emociones e interés individuales y grupales, a todo ello

se le conoce como pertenencia, lo que da como resultado un buen desempeño, pues el individuo se siente perteneciente a la organización y allí surge la *Lealtad*.

También tenemos el *orgullo* que es el tener, sentir, percibir, el orgullo de laborar dentro la organización lo que nos refleja que tiene un apego emocional hacia la empresa.

Asimismo, según Aristóteles, toda acción dentro de una empresa está dirigida hacia un bien común: La *felicidad* es conceptualizada como un deseo de llegar a un fin destacado.

La *Solidaridad*, es la unión, que nos indica el interés desinteresado en ayudar a tu compañero.

La *satisfacción* es mucho más clara y concisa cuando su subsistencia es autónoma de la percepción sentimental de otro valor.

Por otro lado, tenemos la dimensión de compromiso de continuidad de Meyer y Allen (1997), que se basa en la aspiración del colaborador de seguir dentro de la empresa para poder desarrollarse y lograr sus intereses. Esta dimensión se centra más en lo material.

Aamodt (2010) nos refiere que el compromiso de continuidad es el nivel de compromiso en el que el colaborador cree que necesita permanecer en la empresa debido al tiempo, dinero y esfuerzo que ha dedicado a ella y en la dificultad que tendría en poder acoplarse a otra.

El compromiso de continuidad se entiende como la firmeza de haber permanecido en la empresa. Si la empresa tiene como base el compensar a sus colaboradores para poder fortalecer su compromiso, quizás el principal motivo es el compromiso de continuidad.

Se puede diferenciar del normativo en que varían con los cambios en la calidad y cantidad de aportaciones y costos percibidos por parte del trabajador.

Finalmente, tenemos el compromiso de normativo que según Pintado (2013) tenemos a la dimensión del compromiso normativo que es parecido o igual a el compromiso afectivo, puesto que tiene que ver con la parte emocional y la base principal de ambos es la lealtad.

Esta perspectiva se enfoca en el sentimiento de obligación que tiene el colaborador a mantenerse dentro de la empresa porque cree, piensa que es lo correcto, y es lo que debe hacer.

Los autores Meyer y Allen (1997) definen al compromiso normativo como una recopilación de exigencias que se da al inicio del trabajo para la adecuación al ambiente. Asimismo, las experiencias de socialización dentro de la empresa son extensamente buenas y múltiples y tienen diferentes formas de la interiorización de las actitudes y comportamientos personales.

Tenemos dentro del compromiso normativo a *hacer lo correcto* que se dirige a seguir normas, lo que se entiende como una disciplina. Tomando en cuenta lo mencionado anteriormente en poder hacer “lo correcto” que se basa en las normas que el colaborador deber presentar en su desenvolvimiento dentro de la organización. El que no siga con las normas, es decir, que no haga lo correcto, implica que el colaborador tenga *sentimientos de culpa* que puede generar que el trabajador desee abandonar a la empresa (Pintado, 2013).

Evidenciando toda la problemática expuesta anteriormente nos planteamos la pregunta de ¿Cuáles son las evidencias de validez y confiabilidad del cuestionario de compromiso organizacional en conductores de carga pesada de la provincia de Trujillo?

Asimismo, la presente investigación se basa en que esta aliada al aspecto psicométrico y de gran importancia, justificándose en el valor metodológico, teórico y social.

Con el valor metodológico, podremos estandarizar y conocer acerca de las propiedades psicométricas del Cuestionario de Compromiso Organizacional, con la intención de lograr las evidencias de validez y confiabilidad, facilitando su aplicación en las distintas empresas de transporte de la ciudad de Trujillo.

En el valor teórico, será para poder evaluar los conceptos de Meyer y Allen con la población a trabajar y a su vez observar si esta responde según su teoría.

Y en cuanto a la relevancia social, la presente investigación aportará a las investigaciones posteriores acerca de las evidencias psicométricas del Cuestionario de Compromiso Organizacional, por la necesidad de tener un cuestionario adaptado a nuestra realidad y debido a que no existe investigaciones con esta población.

Teniendo como objetivo general determinar la validez y confiabilidad del cuestionario de compromiso organizacional en conductores de carga pesada de la provincia de Trujillo.

Por otro lado, tenemos como objetivos específicos:

- Hallar las evidencias de validez basadas en la estructura interna a través del análisis factorial confirmatorio del cuestionario de Compromiso Organizacional en conductores de carga pesada de la provincia de Trujillo.
- Determinar la confiabilidad por consistencia interna del cuestionario de Compromiso Organizacional mediante el coeficiente de omega en conductores de carga pesada de la provincia de Trujillo.

## **II. MÉTODO:**

### **2.1. Tipo y Diseño de investigación:**

#### **- Diseño de investigación**

Montero y León (2013) refiere que en este grupo se encuentran los trabajos que usan las propiedades psicométricas de pruebas evaluación psicológica.

Ato, López y Benavente (2013) en su clasificación refieren que es un estudio instrumental, se considera en este grupo de investigaciones realizan un análisis de las propiedades psicométricas de pruebas de medida psicológica o adaptación de estas mismas. En este estudio se busca realizar la validez y confiabilidad del instrumento de compromiso organizacional.

#### **- Tipo de investigación**

Según Rodríguez & Cueva (1995) “La investigación es de tipo tecnológica puesto que el objetivo es lograr los alcances psicométricos, buscando diferentes pruebas sobre sus principales características psicométricas”.

## 2.2. Variables y operacionalización

Tabla 1:

*Operacionalización de variables*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Escala de medición
<b>Compromiso organizacional</b>	El compromiso organizacional es un estado psicológico que caracteriza la relación de los empleados con su organización (Meyer y Allen 1997, p. 11)	Se medirá a través del cuestionario de compromiso organizacional que tiene tres dimensiones, las cuales son afectividad, continuidad y normativo.	<p><b>Dimensión afectiva:</b> “apego emocional, a la identificación con el involucramiento en la organización”. (Meyer y Allen, 1990). Los Ítems que la conforman son: 1,2,3,4,5,6</p> <p><b>Dimensión de continuidad:</b> “en los costos que los empleados vinculas a dejar la organización” (Meyer y Allen, 1990). Los Ítems que la conforman son: 7,8,9,10,11,12</p> <p><b>Dimensión normativa:</b> “El componente normativo se refiere a los sentimientos de obligación de permanencia en la organización” (Meyer y Allen, 1990). Los Ítems que la conforman son: 13,14,15,16,17,18</p> <p>Esta dimensión tiene un ítem inverso el 13.</p>	Intervalo, es aquella que se establece ya no solo por orden, sino también por distancias precisas entre un valor y otro (Alarcón, 2008)

### **2.3. Población y muestra:**

La población de la investigación estuvo conformada por 265 conductores interprovinciales de las empresas de carga pesada las cuales fueron Gloria SAC, Manufacturas Bella Aurora SAC, Transportes Garrincha, Empresa de Transportes Anticona, Empresa de Transportes BMS, Transportes y servicios generales Joselito SAC de la Provincia de Trujillo. Asimismo, la unidad de análisis es a cada uno de los conductores interprovinciales de carga pesada.

#### **Muestra:**

El tipo de muestra que se usó para este estudio es de tipo censal que según el autor Hayes (1999) en la que refiere que se escoge a toda la población, usando este tipo de muestra cuando se requiere la opinión de todos los participantes o cuando se tiene una plataforma de acceso viable. No obstante, para poder considerar a los participantes deben cumplir con los criterios de inclusión

#### **Criterios de Inclusión**

- Conductores con contrato hasta el mes de diciembre del 2019.
- Que estén trabajando en las empresas mínimo 6 meses.
- Conductores interprovinciales de carga pesada desde los 20 a 72 años.
- Conductores interprovinciales que pertenezcan a la empresa.
- Que pertenezcan a la filial de Trujillo.
- Conductores que tengan como estado civil: convivientes, casados o separados.

#### **Criterios de exclusión**

- Conductores interprovinciales de carga pesada que no deseen participar en la investigación.
- Conductores interprovinciales de carga pesada que marquen el doble un mismo ítem o dejen en blanco uno o más ítems de la prueba.

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

#### **2.1.1. Técnica:**

La técnica que se usó fue la de medición psicológica, asimismo, según Ventura-León & Caycho (2017), manifiesta que se aplica al modelo de estudio. Asimismo, está fundamentado bajo las tres dimensiones del cuestionario de compromiso organizacional según el modelo teórico. La prueba fue creada por los autores Meyer

y Allen en Estados Unidos, el cuestionario pretende medir el compromiso que tienen los trabajadores con su empresa.

### **2.1.2. Instrumento:**

El cuestionario de compromiso organizacional está conformado por 18 ítems que se dividen en 3 componentes: Afectivo (deseo), Continuidad (necesidad) y Normativo (Deber), cada uno de los componentes tiene 6 ítems. La prueba tiene ítems que son positivos los cuales son el 1, 2, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 14, 16, 17, 18 y como ítems negativos tenemos a 3, 4, 5 y 13, de escala tipo Likert. La prueba se puede aplicar de forma colectiva o individual desde la edad de 17 años, el tiempo de aplicación es de máximo 15 minutos.

Para la aplicación del cuestionario explicó a cada uno de los colaboradores que las respuestas son cerradas, en la cual tenían que escoger la opción que más se acople al compromiso que ellos tienen con su organización. Asimismo, se les dio un breve ejemplo para cerciorarnos de que entendieron la consigna de la prueba.

El cuestionario se calificó sumando los puntajes obtenidos en cada pregunta: Dentro de cada pregunta tenemos a: Totalmente en desacuerdo, Débilmente en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo débilmente de acuerdo, moderadamente de acuerdo y totalmente de acuerdo. No obstante, la prueba tiene ítems en los que los puntajes se deben invertir, aquellos ítems son: 1, 3, 10, 14, 15, 18. Por otro lado, después de realizar la calificación tenemos la interpretación en lo que los rangos establecidos son: Nivel bajo de 18 puntos a menos, el puntaje promedio es de 19 puntos a 125 y de 126 a más se puntúa como nivel alto, de los tres factores habrá un componente que tiene un más alto puntaje es el predominará en el participante.

Las respuestas que se obtuvieron de los participantes en la investigación deben ser a todas las preguntas, para luego dividir la puntuación integral para cada componente. Los resultados deben oscilar entre los valores de 1 a 7, en cada respuesta que está basado en la escala de tipo Likert. Por ello la respuesta completamente de acuerdo tiene 7 puntos, de acuerdo tiene 6 puntos, levemente de acuerdo se califica con 5, ni de acuerdo ni en desacuerdo se puntúa con 4 puntos, levemente en desacuerdo tiene 3, en desacuerdo se puntúa 2 puntos y con 1 punto es completamente en desacuerdo. Cabe recalcar que para los ítems que tienen respuestas inversas o negativas las puntuaciones son cambiadas ( $1=7$  y  $7=1$ ).

### **2.1.3. Validez y Confiabilidad**

Meyer y Allen (1991), para validar la prueba se basó en el uso del análisis factorial confirmatorio, demostrando que el cuestionario es replicable, tras obtener los valores del índice relativo de no centralidad (RNI) para tres factores de .972 y el índice de ajuste normado parsimonioso (PNFI) .89. El cuestionario de compromiso cuenta con 18 ítems, el valor de las cargas factoriales en el factor Afectivo oscilan entre .410 a .749, en el factor de Continuidad se encuentra entre .459 a .700 y en el factor Normativo esta entre .580 a .735, estas estimaciones siendo significativas ( $p < .05$ ). Se utilizó el Alfa de Cronbach para evaluar la confiabilidad mediante la consistencia interna para los factores Afectivo es .85, Continuidad es .83 y Normativo es de .77. Asimismo, se realizó un estudio en 1996 en la que validaron la confiabilidad del instrumento a través del Alpha de Cronbach encontrando un coeficiente de confiabilidad de .79 para el cuestionario y la su consistencia interna de los factores fueron los siguientes: afectivo (.85), continuidad (.79) y normativo (.73).

La adaptación usada para la Provincia de Trujillo fue de Figueroa (2016) se validó la prueba mediante el análisis factorial confirmatorio que reporto cargas factoriales mayores a .20 nos indica como aceptable; e índices de bondad de ajuste Bentler-Bonett no normado de .644, CFI .678 e IFI .681 indicativo de un ajuste no razonable. La confiabilidad se evaluó mediante el índice Alpha de Cronbach donde la escala total fue  $\alpha = .806$ , en sus dimensiones se obtuvo, Normativa  $\alpha = .748$ , en la de Continuidad  $\alpha = .746$  y en la Afectiva  $\alpha = .704$ .

### **2.5. Procedimiento**

Se entregaron las cartas según la normativa de la universidad para poder ingresar a las empresas. Antes de ser aplicados los cuestionarios se realizaron diversas coordinaciones previas con las empresas de la provincia de Trujillo. Se inició con buscar las empresas que están disponibles para poder aplicar a conductores de carga pesada, luego de ello se realizó una carta de presentación solicitando el ingreso a la empresa para poder iniciar la aplicación de pruebas en las diferentes empresas seleccionadas.

## **2.6. Métodos de análisis de datos**

Los datos fueron analizados en el IBM SPSS Statistics 24, donde se obtuvo la media, desviación estándar, y la correlación ítem-factor, posterior a ello se utilizó la extensión Amos Graphics 24, donde se reportó la asimetría y curtosis, con valores inferiores a  $\pm 2$ , que indica la presencia de normalidad univariada (Lloret, Ferreres, Hernández y Tomás, 2014), la cual disputo la utiliza del método de máxima verosimilitud (Medrano y Núñez, 2017), en un primer análisis factorial confirmatorio se reportó índices de ajuste RMSEA, SRMR, CFI, TLI, AIC, con hallazgos que refiere la necesidad de la re-especificación, de tal manera se procedió a un segundo análisis, donde se retiró los ítems con cargas factoriales inferiores a .30 (Fernández, 2015) de la dimensión de compromiso afectivo los reactivos 1, 2 y 6, de compromiso normativo el ítem 7, y de la dimensión compromiso de continuidad el ítem 13, con resultados que indican un buen ajuste en los índices de ajuste RMSEA, SRMR, CFI, TLI, AIC, con cargas factoriales estandarizadas en su totalidad sobre el .30, y ausencia de multicolinealidad  $<.85$  (Escobedo, Hernández, Estebane & Martínez, 2016; Pérez, Medrano y Sánchez 2013).

A continuación, se utilizó el programa R project 3.6.0, mediante el método de consistencia interna se reporta el coeficiente omega, así como los intervalos de confianza, tanto el límite inferior como el superior (Ventura-León, 2018).

## **2.7. Aspectos éticos**

Según el Colegio de Psicólogos del Perú (s.f.), refieren en su código de ética que la presente investigación es correspondiente al título XI de Actividades de investigación.

Según el artículo 79 nos refiere que al realizar una evaluación con rigurosidad, el profesional se responsabiliza en realizarlo aceptando las normas de ética. Asimismo, tiene la completa obligación de buscar orientación ética y cuidar los derechos de los participantes.

Por otro lado, en el artículo 80 nos expresa que existe un compromiso por conservar la práctica de la ética en la investigación se liberta en el autor de la investigación. El tratamiento dado a cada uno de los involucrados dentro de la investigación asumen compromisos diferentes.

En el artículo 81 nos manifiesta que todo investigador debe dar a conocer a cada participante de las características que intervengan en su decisión de participar.

Finalmente, en el artículo 87 encontramos que el investigador debe proteger la confidencialidad de cada uno de los participantes a excepción si hubiera un mutuo acuerdo de ser revelada su identidad.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Análisis descriptivo

En la tabla 2, se presenta los estadísticos descriptivos de las puntuaciones derivadas de la aplicación del instrumento de compromiso organizacional aplicado en una muestra de 265 conductores de carga pesada de la ciudad de Trujillo, de tal manera que el promedio más bajo es para el reactivo 5 (M=3.43) y el promedio más alto para el ítem 16 (M=5.68), las desviación estándar varía de 1.42 a 2.03, los valores de asimetría y curtosis se ubica dentro del intervalo +/- 2; además, en la tabla 2, se presenta los valores de la correlación ítem-factor, los cuales varían de .20 a .57, a excepción de los reactivos 2 y 7 que presentan valores inferior a .20 ( $r_{itc}=.17$ ).

Tabla 2

*Media, desviación estándar, asimetría, curtosis y correlación ítem-factor (n=265)*

Factor	Ítem	Media	DE	g1	g2	Ítem-factor rict
Compromiso afectivo	It1	5.40	1.59	-1.21	.71	.20
	It2	4.79	1.85	-.65	-.95	.17
	It3	3.61	1.86	.31	-1.32	.43
	It4	3.58	1.76	.32	-1.16	.47
	It5	3.43	1.83	.55	-.98	.33
	It6	5.32	1.60	-1.01	.15	.20
Compromiso continuidad	It7	5.33	1.53	-1.29	.98	.17
	It8	4.47	1.88	-.33	-1.26	.39
	It9	4.08	1.99	-.02	-1.49	.42
	It10	3.89	1.85	.09	-1.38	.44
	It11	4.70	1.82	-.48	-.92	.36
	It12	4.32	1.87	-.27	-1.16	.34
Compromiso normativo	It13	4.24	2.03	-.10	-1.46	.22
	It14	4.98	1.81	-.69	-.78	.43
	It15	4.67	1.97	-.50	-1.24	.57
	It16	5.68	1.42	-1.56	1.99	.39
	It17	5.17	1.77	-.86	-.45	.53
	It18	4.86	1.92	-.59	-.99	.53

*Nota:* DE=desviación estándar; g1=asimetría, g2=curtosis; rict=índice de correlación R corregida

### 3.2. Análisis factorial confirmatorio

El instrumento de compromiso organizacional está compuesto por 18 reactivos agrupado en 3 dimensiones, de tal modo que luego de la aplicación del instrumento en la muestra de estudio, se efectuó un análisis factorial confirmatorio por medio del método de máxima verosimilitud (ML), considerando que hay presencia de normalidad univariada en la distribución de las puntuaciones (Fernández, 2015), considerando que dicho método (ML) permite obtener estimaciones consistentes, eficientes y no sesgadas con el tamaño de la muestra (Lara, 2014), donde se reporta el ajuste absoluto por medio de: el error cuadrático medio de aproximación (RMSEA=.102; IC90% LI=.092; LS=.112), y el residuo estandarizado cuadrático medio (SRMR=.121); el ajuste comparativo por medio de su índice (CFI=.66) y el índice de Tucker-Lewis (TLI=.61); finalmente, el ajuste parsimonioso a través del criterio de información de Akaike (AIC=572.11).(tabla 3)

Asimismo, se efectuó un segundo análisis factorial confirmatorio sin considerar los ítems con pesos factoriales inferior a .30, de la dimensión de compromiso afectivo los reactivos 1, 2 y 6, de compromiso normativo el ítem 7, y de la dimensión compromiso de continuidad el ítem 13, el método usado fue el mismo al primero (ML), donde los índices de ajuste absoluto a través de, el error cuadrático medio de aproximación (RMSEA=.079; IC 90% LI=.083; LS=.0111), el residuo estandarizado cuadrático medio (SRMR=.077); el ajuste comparativo por medio de su índice (CFI=.92 y el índice de Tucker-Lewis (TLI=.91); finalmente, el ajuste parsimonioso a través del criterio de información de Akaike (AIC=274.16).

Tabla 3

*Índices de ajuste absoluto (n=265)*

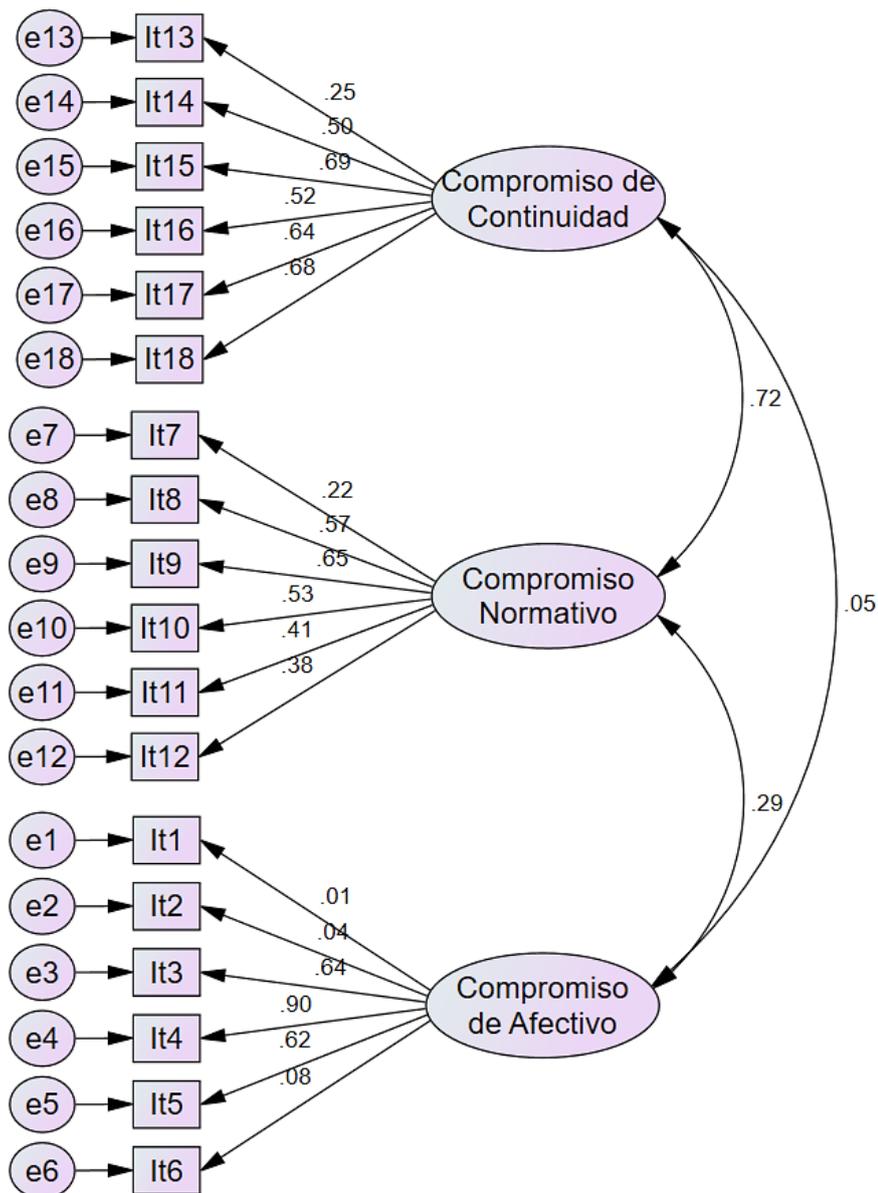
Modelo	Ajuste Absoluto			Ajuste Comparativo		Ajuste Parsimonioso	
	RMSEA	IC 90%		SRMR	CFI	TLI	AIC
		LI	LS				
M3-18	.102	.092	.112	.121	.66	.61	572.11
M3-13	.078	.076	.80	.077	.92	.91	274.16

*Nota:* M3-18=Modelo de 18 ítems agrupado en tres factores, M3-13=Modelo de 13 ítems agrupado en 3 dimensiones – reespecificado; 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

En la figura 1, se presenta los valores de los pesos factoriales estandarizados del modelo propuesto por el autor, es así que en compromiso de continuidad los valores varían de .25 a .69, en compromiso normativo varían de .22 a .65, y en compromiso de afectividad de .01 a .90.

Figura 1

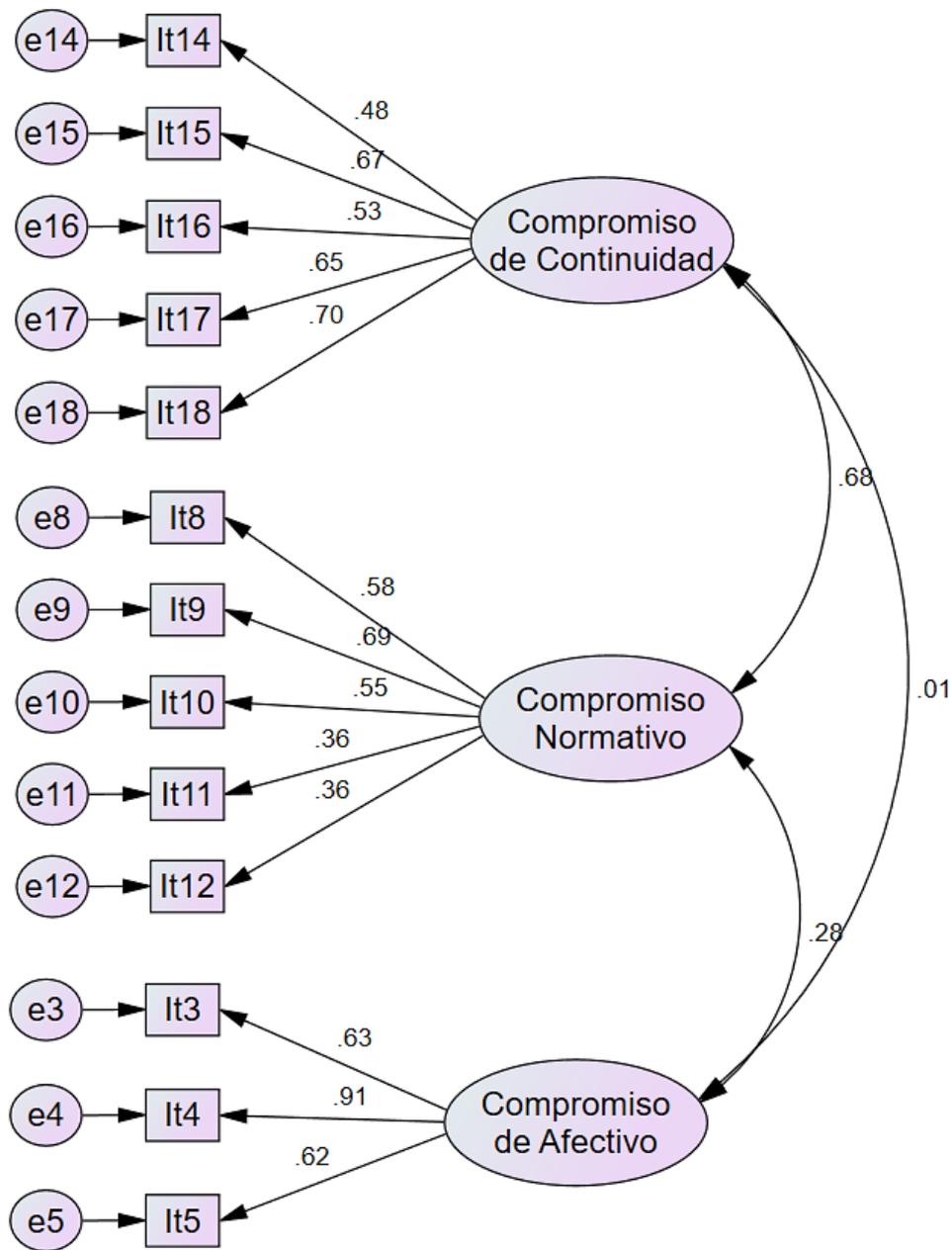
*Estructura factorial del instrumento de compromiso organizacional según el modelo M3-18 (265)*



En la figura 2, se presenta los valores de los pesos factoriales estandarizados del modelo reespecificado, es así que en compromiso de continuidad los valores varían de .48 a .70, en compromiso normativo varían de .36 a .69, y en compromiso de afectivo de .62 a .91.

Figura 2

*Estructura factorial del instrumento de compromiso organizacional según el modelo M3-13 Reespecificado (265)*



En la tabla 4, se presenta los valores de la correlación entre ítems del modelo reespecificado, es así que en compromiso de afectivo los valores varían de .39 a .57, en compromiso normativo varían de .13 a .40, y en compromiso de continuidad de .25 a .47.

Tabla 4

*Matriz de correlaciones entre ítems del instrumento (n=265)*

Ítem	It3	It4	It5	It8	It9	It10	It11	It12	It14	It15	It16	It17	It18
It3	-												
It4	<b>.57</b>	-											
It5	<b>.39</b>	<b>.56</b>	-										
It8	.10	.15	.10	-									
It9	.12	.18	.12	<b>.40</b>	-								
It10	.10	.14	.10	<b>.32</b>	<b>.38</b>	-							
It11	.06	.09	.06	<b>.21</b>	<b>.25</b>	<b>.20</b>	-						
It12	.06	.09	.06	<b>.21</b>	<b>.25</b>	<b>.20</b>	<b>.13</b>	-					
It14	.00	.01	.00	.19	.22	.18	.12	.12	-				
It15	.01	.01	.01	.26	.31	.25	.16	.16	<b>.32</b>	-			
It16	.01	.01	.01	.21	.25	.20	.13	.13	<b>.25</b>	<b>.36</b>	-		
It17	.01	.01	.01	.26	.30	.24	.16	.16	<b>.31</b>	<b>.44</b>	<b>.35</b>	-	
It18	.01	.01	.01	.28	.33	.26	.17	.17	<b>.33</b>	<b>.47</b>	<b>.38</b>	<b>.46</b>	-

### 3.3. Análisis de consistencia interna

En la tabla 5, se aprecia los valores de fiabilidad del modelo M3-18 y M3-13 del instrumento de compromiso organizacional, en el modelo propuesto por el autor (M3-18) los índices varían de .56 a .72; en tanto, en el modelo reespecificado (M3-13) los valores se incrementan de .67 a .76.

Tabla 5

*Estadísticos de fiabilidad de las puntuaciones del instrumento (n=265)*

Modelo	Factores	Nº Ítems	$\Omega$	IC 95%	
				LI	LS
M3-18	Compromiso afectivo	6	.56	.47	.48
	Compromiso normativo	6	.62	.54	.71
	Compromiso de continuidad	6	.72	.66	.78
M3-13	Compromiso afectivo	3	.76	.71	.82
	Compromiso normativo	5	.67	.65	.69
	Compromiso de continuidad	5	.75	.70	.80

*Nota:* M3-18=Modelo de 18 ítems agrupado en 3 factores; M3-13=Modelo de 13 ítems agrupado en 3 factores – reespecificado;  $\omega$ =coeficiente de consistencia interna Omega; IC=intervalos de confianza; LI=límite inferior; LS=límite superior

#### IV. DISCUSIÓN

La tesis desarrollo como objetivo central determinar la validez y confiabilidad del cuestionario de compromiso organizacional en una muestra de 265 conductores interprovinciales de carga pesada, con edades desde los 20 hasta los 72 años, que pertenecen a una filial de la provincia de Trujillo, cuya ejecución se atribuye a la realidad nacional, debido que la población se caracteriza por presentar una marcada tendencia hacia la inestabilidad e impulsividad, rasgos atribuidos a la exposición prolongada al entorno laboral con jornadas mayores a las 8 horas, además de ello, el 50% de los conductores perciben que las empresas de transporte no tienen interés por su bienestar y salud (Gallardo, 4 de setiembre, 2018), aspectos que tiene implicancias sobre el compromiso organizacional (Betanzos y Paz, 2007), definido como el estado psicológico que caracteriza la relación de los empleados con su organización (Meyer y Allen 1997) por lo cual, el evidenciar las propiedades psicométricas como la validez y confiabilidad del cuestionario en mención, es de suma relevante, frente a esta contextualización (American Educational Research Association, American Psychological Association & National Council on Measurement in Education, 2014).

En esta medida, se halló la evidencia de validez basadas en la estructura interna a través del análisis factorial confirmatorio del cuestionario de compromiso organizacional en conductores de carga pesada de la provincia de Trujillo, su proceso concibió inicialmente el análisis descriptivo de los ítems, donde se observa que los valores de asimetría ( $g1$ ) y curtosis ( $g2$ ) son inferiores a  $+2$ , lo cual expone la presencia de normalidad universidad, como atributo a la distribución de datos, de tal manera que las puntuaciones obtenidas por la muestra de estudio están próximas a la mediana (Lloret, Ferreres, Hernández y Tomás, 2014), asimismo la correlación ítem-factor expone valores desde  $.17$  a  $.57$ , lo cual refleja relación entre los ítems que corresponden a la misma variable latente, desde inaceptable hasta muy buena (Kline, 1998; Elosua y Bully, 2012), valores que reflejan que los reactivos 2 y 7 no presentan una correlación, con sus factores Compromiso afectivo y Compromiso continuidad, respectivamente (Alarcón, 2013), asimismo, su análisis a profundidad se realiza en el siguiente apartado, correspondiente al análisis factorial confirmatorio, debido a su relevancia para la validez basada en la estructura interna (Ferrando y Anguiano, 2010).

En este sentido, se realizó el método de máxima verosimilitud, acorde a la presencia de normalidad univariada (Medrano y Núñez, 2017), para el modelo teórico distingue, en el ajuste absoluto, un valor en el error cuadrático medio de aproximación (RMSEA) de .102, asimismo en el residuo estandarizado cuadrático medio (SRMR) de .121, valores que indican un error y residuo por encima de los parámetros establecidos para referir que los ítems presentan un ajuste a la variable, a continuación el ajuste comparativo, por el índice de ajuste comparativo (CFI) de .66 y el índice de Tucker Lewis (TLI) de .61, refieren que la estructura del test no se ajusta a los datos muestrales, lo cual conlleva al proceso de la re-especificación, donde se procederá a suprimir algunos parámetros, de esta manera se eliminó los ítems con pesos factoriales inferior  $<.30$  (Fernández, 2015), en compromiso afectivo el 1, 2 y 6, en compromiso normativo el 7, y en compromiso de continuidad el 13, en este sentido se obtiene, RMSEA=.079, SRMR=.077, que indican una discrepancia aceptable entre los ítems y la teoría, asimismo el CFI=.92 y TLI=.91, indican un buen ajuste del modelo teórico a la muestra de estudio, por último el criterio de información de Akaike manifiesta que el modelo propuesta presenta mayor calidad que el teórico (Escobedo, Hernández, Estebane y Martínez, 2016).

De esta manera, el modelo propuesto, se caracteriza por permitir la caracterización de la variable en la muestra de conductores, al proponer la eliminación de los ítems 1, 2 y 6, en su análisis, el reactivo 1 señala “Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización” posiblemente no se ajusta a la muestra, debido a su caracterización laboral, donde su jornada con frecuencia se extiende, además, que muestran intereses de forma continua por otras organizaciones que brinden mayores prestaciones para el bienestar y la salud, en cuanto al siguiente ítem “En realidad siento como si los problemas de esta organización fueran los míos” posiblemente existió discrepancia en las respuestas lo cual conlleva a que no se ajustara a la realidad muestral, y por ultimo “Esta organización tiene un gran significado personal para mí” tampoco existe un ajuste debido al variante rango de edades, al ser desde los 20 a los 72 años de edad, para un segmento se ajusta la pregunta, mientras que en otro no existe esta caracterización debido al reciente ingreso a la organización, estas diferencias en la muestra conlleva a una carente ajuste de la estructura interna (Elosua, 2003).

En el reactivo 7 “Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo” de compromiso normativo, que también fue eliminado se debe connotar su dificultad de comprensión, al describirse de forma confusa lo cual conlleva a repuestas dispersas, lo mismo se atribuye para el reactivo 13 de compromiso de continuidad al describirse “No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual” caracteriza un reactivo inverso, que dificulta generar respuestas acorde a la percepción muestra, lo cual se incrementa aún más teniendo en consideración la diferencia de edad en la muestra de estudio (Elosua, 2003).

Habiendo justificado la realización de la re-especificación, se destaca que las cargas factorial estandarizadas obtenidas en el gráfico de senderos, para compromiso de continuidad es de .48 a .70, en compromiso normativo de .36 a .69, y en compromiso de afectividad de .62 a .91, lo cual distingue una correspondencia de las variables manifiestas al factor teórico de criterio óptimo, en cuanto la contribución para la caracterización de la variable (Fernández, 2015), asimismo en la matriz de correlaciones de tipo pearson, se distingue la ausencia de multicolinealidad, acorde a Pérez, Medrano y Sánchez (2013) refiere relaciones equilibradas entre los ítems, al no evidenciar redundancia entre sí, ante estos resultados se distingue la viabilidad del modelo propuesto para la medición de la variable, considerando procedimientos estadísticos adicionales para asegurar la estructura interna, como el reporte de las evidencias de validez basadas en el contenido y la relación con otras variables (Elosua, 2003).

Resultados similares obtuvo el estudio de Sáenz (2017) mediante el método de máxima verosimilitud, reportando índices de ajuste absoluto de apreciación insuficiente (GFI=.878; AGFI=.842, RMSEA=.080 y;  $\chi^2/ gl=3.015$ ), además de un índice de ajuste comparativo aceptable (CFI=.948), mientras que un modelo propuesto alcanza índices de ajuste absoluto de valoración aceptable (GFI=.915; AGFI=.886, RMSEA=.067 y;  $\chi^2/ gl=2.416$ ) y un índice de ajuste comparativo de apreciación suficiente (CFI=.971), lo cual distingue la necesidad de la re-especificación, asimismo la investigación de Yarlequé (2017) en colaboradores de empresas pesqueras, AGFI=.877, CFI=.774, que distingue la necesidad de re-especificar el modelo, a diferencia del estudio de Santisteban (2017) el cual obtiene en el análisis factorial confirmatorio un GFI de .962, un RMSEA de .070 y CFI de .90, valores que se atribuyen a la caracterización de la muestra, al ser efectivos del departamento de unidades de emergencia

de la provincia de Trujillo, su nivel tanto de desarrollo académico y de condiciones laborales es mayor, lo cual dispone a un mejor ajuste del instrumento al presentar particularidades afines (Elosua, 2003).

Como último objetivo, se determinó la confiabilidad por consistencia interna del cuestionario de compromiso organizacional mediante el coeficiente de omega en conductores de carga pesada de la provincia de Trujillo, que reporta para el modelo teórico un valor de  $.56$  a  $.72$  de criterio inaceptable a aceptable, valores atribuidos a las cargas factorial estandarizadas inferiores a  $.30$  obtenidas en las variables latentes (Ventura-León, 2018), a diferencia del modelo propuesto que al trabajar con una estructura re-especificada con pesos óptimo, evidencia una fiabilidad de  $.67$  a  $.76$  de criterio aceptable para todos los factores (Campo y Oviedo, 2008) caracterización que se mantiene en los intervalos de confianza, con un límite inferior que se mantiene por encima del  $.65$  (Ventura-León, 2018), de esta manera se distingue una mayor confiabilidad para el modelo propuesto.

Resultados similares de confiabilidad para el modelo teórico se observa en los estudios de Rosario y Rovira (2016) con un alfa de  $.51$  a  $.87$ ., asimismo Yarlequé (2017) con valores de  $.572$  a  $.649$ , de criterio inaceptable, misma caracterización se observa en Sáenz (2017) sin embargo mediante la re-especificación la confiabilidad evidencia para el omega un valor de  $.918$  a  $.926$ , de criterio elevado (Campo y Oviedo, 2008), con la diferencia de los estudio de Santisteban (2017) con una fiabilidad sobre  $.70$  y Figueroa (2016) de  $.70$  a  $.74$ , ambos de criterio aceptable, posiblemente por las particularidades de las muestras, que fueron agentes policiales y trabajadores públicos, respectivamente, que conlleva a resultados favorables.

Frente a los hallazgos, el estudio Evidencias de validez y confiabilidad del cuestionario de compromiso organizacional en conductores de carga pesada en la provincia de Trujillo, presenta un aporte a nivel metodológico, al contribuir con un proceso para el análisis factorial confirmatorio que cumple con las exigencias internacionales de los test psicológicos, connotando un antecedente para la investigación Instrumental, asimismo a nivel teórico contribuye con una revisión de la teoría y aporte a la estructura del test, a nivel práctico su aporte es a largo plazo, debido que impulsa la praxis orientada a la medición psicológica, teniendo en cuenta el previo cumplimiento de ciertos procedimientos para asegurar la validez del test, de esta manera propicia un estudio relevante y de impacto a la

psicología como ciencia, por ello se evidencia que el modelo propuesto presenta cualidades favorables en el ajuste a la población accesible, de tal manera que debe ser referente para la investigación continua de las propiedades del instrumento, reflejando que la población genera una percepción más acertada sobre la variable compromiso organizacional a partir del segundo modelo, constituyendo una investigación importante y de impacto.

## V. CONCLUSIONES

Se determinó la validez y confiabilidad del cuestionario de compromiso organizacional en una muestra de conductores interprovinciales de carga pesada, con edades desde los 20 hasta los 72 años, de la ciudad de Trujillo, con un aporte a nivel metodológico a largo plazo a la práctica profesional.

Se halló la evidencia de validez basadas en la estructura interna a través del análisis factorial confirmatorio del cuestionario, para el modelo teórico obtiene  $RMSEA=.102$ ,  $SRMR=.121$ ,  $CFI=.66$ ,  $TLI=.61$ , mientras que el modelo re-especificado reporta  $RMSEA=.079$ ,  $SRMR=.077$ ,  $CFI=.92$  y  $TLI=.91$ , con cargas factoriales estandarizadas  $>.30$ , y valores  $<.85$  en la matriz de correlaciones de tipo pearson.

Se determinó la confiabilidad por consistencia interna del cuestionario de compromiso organizacional, mediante el coeficiente de omega, en el modelo teórico de  $.56$  a  $.72$  de inaceptable ha aceptable, y en el propuesto de  $.67$  a  $.76$  de criterio aceptable para todos los factores.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Realizar la validez basada en el contenido por dominio y distribución del test, mediante el criterio de jueces expertos, para los reactivos 1, 2, 6, 7 y 13, para determinar la viabilidad de su eliminación de la estructura interna del cuestionario de compromiso organizacional.

Obtener la fuente de validez basada en la relación con otras variables, mediante el análisis convergente, con variables como motivación laboral, engagement, entre otras, o por el análisis divergente, con constructos como, estrés laboral, síndrome de burnout, entre otros, que favorezca al desarrollo del test.

Estimar otros métodos de fiabilidad, como el procedimiento test re test, con un periodo entre las aplicaciones mayor a los 3 meses, para estimar un coeficiente de aporte sustancial para la aproximación de la confiabilidad.

## REFERENCIAS

- Aamodt, M. (2010). *Psicología industrial/organizacional*. (6ta ed.). México, Cengage Learning.
- Alarcón, R. (2008). *Métodos y Diseños de investigación del comportamiento*. Lima, Perú. Ed. Universitaria
- Alarcón, R. (2013). *Métodos y Diseños de Investigación del Comportamiento*. (2<sup>da</sup> ed.). Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Allen, N. y Meyer, J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuase and normative commintment to the organization. *Journal of occupational & organizational psychology*, 63 (1). 1 – 18.
- American Educational Research Association, American Psychological Association & National Council on Measurement in Education. (2014). *Standards for educational and psychological testing*. Washington, DC: American Educational Research Association.
- 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.
- Arciniega, L. y Gonzales, L. (2006). *Ponte la camiseta compromiso organizacional en México*. (Homepage). Recuperado de: [direccionestrategica.itam.mx/wp-content/uploads/.../Compromiso-Organizacional.doc](http://direccionestrategica.itam.mx/wp-content/uploads/.../Compromiso-Organizacional.doc)
- Arciniega, L. y Gonzales, L. (2006). What is the influence of work values relative to other variables in the development of organizational commitment. *Revista de psicología social*, 21 (1), 35 – 50
- Becker, H. (1960). Notes on the Concept of Commitment. *American Journal of sociology* 66: 32-42.
- Betanzos, N. y Paz, F. (2007). Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. *Anales de psicología*, 23 (2), 207 – 215
- Campo, A. y Oviedo (2008). *Propiedades psicométricas de una Escala: la consistencia interna*. Instituto de investigación del comportamiento humano, Bogotá, Colombia. Recuperado de: <https://www.scielo.org/article/rsap/2008.v10n5/831-839/>

- Colegio de Psicólogos del Perú. (s.f.). *Código de Ética Profesional del Colegio de Psicólogos del Perú*. Lima
- DeCotiis, T. & Summers, T. (1987). A Path Analysis of a Model of the Antecedents and Consequences of Organizational Commitment. *Human Relations*, 40, 445-470. Recuperado de: <https://doi.org/10.1177%2F001872678704000704>
- Elosua, P. & Bully, G. (2012). *Prácticas de Psicometría: Manual de Procedimiento* (1<sup>ra</sup> 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.
- Ferrando, P. & Anguiano, C. (2010). El análisis factorial como técnica de investigación en psicología. *Papeles del Psicólogo*, 31(1), 18-33.
- Fernández, A. (2015). Aplicación del análisis factorial confirmatorio a un modelo de medición del rendimiento académico en lectura. *Ciencias Económicas*, 33(2), 39-66.
- 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.
- González, K., Abad, P. & Levy, C. 2006). El chi cuadrado en el mundo de la psicometría. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 25 (1), 630-650.
- González, T y Guillén, M. (2008): Organizational Commitment: A Proposal For a Winder Ethical Conceptualization of “Normative Commitment”. *Journal of Business Ethics*, Vol. 78, p. 401-614.
- Hayes, B. (1999). *Diseño de encuestas, uso y métodos de análisis estadístico*. México: Edit. Oxford.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. (5a ed.). México DF: McGraw Hill.

- Hurtado, M. (2017). *Bases conceptuales del compromiso organizacional. Una visión de implicación, según Meyer y Allen, y su medición en dos empresas del sector retail de Piura.* (tesis de licenciatura). Recuperado de [https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2883/AE\\_291.pdf?sequence=1](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2883/AE_291.pdf?sequence=1)
- Johnson, R. & Chang, C. (2006). “I” is to continuance a “we” is to affective: The relevance of the self-concept for organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 27, p. 549 – 570.
- Kline, P. (1998). *The new psychometrics: science, psychology and measurement.* London: Routledge.
- Kruse, K. (14 de Julio, 2013): *How do you measure engagement* [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://www.forbes.com/sites/kevinkruse/2013/07/14/how-do-you-measure-engagement/#6b43cdf64014>
- Lara, A. (2014). Introducción a las ecuaciones estructurales en AMOS y R. *Universidad de Granada.* Recuperado de: [http://masteres.ugr.es/moea/pages/curso201314/tfm1314/tfm-septiembre1314/memoriamastrantonio\\_lara\\_hormigo/!](http://masteres.ugr.es/moea/pages/curso201314/tfm1314/tfm-septiembre1314/memoriamastrantonio_lara_hormigo/)
- 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.
- Medrano, L. & Núñez, R. (2017). Aproximación conceptual y práctica a los modelos de ecuaciones estructurales. *Revista digital de investigación en docencia universitaria*, 11(1), 1-21.
- Meyer, J. & Allen, N. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*.1 (1),61-89.
- 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.
- Meyer, J., Allen, N. (1997). Commitment in the workplace: Theory, research and application. *California: Sage Publications.*
- Montero, I. y León, O. (2013). *Métodos de Investigación en psicología y Educación* (3ªed). McGraw-Hill: Madrid

- Montoya, E. (2014). *Validación de la Escala de Compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima, Perú.
- Mowday, P., Steers, R. y Porter, L. (1982). *The psychology of commitment, absenteeism and turnover*. Academic Press: New York
- Pérez, E., Medrano, L. y Sánchez, J. (2013). El path analysis: conceptos básicos y ejemplos de aplicación. *Universidad empresarial siglo 21*. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/3334/333427385008.pdf>
- Pintado, H. (2013). *Compromiso organizacional y motivación laboral en policías municipales de la municipalidad de Piura*. (Tesis de licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Trujillo.
- Puig, R. (2009). *La construcción de la personalidad moral*. Barcelona: Editorial Paidós.
- Ramos, A. (2005). *El compromiso organizacional y su relación con el desempeño docente de los profesores del programa universitario de inglés de la universidad de Colima*. Tesis para obtener maestría en pedagogía. Universidad de Colima, México.
- Real Academia Española. (2017). *Diccionario de la lengua española*. (22° Edición). Madrid, España: Felipe IV.
- Rodríguez, F. & Cueva, L. (1995). *Psicología diferencial. Lecturas para una disciplina*. Oviedo: Universidad de Oviedo.
- Rosario, E. y Rovira L. (2016). *Revisión de las propiedades psicométricas y estructura interna de la escala de compromiso organizacional usando el modelo de ecuaciones estructurales* (Tesis de licenciamiento). Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=233245623011>
- Robbins, S. (1998). *Fundamentos de Comportamiento Organizacional*. México: Editorial Prentice Hill.
- Sáenz G. (2017). *Propiedades psicométricas del cuestionario de Compromiso Organizacional en colaboradores de las instituciones educativas de Nuevo Chimbote* (tesis de licenciamiento). Recuperado de:

[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/10293/saenz\\_sg.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/10293/saenz_sg.pdf?sequence=1)

Santisteban A. (2017). *Propiedades psicométricas de la escala de compromiso organizacional en policías del departamento de unidades de emergencia en la provincia de Trujillo* (Tesis de licenciatura). Recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/714/santisteban\\_ly.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/714/santisteban_ly.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Sheldon, M. (1971): “Investments and involvement as mechanism producing commitment to the organization”. *Administrative Science Quarterly* 16, 142 – 150.

Ventura-León, J., & Caycho-Rodríguez, T. (2017). El coeficiente omega: un método alternativo para la estimación de la confiabilidad. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*. 15(1), 625-627.

Ventura-León, J. (2018). Intervalos de confianza para coeficiente omega: propuesta para el cálculo. *Adicciones*, 30 (1), 77 – 78. Recuperado de: <http://www.adicciones.es/index.php/adicciones/article/download/962/899>

Yarlequé J. (2017). *Propiedades psicométricas de la Escala de Compromiso Organizacional en colaboradores de Empresas Pesqueras, Nuevo Chimbote* (Tesis de licenciatura). Recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/10296/yarleque\\_vj.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/10296/yarleque_vj.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

# ANEXO 1: CONSENTIMIENTO INFORMADO

1-18

## Consentimiento informado

### UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

#### Facultad de Humanidades – Escuela de psicología

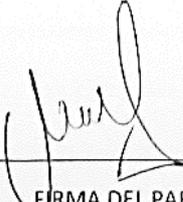
Mi nombre es Rosa Elizabeth Saldaña Romero estoy cursando el onceavo ciclo de la carrera de psicología en la universidad Cesar Vallejo de la sede de Trujillo. Actualmente estoy realizando una investigación para poder terminar mi carrera profesional.

Mediante el documento presentado, quisiera tener su colaboración para poder realizar una investigación sobre evidencias de validez y confiabilidad del cuestionario de compromiso organizacional en conductores de carga pesada de la provincia de Trujillo. Por ese motivo solicito su colaboración voluntaria en este estudio. Para poder realizar esta investigación se aplicará un cuestionario que consta de un conjunto de preguntas que se dirigen hacia un tema mencionado (compromiso organizacional)

Cabe resaltar que la información obtenida será totalmente confidencial y anónima, por ello se pide que sean totalmente sinceros. Si usted no desea participar de la investigación es totalmente libre de no ser parte de la investigación.

Se le pide que responda todas las preguntas y no deje ninguna sin responder. La firma de este documento es que usted está totalmente de acuerdo en participar en la presente investigación.

¡Gracias por su colaboración!



---

FIRMA DEL PARTICIPANTE

## CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

(Adaptado por Figueroa, 2016)

Edad: ..... Nombre de la empresa en la que trabaja: .....

Tiempo de trabajo dentro de la empresa: ..... Tipo de licencia: .....

Filial: ..... Estado Civil: .....

Instrucciones:

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

AFIRMACIONES	PUNTAJE						
Totalmente de Acuerdo (TDA)	7						
De Acuerdo (DA)	6						
Levemente de Acuerdo (LA)	5						
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo ( NA/ ND)	4						
Levemente en Desacuerdo (LD)	3						
En Desacuerdo (ED)	2						
Totalmente en Desacuerdo (TED)	1						
PREGUNTAS	TED	ED	LD	NA ND	LA	DA	TDA
1. Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización.							
2. En realidad siento como si los problemas de esta organización fueran los míos.							
3. No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización.							
4. No me siento emocionalmente ligado a la organización.							
5. No me siento como “parte de la familia” en esta organización.							
6. Esta organización tiene un gran significado personal para mí.							
7. Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo.							
8. Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo.							
9. Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora.							
10. Siento que tengo muy pocas opciones si considerará dejar esta organización.							

11. Sí no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar.							
12. Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles							
13. No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.							
14. Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto.							
15. Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora.							
16. La organización donde trabajo merece mi lealtad.							
17. No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.							
18. Siento que le debo mucho a esta organización.							

