



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Compromiso Organizacional
en suboficiales de la Región Policial Trujillo**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORA:

Diana Beatriz Vega Castillo

ASESORES:

Mg. Henry Santa Cruz Espinoza

Dra. Nancy Cecilia Del Pilar Romero Vásquez

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Psicometría

TRUJILLO – PERÚ

2017

DEDICATORIA

A Dios, por ser mi guía y darme la fuerza y valentía para continuar firme día a día.

A todos aquellos, que permitieron fortalecer mi interés por la investigación y culminar una de las etapas más significativas de mi formación académica y desarrollo personal.

De forma especial, dedico esta investigación a mis padres por ser ejemplo de perseverancia y constancia. Gracias por su apoyo y amor incondicionales.

La Autora

AGRADECIMIENTO

A Dios, por haberme dado salud para lograr mis objetivos, además de su bondad y amor infinitos. Asimismo, a mi ángel de la guarda: mi abuelita; por darme paz cuando me hallaba en caos y por acompañarme cuando sentía miedo.

A mis padres y hermanos, por sus palabras de aliento, por sus consejos, por su tiempo y por sus sonrisas cálidas.

A mis asesores, por su guía permanente, consejos y motivación constante. Del mismo modo a los docentes que durante toda mi formación académica, me brindaron valiosas enseñanzas.

A la Policía Nacional del Perú, por permitir el acceso a las distintas unidades policiales y formar parte de esta investigación. Asimismo, a los suboficiales por su participación y ayuda.

Asimismo, agradezco a todas las personas que forman parte de mi vida, por su amistad, apoyo y amor, por sus consejos y por creer en mí.

PÁGINA DEL JURADO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN PROFESIONAL

El jurado evaluador del trabajo de titulación profesional

Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Compromiso Organizacional
en Suboficiales de la Región Policial Trujillo.
que ha sustentado (e) l (a) bachiller

Vega Castillo Diana Beatriz
Apellidos Nombre(s)

acuerda aprobar por unanimidad

y recomienda _____

Trujillo, 11 de febrero de 20 17

Miembro(a) del Jurado: Mg. Henry Santa Cruz Espinoza
Nombre y Apellido Firma

Miembro(a) del Jurado: Dra. Nancy Cecilia Romero Vásquez
Nombre y Apellido Firma

Miembro(a) del Jurado: Lic. Ronald Castillo Blanco
Nombre y Apellido Firma

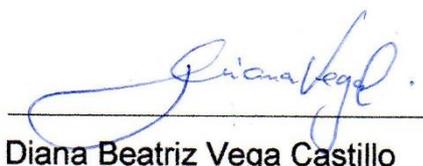
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Diana Beatriz Vega Castillo con DNI 73197233, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Humanidades, Escuela de Psicología, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Asimismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente investigación son auténtico y veraces.

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

Trujillo, febrero del 2017



Diana Beatriz Vega Castillo

DNI: 73197233

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo Presento ante ustedes la tesis titulada “Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Compromiso Organizacional en los suboficiales de la Región Policial Trujillo”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título profesional de Licenciada en Psicología.

La Autora

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
PÁGINA DEL JURADO	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	iv
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE	vii
ÍNDICE DE TABLAS	viii
RESUMEN	iix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1. Realidad Problemática	11
1.2. Trabajos previos	15
1.2.1. Internacionales	15
1.2.2. Locales	16
1.3. Teorías relacionadas al tema	16
1.3.1. Concepto	16
1.4. Formulación del problema	26
1.5. Justificación del estudio	26
1.6. Objetivos	27
II. MÉTODO	28
2.1. Tipo de estudio	28
2.2. Variables y Operacionalización de variables	28
2.3. Población y muestra	29
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validación y confiabilidad	32
2.5. Métodos de análisis de datos	34
2.6. Aspectos éticos	34
III. RESULTADOS	35
IV. DISCUSIÓN	39
V. CONCLUSIONES	422

VI. RECOMENDACIONES _____	42
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS _____	43
ANEXOS _____	47

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 _____	29
Tabla 2 _____	30
Tabla 3 _____	35
Tabla 4 _____	36
Tabla 5 _____	37
Tabla 6 _____	38

RESUMEN

La presente investigación instrumental tuvo como objetivo hallar las propiedades psicométricas del cuestionario de compromiso organizacional de Betanzos y Paz (2007) en suboficiales de la región policial Trujillo. Para ello se contó con una muestra de 469 suboficiales de las unidades policiales dentro de la división de orden y seguridad de la región policial Trujillo. El instrumento cuenta con tres dimensiones: compromiso afectivo, implicación y compromiso de continuidad. En cuanto a las evidencias de validez basadas en la estructura interna a través del análisis factorial exploratorio de primer orden y de segundo orden, se demostró una estructura unifactorial con cargas factoriales altas, con cargas factoriales mayores a .30. En cuanto a las evidencias de validez según análisis factorial confirmatorio se obtuvo un ajuste absoluto de 2.61. Y en relación al ajuste comparativo se observa un GFI y RMSEA de .86 y .049 respectivamente. En cuanto al índice de bondad se obtuvo un índice .049. El cuestionario mostró un alto grado de consistencia interna ya que a través del coeficiente de Alpha Ordinal se halló una muy buena confiabilidad. Se concluye que, el Cuestionario de Compromiso Organizacional es un instrumento con características psicométricas apropiadas y confiables para poblaciones similares.

Palabras claves: propiedades psicométricas, confiabilidad, validez, compromiso organizacional, afectivo, implicación continuidad.

ABSTRACT

The present research has as main objective to find the psychometric properties of the Organizational Commitment Questionnaire in not-commissioned officers of police region of Trujillo. For this purpose, there were a sample of 469 not-commissioned officers from different police units of police region of Trujillo with a margin error of .04 and it was used a stratified probability sampling. It's been used the original Organizational Commitment Questionnaire from Norma Betanzos y Francisco Paz, which has three dimensions: effective commitment, implication and continuity commitment; though the SPSS program, there were found the following results: construct validity with the item-test correlations showing indices higher than .40, factor analysis of first order with indices higher than .60 and a factor analysis of second order through the KMO sample with indices higher than .60, showing a one factor structure. Furthermore, the questionnaire has showed a high level of internal consistency: Cronbach's alpha = .89 and Amor Theta coefficient = .93. In conclusion, the Organizational Commitment Questionnaire is an instrument with appropriate and reliable psychometric characteristics for similar populations.

Keywords: psychometric characteristics, reliability, Validity, organizational commitment, affective, involvement, continuity

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

El compromiso organizacional se refiere al proceso en el que las personas se identifican con la organización y con sus metas, así como también representa el deseo de seguir siendo miembros de la misma (Peiró y Prieto 1996, citados por Flores, 2013). El compromiso se relaciona tanto con actitudes como con emociones, incluye una relación emocional y psicológica (Landy & Conte, 2005) además de ser importante ya que posee impacto directo con la conducta del colaborador: Es así que, es un concepto que ha ido tomando importancia cada vez más en los estudios dentro de la psicología organizacional (Betanzos & Paz, 2007).

Cuando una persona se siente comprometida, mantiene un grado de lealtad con la institución u organización (Muchinsky 2007), esto supone que estas trabajen con eficiencia y eficacia, que sean productivas, proactivas y sobre todo que su trabajo esté en función a la misión y objetivos de dicha institución, teniendo como base los valores y políticas de la misma. Por consiguiente, poseer un capital humano comprometido es sinónimo de productividad y calidad (Betanzos, 2006).

A través de los años y en la actualidad, el compromiso y sobre todo la carencia de este, se ha convertido en una problemática relacionada a la crisis política, social y económica significativa que el Perú viene experimentando, a partir de la cual se presta particular interés a las instituciones del Estado y al desempeño de quienes las conforman, pues son los que se encargan de regular la sociedad, establecer las normas de convivencia y procurar así el desarrollo de las personas, comunidades y del país, en general. La preocupación por el compromiso y lealtad de las personas que laboran en las distintas instituciones públicas y del Estado, por lo que mencionan que, dentro de uno de los pilares de la modernización de la gestión pública, se encuentra el buscar en compromiso hacia una cultura de servicio al ciudadano. (La Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros, 2013).

La Defensoría del Pueblo (2009) en el Informe Defensorial N° 142, analiza la actividad y desarrollo de las instituciones del Estado poniendo énfasis en que la institución que más lo representa con el país al que sirve, es la Policía Nacional; así como también refiere que el compromiso y lealtad que tenga la Policía Nacional permite en gran escala que la población perciba que el Estado es democrático, competente, calificado y dirigido a brindar bienestar económico y social.

Tal como lo expresan el desempeño de los colaboradores es un determinante del compromiso (sobre todo el componente afectivo), es decir si una institución cuenta con talento que no muestra un desempeño adecuado es posible que no lleguen a estar comprometidos, teniendo menos probabilidades de que estos tengan deseos de seguir laborando en dicha institución (Rico y Rodríguez, 1998, citado por Frías, 2014).

Cabe señalar que en Acuerdo Nacional: Informe sobre las políticas de Estado se hace mención a la encuesta de victimización realizada por Apoyo, Opinión y Mercado, S.A. (2005), la cual muestra una mayor percepción de inseguridad ciudadana y desconfianza en la Policía Nacional; de igual manera en el Informe Defensorial N° 142, se hace mención a la existencia de problemas en el reconocimiento del trabajo del personal del cuerpo policial a través de incentivos, debido a no haberse establecido normas claras, lo que, habría ocasionado que dichos incentivos no hayan sido concedidos en forma ecuaníme ocasionando desmotivación y falta de compromiso en el cuerpo policial (Defensoría del Pueblo, 2009).

Es clave señalar que uno de los componentes básicos del talento es el compromiso, el cual lleva a que el profesional aporte lo más posible y no se marche a otra organización, este compromiso es consecuencia de que la institución genere un entorno que propicie el buen desempeño de los colaboradores a través de estrategias de retención que abarca salarios, reconocimientos, motivación, etc (Jericó, 2001, citado por Díaz, 2010). Entonces, la evidencia sobre la percepción de desconfianza de la población en cuanto el desempeño de la Policía Nacional, se encuentra estrechamente relacionada a la

falta de compromiso de los miembros de esta con las normas, políticas y labor dentro de la institución

El compromiso organizacional es visto como un factor determinante que influye en si una persona permanece en el puesto en el que labora o no (Hellriegel y Slocum, 2009). Asimismo, muchos autores lo catalogan como un indicador que ayuda a trabajar en la rotación del personal, en el absentismo y en el buen desempeño de los trabajadores (Mathieu & Zajac, 1990; Meyer & Allen, 1997; Mowday, Porter & Steers, 1982). Así, el conocimiento a profundidad del compromiso organizacional se vuelve fundamental, ya que ello permite identificar y abordar áreas problemáticas en las organizaciones, así como también, determinar la percepción de los trabajadores en sus respectivos centros laborales.

De esta forma, el su estudio y entendimiento del compromiso enfocado en la Policía Nacional, supone buscar que esta logre funcionar de manera óptima. Tomando en consideración que, en esta última década, estudiar a las organizaciones desde una perspectiva psicológica ha significado un gran aporte para el desarrollo de las mismas, esto incluye desarrollar instrumentos que permitan medir determinadas actitudes, en este caso el compromiso organizacional, estos instrumentos son los test psicométricos, los cuales sirven como ayuda para tomar más y mejores decisiones (Muchinsky 2001).

A lo largo de los años han surgido un sin número de instrumentos psicométricos dirigidos al área organizacional. No obstante, son pocos los teóricos que han dirigido su mirada hacia los estudios sobre propiedades psicométricas de compromiso laboral, sobre todo alineadas a nuestro contexto y en instituciones del Estado.

Es preciso mencionar algunos estudios psicométricos que miden el constructo antes mencionado y que durante la evolución y estudio del mismo han sido usados y servido como referentes, el primero es el Cuestionario de Compromiso Laboral (CDCO), desarrollado por Mowday, Steers y Porter (1979); compuesto por 15 ítems determinados en una sola dimensión (compromiso afectivo). Con el tiempo, surgieron otras teorías que abarcaban más de una dimensión del

compromiso por lo tanto este instrumento dejó de tener protagonismo ya que no abarcaba en su totalidad la medición del compromiso.

Por otro lado, Allen y Meyer (1990) desarrollaron el Cuestionario de Compromiso Laboral, basado en un modelo tridimensional, que es el instrumento que más aceptación ha tenido por los investigadores, pero existen varias críticas siendo una de ellas, que existe una alta correlación en las dimensiones de afectividad y normatividad siendo esta de 0.63, poniendo en duda la diferenciación tomando en cuenta que aproximadamente el 40% de la varianza de una dimensión es explicada por la otra.

También, se puede mencionar a Schaufeli y Bakker (2004) quienes crearon el Utrecht Work Engagement Scale (UWES) que surge con el propósito de medir el compromiso, visto como el opuesto del burnout o síndrome del quemado, cuenta con 24 ítems originalmente y posteriormente es reducido a 17 ítems en su última versión. Una de las principales críticas de este cuestionario es que no está basando en una teoría estrictamente organizacional sino en la Psicología Positiva entendiéndose que este instrumento puede ser utilizado en cualquier contexto y no sólo en el organizacional poniendo en juicio su precisión y confusión ya que en vez de medir compromiso estaría midiendo la felicidad. Además, es una escala creada en base a una población que no es de habla hispana por lo que sus ítems pueden no ser entendidos y adaptados fácilmente en nuestro contexto.

Estos últimos instrumentos han sido valiosos para el estudio, medición y evolución del compromiso organizacional sin embargo como ya se hizo mención anteriormente cuentan con ciertas desventajas o críticas.

Por otro lado, tomando como base la perspectiva actitudinal, Betanzos y Paz (2007) diseñaron el Cuestionario de Compromiso Organizacional adaptada a una población mexicana, el cual tiene como finalidad de medir el compromiso que posee un colaborador con la organización de la que forma parte; a partir de una triada de componentes: cognición, afecto y comportamiento. Este instrumento cuenta con 19 ítems, ha tenido un alto nivel de validez y consistencia interna

(confiabilidad) además de ser una propuesta actualizada, los ítems están redactados de forma clara y precisa, utilizando un corto número de palabras permitiendo que su administración sea rápida y ágil. Asimismo, está construido en base a una población de habla hispana a diferencia de los instrumentos antes mencionados.

Tomando lo antes mencionado en consideración, se pretende realizar un estudio mediante la adaptación del Cuestionario de Compromiso Organizacional, creado por Betanzos y Paz (2007) que permitirá contar con un instrumento que se adapte a la realidad y las características de la población en investigación. Asimismo, este estudio es un punto de partida para explorar con mayor énfasis la medición de los fenómenos y/o aptitudes relevantes en nuestro medio y así contar con pruebas psicométricas válidas y confiables que permitan tomar mejores decisiones dentro de un marco de diagnóstico e intervención.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. Internacionales

Betanzos y Paz (2007) realizaron una investigación sobre el compromiso organizacional en colaboradores de una empresa de telecomunicaciones en México, con la finalidad de dar a conocer cuáles son las dimensiones que explican el compromiso organizacional (componente cognitivo, afectivo y comportamental), para ello utilizaron como muestra de 369 colaboradores, 190 varones y 179 mujeres, con una edad promedio de 26 años, cuya antigüedad promedio dentro de la organización era de 17.3 meses y dentro del puesto, 13.3 meses, además poseían un nivel de escolaridad de entre técnica (8%), bachiller (22%), licenciados (68%) y post grado (2%).

Los resultados obtenidos evidencian que la solución factorial compuesta por dos factores que reflejan la varianza al 61.8 %; en el análisis de la confiabilidad sugirió que 13 reactivos poseen una consistencia interna adecuada, $\alpha = .92$; el componente compromiso afectivo está compuesto por 8 ítems explica el 52.36 % de la varianza, siendo la finalidad de la escala $\alpha = 0.87$; el segundo

componente (implicación) conformado por 5 ítems explica el 9.45% de la varianza y el tercer componente (compromiso de continuidad) conformado por 6 ítems explica el 45.8% de la varianza. Se demostró una confiabilidad a través del Alpha de Cron Bach de $\alpha = 0.80$.

Asimismo, se demostraron correlaciones significativas entre los tres factores (implicación, compromiso afectivo y compromiso de continuidad), se halló la validez de constructo a través del análisis factorial de segundo orden, dando como resultado un índice KMO = 0.64. Además

1.2.2. Locales

Asto (2014) llevó a cabo un estudio sobre el compromiso organizacional en colaboradores del Poder Judicial de la ciudad de Trujillo (Perú) con el objetivo de conocer las propiedades psicométricas del Cuestionario de Compromiso Organizacional de Betanzos y Díaz (2007); a través del muestreo probabilístico estratificado se obtuvo una muestra de 423 trabajadores con un error estimado de 0.04. Se determinó la correlación elemento-total en que se identificándose correlaciones mayores a 0.40 en los 19 ítems del instrumento, los valores se encuentran en un intervalo de 0.44 a 0.73 por tanto, se concluye que los 19 ítems correlacionan de manera adecuado con la escala total.

Asimismo, se determinó la confiabilidad a través de consistencia interna que fue de 0.93 (a través de Alfa de Cronbach). Esta investigación demostró que el Cuestionario de Compromiso Organizacional es un instrumento presenta una elevada fiabilidad en su consistencia, por tanto, cuenta con características apropiadas y confiables para poblaciones similares.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Concepto

Durante los años 60, la definición de compromiso estuvo dada en dos maneras: (a)Cosmopolitan integration, referida al grado en el cual una persona es activa y se siente identificado con los diferentes niveles de una organización,

especialmente con los superiores, (b) organizational introjection, referida a los aportes que hace una persona a una organizacional, que van desde sus conocimientos y destrezas hasta valores (Goulde, 1960, citado por Llapa, Trevizan, Shinyashiki, 2008).

Becker (1960, citado por Betanzos, Andrade y Paz, 2006), uno de los primeros teóricos en brindar aportes sobre este constructo, define al compromiso como una disposición conductual a partir de una serie inversiones que se pierden si el trabajador abandona la organización en la que labora. Por tanto, el compromiso se genera cuando el colaborador percibe como un costo grande el cese y sigue invirtiendo tiempo, esfuerzo, capacidades y habilidades (Gonzales & Antón, 1995). El trabajador debe estar preparado para invertir sus esfuerzos en beneficio de la organización y sus altos anhelos de ser parte de ella (Rivera, 2010).

Mowday, Steers y Porter (1979, citados por Betanzos, et al, 2006) definen este constructo como una fuerza que puede variar según cuan identificada este la persona de manera individual e implicativa con la organización que lo llevan a generar lealtad, restando importancia al lado afectivo.

Años más tarde, McNeil (1985, citado por Ruiz, 2003) define al compromiso organizacional como un contrato psicológico generado tanto en las personas como en las organizaciones pudiendo este ser de condición transaccional o relacional. Los contratos relacionales están basados en una relación estable y los de tipo transaccional predisponen una relación a corto plazo y enfocado en las conveniencias económicas (McNeil, 1985 citado por Ruiz, 2003).

Por su parte, Morrow (1993, citado por Muchinsky, 2007) propuso que una persona puede estar comprometida con diferentes puntos relacionados al trabajo es decir su puesto, las funciones de su puesto, y la organización en sí misma. Entendiéndose a las funciones y ocupaciones como un conjunto de habilidades, conocimientos y obligaciones que son diferentes de otras y son transferibles entre las organizaciones pero que abarcan un mismo puesto (Flores, 2013).

Otra definición del compromiso organizacional es la que surge a partir de los postulados de Peiró y Prieto (1996, citados por Betanzos y Paz, 2007), quienes

lo definen como el momento en el que las personas se sienten identificados con la organización, sus metas y desean seguir siendo miembros de la misma. Reflejando una unión afectiva entre el empleado y su organización, que expone tres componentes: cognitivo, afectivo y comportamental.

Es así que el compromiso organizacional nace de una conexión emocional que la persona tiene con su trabajo (tareas y funciones diarias). Esta identificación con el trabajo, representa la esencia del compromiso de la persona, la lealtad hacia su puesto de trabajo y por último el compromiso organizacional refleja fidelidad con el empleador en particular (Morrow, 1993, citado por Muchinsky, 2007).

Asimismo, Meyer (1997, citado por Muchinsky, 2007) conceptualiza al compromiso organizacional como el vínculo del empleado con la organización y que esto influye en gran medida su decisión de continuar siendo parte de ella. El compromiso organizacional es un estado psicológico (Meyer y Allen, 1991, citado por Rivera, 2010) que permite a los colaboradores comprometidos poseer mayores oportunidades de permanecer en una empresa que los empleados no comprometidos. (Meyer, 1997 citado por Muchinsky, 2007).

Robbins (1998, citado por Rivera, 2010) por su parte refiere, que el compromiso con la organización es la más sobresaliente forma de predecir o anticipar la rotación dentro de una empresa, ya que el compromiso es una actitud que el colaborador manifiesta en su trabajo.

De igual manera, Meyer y Herscovich (2001, citados por Giraldo, 2012) refieren que el compromiso con la organización se forma a partir de la relación entre las personas y la organización, que nace de la identificación, del contrato psicológico que se forma de manera inconsciente y el sentimiento de pertenencia a la organización.

Se puede percibir que, para los autores mencionados anteriormente, el compromiso una determinada actitud o conducta, que nace a partir del vínculo que establece la persona con la organización en la cual labora. Este comportamiento puede ser positivo de tal manera que la organización se ve beneficiada y hay más probabilidades que la persona permanezca en su puesto.

1.3.2. Enfoques en el estudio del compromiso organizacional

A. Enfoque Unidimensional

Dentro del estudio y las teorías que se han formulado a lo largo del tiempo acerca del compromiso organizacional, este fue el primer enfoque que surgió para explicar el constructo, delimitándose dos perspectivas, la perspectiva conductual y la perspectiva actitudinal:

a) Perspectiva Conductual

Esta perspectiva, se ha concentrado esencialmente en el análisis del porqué ocurre y cómo nace el compromiso de un colaborador hacia la empresa en la que labora (Gonzales & Antón, 1995).

Córdoba (2005) refiere que esta perspectiva se centra en los mecanismos que ayudan a que el colaborador logre identificar con la organización en la cual trabaja. Meyer y Allen (1997, citados por Córdoba, 2005) conciben al compromiso como un conjunto de acuerdos e intercambios entre el colaborador y la empresa, como consecuencia de esto el compromiso está sujeto a la pérdida de los beneficios y recompensas asociadas a dichos acuerdos e intercambio. Por tanto, el compromiso se genera cuando el colaborador percibe como una gran pérdida el abandono de la organización y sigue invirtiendo su tiempo, esfuerzo, capacidades y habilidades (Becker, 1960, citado por Gonzales & Antón, 1995).

Reichers (1985, citado por Bagrain, 2010) indica que el compromiso es el resultado de conductas voluntarias, explícitas e necesarias explicado por la decisión que toma el colaborador de elegir una determinada empresa y la responsabilidad de ser congruente con su decisión.

b) Perspectiva actitudinal

Es preciso mencionar que se entiende por actitud a aquella uniformidad de sentimientos, pensamientos y las predisposiciones de una persona para actuar en respuesta a un estímulo; las actitudes reflejan la tendencia de una persona a sentir, pensar y comportarse de una forma determinada hacia el objeto de la actitud (Ajzen, 2001, citado por Arnold y Randall, 2012).

Según Vallerand (1994, citado por Ubillos, Mayordomo y Páez, 2000): las características principales de la actitud son: a) es una variable no observable directamente; b) implica una estructura, cuyos elementos (cognitivos, afectivos y conativos) se relacionan entre sí; c) cumple un rol motivacional de orientación y guía hacia la acción, también intervienen la percepción y el pensamiento; d) surge a partir de la práctica y la consecución de acciones; e) se mantiene en el tiempo; y, f) es evaluada a partir del agrado o desagrado.

De manera que esta perspectiva se enfoca en el proceso a través del cual las personas llegan a establecer una relación con una determinada organización, entendiendo al compromiso organizacional como una fuerza que establece la identificación del colaborador con la empresa (Monday, Porter y Stees, 1982, citados por Bagrain, 2010).

Asimismo, Porter, Steers, Mowday y Boulian (1974, citados por Gonzales y Antón, 1995) indican que, desde esta perspectiva, el compromiso es la identificación e implicación del trabajador con la organización; dicha identificación genera una fuerte aceptación de la misión, objetivos y valores de la empresa por parte del colaborador además del deseo de estar involucrado en esos aspectos y formar parte del equipo de trabajo.

Por su parte DeCottis y Summers (1987, citados por Flores y Rodríguez, 2006), han formulado una clasificación de dos características que explicarían como nace el compromiso organizacional. Las primeras son las características personales que son aquellas relacionadas con la edad, antigüedad, nivel de educación, las expectativas y los valores; son los factores intrínsecos de la persona. (Flores y Rodríguez, 2006). Y por otro lado se encuentran las características situacionales las cuales están referidas a las condiciones dadas en el ambiente de trabajo, las funciones, remuneración, oportunidades de promoción, etc. (Flores y Rodríguez, 2006).

De manera que, las investigaciones bajo este enfoque pretenden confirmar la relación positiva entre el compromiso y la consecución de objetivos organizacionales además de la identificación de factores personales y situacionales que favorecen el desarrollo de compromiso organizacional.

B. Enfoque Multidimensional

Este enfoque surge después del enfoque unidimensional, donde Allen y Meyer (1990, citados por Gonzales & Antón, 1995) reconocen la naturaleza multidimensional del compromiso y están de acuerdo con que este es producto de un lazo psicológico, reconociendo tres dimensiones que de forma simultánea conforman el compromiso organizacional: dimensión afectiva, de continuidad, y normatividad.

De esta manera, las investigaciones demuestran que, hasta el momento, se han aprobado tres perspectivas teóricas de acuerdo a este enfoque (Varona, 1993 citada por Barraza y Acosta, 2008) las perspectivas de intercambio, psicológica y de atribución:

a) Perspectiva de intercambio:

Sugiere que el compromiso organizacional es el resultado de una negociación que permite tener incentivos y contribuciones entre el colaborador y la organización. De acuerdo con esta concepción, el individuo percibe los beneficios que recibe en relación con el trabajo, tales como seguro de salud y la remuneración, así como incentivos para permanecer en la organización (Barraza y Acosta, 2008).

Betanzos y Paz (2011) indican que esta perspectiva corresponde a la perspectiva conductual (del enfoque unidimensional) marcando la importancia de las inversiones (tiempo, esfuerzo, etc.) que realizan los trabajadores día a día en la organización, y al acumularse adquieren un mayor valor (antigüedad, prestaciones), lo que determina una línea de comportamiento consistente que hace más difícil renunciar a la organización.

b) Perspectiva psicológica:

O'Really y Chatman (1986, citados por Córdoba, 2005) consideran al compromiso con la organización como un todo compuesto de tres elementos: el primero es la identificación con los objetivos y valores de la organización, el segundo es las ganas de aportar en el logro de las metas y objetivos de dicha

organización, y por último el aspirar pertenecer a la organización. Es así que, en esta perspectiva, el compromiso se describe como, el grado de dedicación e identificación que el individuo percibe en relación a la organización de la cual es parte (Barraza y Acosta, 2008).

Cabe mencionar que Betanzos y Paz (2011) señalan que esta perspectiva corresponde a la perspectiva actitudinal, del enfoque unidimensional.

c) Perspectiva de atribución

Asimismo, el compromiso bajo esta perspectiva se entiende como una obligación que el individuo adquiere como resultado de realizar ciertos actos que son voluntarios explícitos e irrevocables (Reichers, 1985 citado por Betanzos y Paz, 2006). Esta dimensión está más vinculada a la dimensión de “ética del trabajo” Morrow (1983, citado por Betanzos y Paz, 2006).

Bajo esta perspectiva, el compromiso es un deber que el colaborador adquiere al llevar a cabo acciones voluntarias, explícitas y definitivas en función del desarrollo de la organización (Barraza y Acosta, 2008).

1.3.3. Componentes del compromiso organizacional

Morrow (1983, citado por Muchinsky, 2007) desarrolló, un modelo en el que identifica cinco formas de compromiso: la ética laboral, el compromiso ocupacional, compromiso de permanencia, compromiso afectivo y la identificación con el trabajo. Las dos primeras son base para que se puedan dar las últimas tres (Muchinsky, 2007). La ética laboral es el centro, es una dimensión relacionada a la personalidad que da a conocer el importante rol que tiene el trabajo en la vida de una persona. A partir de esta sigue el compromiso ocupacional, que va de la mano de la dimensión de permanencia del compromiso, la dimensión afectiva y por último se daría la identificación con el trabajo. (Muchinsky, 2007).

De la mano de Meyer y Allen (1997, citado por Córdova, 2004) nace una propuesta integradora que abarca tres componentes del compromiso: afectivo, de continuidad y normativo. Así, algunas personas permanecen en la

organización porque quieren (apego), otras lo harán porque tiene la necesidad (continuidad) y otras porque sienten que deben hacerlo (normativo). **A. El componente afectivo**, esencialmente refleja lealtad basada en el interés y preocupación por la organización, es el apego emocional y su identificación con la misma (Muchinsky, 2007). **B. El componente de continuidad o de permanencia**, se refiere al compromiso basado en los beneficios que puede perder un colaborador al desvincularse de la organización (Muchinsky, 2007). **C. El componente normativo** se refiere a la responsabilidad que el empleado siente al quedarse en la organización y formar parte de ella (Muchinsky, 2007).

Cabe resaltar que estas tres variables mencionadas son denominadas componentes ya que no son excluyentes la una de la otra, sino que guardan relación y la relación colaborador-organización podría reflejar simultáneamente, diferentes grados de los mismos.

Por otro lado, Betanzos y Paz (2007) postulan tres componentes partiendo de la definición de actitud: a. **Implicación (componente cognitivo)**, vendría a ser el grado en una persona se siente identificado psicológicamente con su trabajo, pues el colaborador transforma, reestructura y ajusta las experiencias diarias dentro del contexto laboral por medio de sus percepciones que son las que lo llevarán a comprometerse, no sólo con los objetivos de la organización sino con la actividad laboral (Mathieu y Zajac, 1990 citados por Betanzos y Paz, 2007). **b. Compromiso afectivo (componente emocional)**, nace a partir del componente anterior y se entiende como los lazos afectivos que el trabajador genera con la empresa que lo lleva a tener orgullo de pertenencia (Betanzos y Paz, 2007). **c. Compromiso de continuidad (ponente comportamental)**, es manifestado por la estima de la persona hacia la organización por los beneficios y las ganancias recibidas (Betanzos y Paz, 2007). Hrebiniak y Alutto (1973, citados por Singh, Gupta y Venugopal, 2008) indican que un colaborador se siente reticente a dejar la organización por el coste que representa para él que va desde la remuneración, el estatus, libertad profesional, etc.

Por su parte, Soberanes y De la Fuente (2009) reconocen las dimensiones del compromiso de la siguiente forma: **a. Identificación**, referida a la aceptación de metas organizacionales, propósitos, creencias y objetivos de la organización,

b. Membresía, el colaborador desea permanecer como parte del equipo de trabajo, es decir hay un sentimiento de pertenencia, **c. Lealtad**, se pone en manifiesto el respeto que se tiene a la organización, viéndose reflejado en las acciones dirigidas a defenderla y trabajar para su crecimiento

Del mismo modo, Meyer y Hercovich (2001, citados por Ruiz del Alba, 2013) hacen mención de los componentes: **a. De continuidad**, donde los colaboradores se comprometen al valorar el costo que tiene dejar de hacerlo. **b. Afectivo**, haciendo alusión al estado mental caracterizado por el deseo de comprometerse y contribuir en el cumplimiento de las metas organizacionales. **c. Normativo**, identificando la obligación moral que siente el colaborador por comprometerse.

Por tanto, a partir de lo antes expuesto se concluye que los autores mencionados coinciden en la clasificación que le otorgan al compromiso organizacional, a pesar que se han otorgado distintas denominaciones para los componentes, los cuales se resumen en: a. Componente cognitivo, implicación, membresía o normativo, b. Componente afectivo, componente emocional o identificación, c) Componente comportamental, normativo, de continuidad o lealtad.

1.3.4. Importancia

Para las empresas, el compromiso organizacional es un tema de mucha relevancia (Ruiz, 2013), es por eso en los últimos cuarenta años ha sido objeto de estudio (Davis, 2014). Desde investigadores hasta empresarios y gerentes se plantean con frecuencia cómo elevar el nivel de compromiso de sus empleados (Ruiz, 2013).

De acuerdo a Navarro y García (2007, citados por Asto, 2015) mientras más arraigado sea el compromiso del colaborador con su institución u organización, habrá menos probabilidades que este decida renunciar; el compromiso está estrechamente relacionado al bajo ausentismo o deserción de personal y con la alta productividad; uno de los retos que tiene el departamento de recursos humanos es crear herramientas que generen en los trabajadores compromiso con las metas y objetivos buscando obtener ventajas que perduren en el tiempo

y por ende conseguir que los colaboradores estén identificados y sean leales a la organización evitando su deserción (procurando productividad para la empresa).

Uno de los beneficios de abordar el tema de compromiso es que permite no sólo entender, sino que también explicar el comportamiento de los trabajadores dentro del ámbito laboral (Meyer, Becker, Vandenberghe, 2004).

Carpio (2003, citado por Frías, 2014) señala que, para estar acorde al mundo competente, con cambios rápidos y tecnología nueva, es necesario someter a las empresas a cambios en relación a su cultura y valores, creando un entorno donde las personas asuman roles diferentes, adoptando así, una visión flexible. Asimismo, resalta que una pieza clave para que lo anteriormente mencionado se genere, es el compromiso de los colaboradores con su institución u organización, reflejando así la importancia del compromiso en el desarrollo y crecimiento de la misma.

Por su parte, Allen y Meyer (1997, citados por Durrego y Echevarría, 1999) indican que el desarrollo del compromiso se da de forma natural, las personas tienen la necesidad de estar comprometidas con algo y si no es con la organización será con otras cosas como su carrera, grupos de amigos, clubes o hobbies; esto tendrá implicaciones negativas para el propio bienestar de la persona y para el desarrollo de la organización.

Entonces, se infiere que la relevancia que tiene el compromiso de los colaboradores con la organización es necesaria para que estos no dediquen su trabajo y energía en otras actividades externas que no aportan ningún beneficio en el cumplimiento de los objetivos o la visión de la institución u organización.

Asimismo, que el compromiso organizacional permite estabilidad profesional, la cual asegura en el futuro la jubilación, beneficios sociales, y garantiza cubrir necesidades tanto físicas como psicológicas (reconocimiento, desarrollo de habilidades, socialización, estatus) beneficiando no sólo al colaborador y su familia sino también a la economía del país (Betanzos, 2006).

De acuerdo a Betanzos y Paz (2007) la importancia del compromiso organizacional se ve reflejada en la contribución al estudio del comportamiento del talento humano (las actitudes y conductas que los colaboradores tienen hacia la organización). Dicha relevancia se percibe en el impacto directo en las actitudes y conductas del colaborador como la aceptación de la cultura organizacional junto con las metas de valores de la misma; el compromiso organizacional está centrado en el estudio del vínculo colaborador-empresa, es ahí en donde radica su importancia (Soberanes y De la Fuente, 2009).

Arciniega (2002, citado por Betanzos y Paz, 2011) indica que el compromiso ha ido adquiriendo relevancia para los investigadores del campo de los recursos humanos, pues es considerado una pieza importante para asegurar que los colaboradores tengan “bien puesta la camiseta”, es decir que tengan un fuerte vínculo con la organización y desean desempeñarse de forma adecuada.

Por consiguiente, la importancia del compromiso organizacional como constructo se debe a que es uno de los ingredientes más significativos sobre los que se sustenta la implementación y evaluación de las decisiones dentro de una organización (Ruiz de Alba, 2013). El deseo de permanencia de los trabajadores y la decreciente idea de querer abandonar la empresa, dan pie a implantar planes estratégicos en favor de la consecución de los objetivos

1.4. Formulación del problema

¿Cuáles son las propiedades psicométricas del Cuestionario de Compromiso Organizacional en los suboficiales de la Región Policial Trujillo?

1.5. Justificación del estudio

La importancia de la presente investigación reside en que, ante la problemática actual sobre la carencia de investigaciones psicométricas sobre compromiso organizacional en nuestro contexto local y alineadas instituciones del Estado, se pretende obtener un instrumento que permita medir el compromiso organizacional en los suboficiales de la Región Policial Trujillo, teniendo en cuenta la validez y confiabilidad acoplados a la realidad local; facilitando información fehaciente del compromiso de los suboficiales a quienes les servirá

para generar un diagnóstico a partir del cual se planteen alternativas para el incremento o mejora de los niveles de compromiso con la Policía Nacional.

Asimismo, la información obtenida configura un aporte para la Psicología y, más específicamente en el ámbito psicométrico, ya que se brinda a los profesionales del área, mayores conocimientos del constructo que puede servir para generar nuevas investigaciones y adaptaciones en contextos similares.

1.6. Objetivos

Objetivo General

Determinar las propiedades psicométricas del cuestionario de Compromiso Organizacional en suboficiales de la Región Policial Trujillo.

Objetivos Específicos

- Determinar las evidencias de validez basadas en la estructura interna a través del análisis factorial exploratorio del Cuestionario de Compromiso Organizacional en suboficiales de la Región Policial Trujillo.
- Determinar las evidencias de validez basadas en la estructura interna a través del análisis factorial confirmatorio del Cuestionario de Compromiso Organizacional en suboficiales de la Región Policial Trujillo.
- Determinar la confiabilidad de tipo consistencia interna por medio del Alfa de Cronbach del Cuestionario de Compromiso Organizacional en suboficiales de la Región Policial Trujillo.

II. MÉTODO

2.1. Tipo de estudio

Instrumental, que se está referido al desarrollo de pruebas, que incluyen el diseño o adaptación de una prueba además del estudio de las propiedades psicométricas de los mismos (Montero y León, 2007).

2.2. Variables y Operacionalización de variables

- Definición conceptual:

Estado en el que las personas se identifican con la organización, así como con sus metas y desean seguir siendo parte de esta organización. (Betanzos y Paz, 2007)).

- Definición operacional:

Se asume la definición de medida a los puntajes obtenidos del Cuestionario de Compromiso Organizacional de Betanzos y Paz (2007).

- Dimensiones:

Implicación (Componente Cognitivo): grado en que un colaborador se identifica psicológicamente con su trabajo que se ve reflejado en la importancia que este tiene en su vida.

Compromiso Afectivo (Componente Emocional): lazos emocionales que tiene el trabajador con su organización que lo lleva a tener sentimientos de pertenencia con la institución de la que forma parte.

Compromiso de Continuidad (Componente Comportamental): se manifiesta a través del apego del colaborado por la institución, las ganancias económicas y los beneficios que le brinda y el deseo de que esto continúe.

Escala de Medición:

Escala de Intervalo

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

Está conformada por 2139 suboficiales (de primera, segunda y tercera) de ambos sexos entre 18 y 59 años de edad, que corresponden a la división policial de orden y seguridad, de la Región Policial Trujillo.

Tabla 1

Distribución numérica de la población de suboficiales de las unidades policiales de la Región Policial Trujillo, de la división de Orden y Seguridad

Unidad Policial	N	%
SECRETARIA	16	0.75
PLANEAMIENTO OPERATIVO	3	0.14
DIV.UUEE -JEF	3	0.14
SUAT	24	1.12
CCDE 105	28	1.31
SESEBAN (AGUILAS NEGRAS)	74	3.46
ESCMOTPOL CENTRO	44	2.06
SECMOTPOL NORTE	52	2.43
SEPAMOT CENTRO	104	4.86
SEPAMOT NORTE	83	3.88
SEPAMOT ESTE	64	2.99
SEPAMOT NORESTE	67	3.13
DEPTRAN-JEF	16	0.75
SECTRA	149	6.97
SECIAT	12	0.56
DOV	5	0.23
DEPPAPIE	107	5.00
DEPSSEE	24	1.12
DEPSEPEN	74	3.46
DEPSEESP-USE	147	6.87
SECCAN	14	0.65
SECSAL	32	1.50
SECPOLMON	12	0.56
GRUPO TERNA	58	2.71
ESCOPER	138	6.45
COM LA NORIA "A"	58	2.71
COM AYACUCHO "A"	59	2.76
COM EL ALAMBRE "A"	55	2.57
COM BUENOS AIRES "A"	47	2.20
COM HUANCHACO "C"	26	1.22
C. SECTORIAL JERUSALEN "A"	75	3.51
COM. BELLAVISTA "B"	53	2.48
COM. EL MILAGRO "B"	55	2.57
C. SECT. SANCHEZ CARRION "A"	46	2.15
COM. NICOLAS ALCAZAR "B"	58	2.71
COM. ALTO TRUJILLO "B"	43	2.01
COM. FCIA. DE MORA "B"	50	2.34

C. SECTORIAL MOCHE "B"	30	1.40
COM. SALAVERRY "C"	25	1.17
COM. MIRAMAR "B"	24	1.12
C. SECTORIAL LAREDO "B"	38	1.78
COM. POROTO "B"	11	0.51
COM. SIMBAL "C"	11	0.51
COM. DE LA FAMILIA "C"	25	1.17
TOTAL	2139	100%

2.1.1. Muestra y muestreo

La muestra se obtuvo con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 4%, constituyendo una cantidad de 469 suboficiales, 20% de sexo femenino y 80% de sexo masculino, entre 18 y 59 años, que corresponden a la división policial de orden y seguridad, de la Región Policial Trujillo.

Además, se empleó el tipo muestreo probabilístico estratificado que es una técnica donde se divide a toda la población en diferentes subgrupos o estratos y posteriormente se selecciona aleatoriamente a los sujetos finales de los estratos en forma proporcional para la obtención de la muestra. (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

Tabla 2

Distribución numérica de la muestra estratificada de suboficiales de las unidades policiales de la Región Policial Trujillo, de la división de Orden y Seguridad.

Unidad Policial	N	%
SECRETARIA	4	0.75
PLANEAMIENTO OPERATIVO	1	0.14
DIV.UUEE -JEF	1	0.14
SUAT	5	1.12
CCDE 105	6	1.31
SESEBAN (AGUILAS NEGRAS)	16	3.46
ESCMOTPOL CENTRO	10	2.06
SECMOTPOL NORTE	11	2.43
SEPAMOT CENTRO	23	4.86

SEPAMOT NORTE	18	3.88
SEPAMOT ESTE	14	2.99
SEPAMOT NORESTE	15	3.13
DEPTRAN-JEF	4	0.75
SECTRA	33	6.97
SECIAT	3	0.56
DOV	1	0.23
DEPPAPIE	23	5.00
DEPSSEE	5	1.12
DEPSEPEN	16	3.46
DEPSEESP-USE	32	6.87
SECCAN	3	0.65
SECSAL	7	1.50
SECPOLMON	3	0.56
GRUPO TERNA	13	2.71
ESCOPER	30	6.45
COM LA NORIA "A"	13	2.71
COM AYACUCHO "A"	13	2.76
COM EL ALAMBRE "A"	12	2.57
COM BUENOS AIRES "A"	10	2.20
COM HUANCHACO "C"	6	1.22
C. SECTORIAL JERUSALEN "A"	16	3.51
COM. BELLAVISTA "B"	12	2.48
COM. EL MILAGRO "B"	12	2.57
C. SECT. SANCHEZ CARRION "A"	10	2.15
COM. NICOLAS ALCAZAR "B"	13	2.71
COM. ALTO TRUJILLO "B"	9	2.01
COM. FCIA. DE MORA "B"	11	2.34
C. SECTORIAL MOCHE "B"	7	1.40

COM. SALAVERRY "C"	5	1.17
COM. MIRAMAR "B"	5	1.12
C. SECTORIAL LAREDO "B"	8	1.78
COM. POROTO "B"	2	0.51
COM. SIMBAL "C"	2	0.51
COM. DE LA FAMILIA "C"	5	1.17
TOTAL	469	100%

Criterios de selección

En cuanto a los criterios de inclusión se considera que a suboficiales que pertenezcan a la División policial de orden y seguridad de la Región Policial Trujillo, suboficiales de primera, segunda y tercera, de sexo masculino y femenino y que hayan firmado el consentimiento informado para su participación en la investigación.

En cuanto a los criterios de exclusión, se considera a aquellos suboficiales que dejen ítems sin contestar, personal de la policía que no tenga el grado de suboficial, suboficiales que no firmen el consentimiento informado para su participación en la investigación y que no hayan contestado de forma correcta (marcado 2 o más respuestas).

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

La técnica utilizada corresponde a la evaluación psicométrica, con el fin de evaluar características de uno o más sujetos, a través de instrumentos aplicados por un evaluador. (Aragón, 2004)

Por otro lado, el nombre original del instrumento es Cuestionario de Compromiso Organizacional, cuyos autores son Norma Betanzos Días y Francisco Paz Rodríguez, fue creado en México en el año 2007; su administración puede ser

individual o colectiva y posee un tiempo de aproximadamente 15 minutos para su aplicación, se utiliza un lápiz, borrador y una hoja de respuestas. El objetivo de la prueba consiste en evaluar el compromiso de un colaborador hacia la organización; se compone de 19 ítems basados en el Cuestionario de Compromiso Organizacional OCQ de Mowday, Steers y Porter, el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen y el Cuestionario de Implicación de Lodahl y Kejner, están enunciados de forma afirmativa en una escala de Likert y con cuatro alternativas de respuesta (nunca, pocas veces, muchas veces y siempre) para los 13 primeros ítems y con otras cuatro alternativas de respuesta (totalmente desacuerdo, desacuerdo, acuerdo y total acuerdo) para los 6 últimos ítems. Este cuestionario está integrado por 3 componentes o factores, los cuales son: compromiso afectivo, compromiso de continuidad e implicación.

Para obtener la puntuación se tomó en cuenta en qué recuadro se asignó una “x” como respuesta. Para los ítems correspondientes del 1 al 13 (compromiso afectivo e implicación) el formato de respuesta es: 1 representa "nunca", 2 "pocas veces", 3 "muchas veces" y 4 "siempre"; por otro lado, para los ítems del 14 al 19 (compromiso de continuidad) el formato de respuesta es: 1 significa "total desacuerdo", 2 "desacuerdo", 3 "acuerdo" y 4 "total acuerdo".

El cuestionario a través de la solución factorial refleja una la varianza al 61.8 %; el análisis sugirió que 13 reactivos con una consistencia interna adecuada, $\alpha = 0.92$; el componente compromiso afectivo está compuesto por 8 ítems explica el 52.36 % de la varianza, siendo la finalidad de la escala $\alpha = 0.87$; el segundo componente (implicación) conformado por 5 ítems explica el 9.45% de la varianza y el tercer componente (compromiso de continuidad) explica el 45.8% de la varianza; es decir el test mantiene correlaciones significativas entre sus tres factores, a través del análisis factorial de segundo orden (índice KMO = .64, prueba de esfericidad de Barlett, $p = .000$) mostrando una adecuada confiabilidad a través de una consistencia interna de $\alpha = 0.80$.

De la misma manera, Asto (2014) realizó la adaptación de este test a una población de colaboradores del Poder Judicial de la ciudad de Trujillo (Perú), en donde a través del muestreo probabilístico estratificado se obtuvo una muestra de 423 trabajadores con un error estimado de 0.04. Se determinó la correlación elemento-

total en que se identificaron correlaciones mayores a 0.40 en los 19 ítems del instrumento, los valores se encuentran en un intervalo de 0.44 a 0.73 por tanto, los 19 ítems correlacionan de manera adecuada con la escala total. También se determinó la confiabilidad a través de consistencia interna que fue de 0.93 (a través de Alfa de Cron Bach).

2.5. Métodos de análisis de datos

El análisis de datos se inició después de haberse aplicado el cuestionario, se realizó una limpieza de datos y se revisó la prueba para separar las aplicaciones inválidas, haciendo referencia a cuestionarios incompletos o con respuestas múltiples en un ítem determinado.

Posteriormente se realizó la codificación de cada uno de los cuestionarios, asignándole un número correspondiente para poder diferenciarlos y se procedió al vaciado de datos. Se construyeron tablas y se representaron gráficos que permitieron simplificar la complejidad de los datos que intervinieron.

Por lo tanto, se aplicó el análisis factorial exploratorio (primer y segundo orden) y confirmatorio, ambos para determinar las evidencias de validez, así también se usó los estadísticos de consistencia interna (coeficiente de Alfa Ordinal y Theta de Amor) que permitirá evaluar la confiabilidad de la prueba.

2.6. Aspectos éticos

En primer lugar, se solicitó el permiso respectivo a la Policía Nacional, mediante una solicitud formal, para poder acceder a la aplicación del instrumento a los suboficiales. Antes de esto, se explicó a los participantes el motivo de la investigación, haciendo hincapié que el cuestionario es anónimo. Se entregó un consentimiento informado a cada suboficial, el cuál fue firmado para poder participar de la investigación. Finalmente, la participación en la investigación fue de forma voluntaria.

Cabe hacer mención que todo lo antes mencionado, está regido bajo el Código de Ética del Psicólogo de la Sociedad Peruana de Psicología (1980).

III. RESULTADOS

Tabla 3

Estructura factorial de primer orden de los componentes del Cuestionario de Compromiso organizacional

Ítem	Componentes			Comunalidades h ²
	Afectivo	Continuidad	Implicación	
5	.85			.72
3	.83			.69
1	.81			.66
6	.80			.67
2	.69			.48
7	.68			.52
8	.64			.53
4	.56			.41
18		.77		.60
16		.77		.61
17		.71		.56
19		.70		.53
15		.55		.40
14		.51		.33
11			-.82	.68
10			-.80	.66
12			-.79	.63
13			-.70	.52
9			-.62	.43
Autovalor	6.98	2.06	1.47	
% Varianza	36.73	10.82	7.72	55.27
Medida Kaiser-Meyer-Olkin			KMO	.91
			X ²	3818.16
Prueba de esfericidad de Bartlett			gl	171
			p	<.001

h²: Comunalidades

% Var: Varianza explicada

X²: Chi-cuadrado

gl: grados de libertad

p: Significancia

En la tabla 3, se muestran los resultados del análisis factorial exploratorio bajo el supuesto de un constructo unifactorial en cada componente, donde las pruebas de adecuación muestral de Kaiser-Meyer y Olkin muestran valores mayores a .60 y el p-valor de la prueba de esfericidad de Bartlett arroja un valor menor a .01. Asimismo, aplicando el método de extracción paralelo, se encontró a un solo factor con un autovalor mayor a 1, donde todos los ítems de cada componente presentaban cargas factoriales y comunalidades mayores a .30 en un único factor (por ende, sin rotación); además, el constructo unifactorial del componente afectivo explica un 36.73%, del componente implicación un 10.82% y del componente continuidad un 7.72%.

Tabla 4

Estructura factorial de segundo orden del Cuestionario de Compromiso Organizacional

Componentes	a _{ik}	h ²
Compromiso afectivo	.84	.67
Implicación	.85	.68
Continuidad	.76	.59
Valor propio		2.004
Porcentaje de varianza explicada		66.79
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo	KMO	.67
	X ²	346.129
Prueba de esfericidad de Bartlett	gl	3
	p	<.001

En la tabla 4, se muestran los resultados del análisis factorial exploratorio de segundo orden, donde la prueba KMO obtuvo un valor mayor a .60 y la prueba de esfericidad de Bartlett un p-valor altamente significativo (p<.01), demostrando la idoneidad de aplicar el análisis factorial exploratorio de segundo orden, donde mediante el método de extracción paralelo se encontró una estructura unifactorial con cargas factoriales altas y un porcentaje de varianza total del 66.79%.

Tabla 5

Análisis factorial confirmatorio del Cuestionario de Compromiso Organizacional.

Índices de Ajuste		Resultados AFC
Ajuste Absoluto		
X ²	Chi cuadrado	389.48
gl	Grados de libertad	149
X ² / gl	Razón Chi cuadrado / gl	2.61
Ajuste Comparativo		
CFI	Índice de ajuste comparativo	.91
RMSEA	Error cuadrático medio de aproximación	.049
	Límite superior al 90%	.052
	Límite inferior al 90%	.045
Otros		
GFI	Índice de bondad de ajuste	.86

En la tabla 5, se observan los resultados del análisis factorial confirmatorio bajo el método de máxima verosimilitud y bajo el supuesto de tres factores relacionados: un ajuste absoluto de 2.61, que es la división entre el chi cuadrado y el grado de libertad. Y en relación al ajuste comparativo se observa un CFI y RMSEA de .91 y .049 respectivamente. En cuanto al índice de bondad se obtuvo un índice .049.

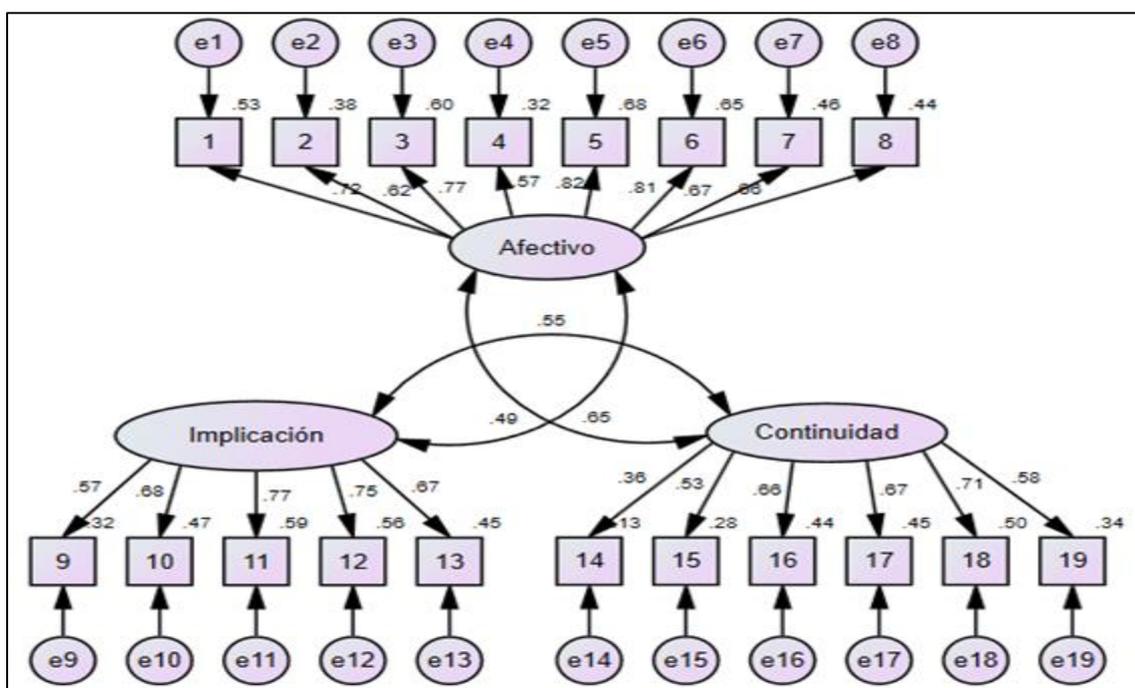


Tabla 6

Estadísticos de confiabilidad del Cuestionario de Compromiso Organizacional

Componentes	Estadísticas de fiabilidad	
	Alfa ordinal	N de ítems
C. Afectivo	.91	8
Implicación	.86	5
Continuidad	.84	6

En la tabla 6, están los índices de consistencia interna Alfa ordinal (McDonald,

Ilustración 1 Cargas Factoriales según dimensiones

1985), encontrándose un Alfa Ordinal con valores entre .84 a .91 en los componentes.

IV. DISCUSIÓN

En el presente estudio, se ha definido al compromiso organizacional como aquel estado en que una persona se identifica con la organización en la cual labora, con las metas de esta y además desea seguir formando parte de la misma, reflejando un nexo efectivo entre organización-colaborador (Betanzos y Paz, 2007). En tal sentido, se logró determinar las propiedades psicométricas del Cuestionario de Compromiso Organizacional, el cual cuenta con diecinueve ítems distribuidos en tres factores (compromiso afectivo, implicación y compromiso de continuidad). Este fue aplicado a cuatrocientos sesenta y nueve suboficiales de la región policial Trujillo, pertenecientes a la división de orden y seguridad.

El primer objetivo de esta investigación es: determinar las evidencias de validez basadas en la estructura interna a través del análisis factorial exploratorio. Para alcanzar este objetivo se halló en primer lugar, el análisis exploratorio de primer orden con todos los ítems, encontrándose que los ítems de cada componente se agrupan en un solo factor; se calculó la medida de Keiser-Meyer-Olkin (KMO) siendo esta mayor a .70 ($KMO=.91$) que nos indica la presencia de correlaciones entre los ítems, siendo esta necesaria para la formación de factores; esto concuerda con en los estudios realizados por Asto (2015) y Betanzos y Paz (2007) donde se obtuvo un índice $KMO=.93$ en ambos casos. Asimismo, se realizó la prueba de esfericidad de Bartlett, obteniéndose un p-valor por debajo de .001, concluyendo que los ítems siguen una distribución normal múltiple tal como en los estudios de por Asto (2015) y Betanzos y Paz (2007), en los cuales también se obtuvieron índices menores a .05. A partir de ello se evidenció que los ítems de cada factor se agrupan en tres dimensiones (implicación, afectivo y continuidad). Asimismo, se obtuvieron cargas factoriales y comunalidades mayores a .30 en cuanto a los ítems 1,2,3,4,5,6, 7 y 8 indicando que estos ítems explican o guardan relación con la dimensión compromiso afectivo; en relación a los ítems 14, 15, 16, 17 18 y 19 también se obtuvieron cargas factoriales y comunalidades mayores a .30 lo que indica que estos ítems guardan relación con la dimensión de continuidad; y en cuanto a la dimensión de implicación se encontró que guarda relación inversa con los ítems 9, 10, 11, 12 y 13.

De esta manera, podemos determinar y contrastar con el cuestionario original, que el compromiso organizacional tiene una estructura trifactorial compuesta por compromiso afectivo, implicación y compromiso de continuidad, coincidiendo con lo propuesto por Betanzos y Paz (2007).

Entonces, los tres componentes se vuelven a reagrupar a través de un análisis factorial exploratorio de segundo orden, donde se obtuvo un índice KMO mayor a .60 (KMO=.67) y la prueba de esfericidad de Bartlett un índice significativo ($p < .01$), demostrando una estructura unifactorial con cargas factoriales altas y un porcentaje de varianza total del 66.79 que se contrasta con la varianza total de 71.85 del estudio de Betanzos y Paz (2007). Se concluye que los tres componentes (compromiso afectivo, continuidad e implicación) pertenecen a un mismo factor, existiendo relación entre los tres factores de primer orden y además estos factores siguen una distribución normal múltiple, lo cual es adecuado para poder aplicar el análisis factorial de segundo orden coincidiendo con los resultados de la prueba original de Betanzos y Paz (2007).

Para alcanzar el segundo objetivo específico: Determinar las evidencias de validez basadas en la estructura interna a través del análisis factorial confirmatorio, se realizó a través del método de máxima verisimilitud bajo el supuesto de tres factores relacionados. Se halló un ajuste absoluto de 2.61 siendo este un índice significativo; en relación al ajuste comparativo se observa un CFI y RMSEA de .91 y .049 respectivamente siendo estos índices significativos y en cuanto al índice de bondad se obtuvo un índice .86 siendo aceptable (Hair, 2006 citado por Tasmin y Woods, 2009). Además, en la matriz de cargas factoriales se aprecian cargas mayores a .30, siendo todas significativas; esto quiere decir que existe relación entre los ítems de cada dimensión. Por otro lado, se pueden observar los índices de correlación entre las dimensiones, encontrándose que la dimensión de implicación de correlaciona con la dimensión compromiso afectivo en un .49, mientras que con la dimensión compromiso de continuidad hay un índice de correlación de .55; el componente afectivo se correlaciona en un .65 con el componente continuidad.

En conclusión, se puede decir que el modelo presentado en la presente investigación es adecuado para la población con la que se trabajó.

Para alcanzar el tercer objetivo específico: determinar la confiabilidad de tipo consistencia interna, se adoptó como punto de partida el concepto de consistencia interna que se refiere a la precisión de un instrumento o grado en que diferentes partes como tenga la prueba midan un mismo rasgo o comportamiento homogéneo. (Abad, et al, 2006).

En primer lugar, se hallaron los índices de asimetría (sesgo) y curtosis (medida de apuntamiento) para comprobar la distribución de los ítems, encontrándose índices entre 1 y 5 es decir que siguen una distribución normal (Salvador, 2007). Por consiguiente, se utilizó el estadístico de Alpha Ordinal, que expresa consistencia interna y está diseñado para escalas ordinales, como la escala de Likert (tal como en el cuestionario en estudio) que es la más apta por tratarse de variables cualitativas, de estructura unifactorial y estudio de Ciencias sociales (Gadermann, Guhn y Zumbo, 2012). Dicho procedimiento arrojó coeficientes de .84 para la dimensión compromiso de continuidad, .86 para la dimensión compromiso de implicación y .91 para la dimensión compromiso afectivo que resulta evidenciando una confiabilidad elevada según De Vellis (1991, García, 2005) Asimismo, los coeficientes encontrados en este estudio y en el contexto planteado por Betanzos y Paz (2007) y por Asto (2015), coinciden en que ambos coeficientes son adecuados ya que cuenta con valores necesarios en estos índices para la consideración de confiabilidad.

En conclusión, con respecto a las propiedades psicométricas del Cuestionario de Compromiso Organización presenta características psicométricas que aportan evidencia a la medición y teoría planteada por Betanzos y Paz (2007), lo cual coincide con planteado por Asto (2015).

V. CONCLUSIONES

El presente estudio está orientado a conocer las propiedades psicométricas del Cuestionario de Compromiso Organizacional en los suboficiales de la región policial Trujillo, se determinaron las siguientes conclusiones en función a los resultados obtenidos:

- Se determinaron las evidencias de validez en la estructura interna a través del análisis factorial exploratorio, encontrando que los ítems se agrupan en tres dimensiones y estas se pueden considerar aspectos de una sola, resaltando la vertiente actitudinal de la variable.
- Se determinaron las evidencias de validez en la estructura interna a través del análisis factorial confirmatorio, confirmando que el modelo presentado en la presente investigación es adecuado para la población con la que se trabajó.
- Se determinó coeficientes de consistencia interna a adecuados, encontrándose que el instrumento posee confiabilidad.

VI. RECOMENDACIONES

- Replicar la investigación con una población más extensa, permitiendo encontrar niveles más altos de confiabilidad y validez. Por lo que, su impacto en el contexto permitirá el mejoramiento en el diagnóstico y en la implementación de proyectos y estrategias de enseñanza-aprendizaje, adaptados a escenarios pedagógicos específicos.
- Tomar en cuenta, como parte de la población, a unidades policiales de todo el departamento de La Libertad, seleccionando una muestra con diferentes características socioeconómicas, logrando determinarla más homogéneamente.
- Establecer los puntos de corte en los baremos del Cuestionario de compromiso Organizacional con la finalidad de determinar los niveles de la variable, para un diagnóstico en estudios superiores.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Asto, F. (2014) (Tesis de Licenciatura), Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.
Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Compromiso Organizacional en Trabajadores del Poder Judicial
- Arnorld, J y Randall, R (2012) Psicología del Trabajo. (5° ed). México: Pearson.
- Barraza, A., Acosta, M. (2008) Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior. *Innovación Educativa*, 8, 20-35. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/1794/179420818003.pdf>
- Betanzos, N., Andrade, P. y Paz, F (2006) Compromiso Organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos. *Revista de Psicología del Trabajo y de las organizaciones*, 23 (2), 25-43. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/2313/231317045002.pdf>
- Betanzos, N. y Paz, F. (2007). Análisis Psicométrico del Compromiso Organizacional como Variable Actitudinal. *Anales de Psicología*, 23(2), 207-215. Recuperado de http://www.um.es/analesps/v23/v23_2/05-23_2.pdf
- Betanzos, N. y Paz, F. (2011) Beneficios del Compromiso Normativo Para las Organizaciones. Recuperado de <http://direccionestrategica.itam.mx/beneficios-del-compromiso-normativo-para-las-organizaciones/>
- Borrego, S. (2008). Estadística Descriptiva e Inferencial. Consultado el 20 de noviembre del 2015. Recuperado de: http://www.csicsif.es/andalucia/modules/mod_ense/revista/pdf/Numero_13/SILVIA_BORREGO_2.pdf
- Colegio de Psicólogos del Perú. (1980). Código de ética profesional del psicólogo. Lima, Perú: Impresiones Willian Eirl.
- Córdoba, C. (2005) Compromiso Organizacional en empleados contratados por empresas de trabajo temporales. (Tesis de Licenciatura), Universidad Católica Andrés Bello, Venezuela.
- Defensoría del Pueblo (2009) Informe Defensorial N° 142 Fortalecimiento de la Policía Nacional del Perú: Cinco áreas de atención urgente Lima Recuperado de <http://www.corteidh.or.cr/tablas/26648.pdf>

- Díaz, C. (2010) Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima Metropolitana y su correlación con variables demográficas. (Tesis de Magister), Universidad Católica del Perú, Perú.
- Durrego, A. y Echevarría, N. (1999) Relación entre compromiso organizacional y satisfacción laboral. (Tesis de Licenciatura), Universidad Católica Andrés Bello, Venezuela.
- Flores, M y Rodríguez, C. (2006) Relación entre el compromiso organizacional y el desempeño contextual (Tesis de Licenciatura), Universidad Católica Andrés Bello, Venezuela.
- Flores, O. (2013) Diagnóstico de Compromiso Organizacional enfocado al Fortalecimiento de la Afiliación y la Retención del personal de una empresa de giro hidráulico (Tesis de Maestría) Universidad Autónoma de Nuevo León, Monterrey, México.
- Frías, P (2014) Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación (Tesis para optar el grado de Magister), Universidad de Chile, Santiago de Chile, Chile.
- Gonzales, L y Antón, C. (1995) Dimensiones del Compromiso Organizacional. *Gestión de Recursos Humanos y Nuevas Tecnologías*, 84, 89-103, Recuperado de <http://gredos.usal.es/jspui/bitstream/10366/125406/1/1995%20Gonz%C3%A1lez%20y%20Ant%C3%B3n.pdf>
- Hellriegel, D. y Slocum, J. (2009) *Comportamiento Organizacional* (12va edición). México: Editorial Cengage Learning.
- Hernández, S., Fernández, C. & Baptista, L. (2010). *Metodología de la Investigación* (5ta edición). México: McGraw-Hill Interamericana Editores
- IPSOS Apoyo Opinión y Mercado S.A. "V Encuesta Nacional sobre corrupción (2008) Proética Recuperado de http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_per_pro.pdf
- Landy, P. y Conte, J. (2005) *Psicología Industrial*. (4°ed) México: McGraw Hill Interamerica.
- Llapa, E., Trevizan, M. y Shinyashik, G. (2008) Reflexión conceptual sobre compromiso organizacional y profesional en el sector salud. *Revista Latino-*

- americana de Enfermagem 16(3), 1-5. Recuperado de http://www.scielo.br/pdf/rlae/v16n3/es_24.pdf
- Meyer, J., Becker, T. y Vandenberghe, C. (2004) Employee Commitment and Motivation: a conceptual analysis and integrative model. *Journal of Applied Psychology*, 6, 91-103. Recuperado de http://wiso-psychologie.uni-erlangen.de/lehrveranstaltungen/ss05/misserfolg/meyer_becker_vandenbergh_2004.pdf
- Montero, I. y León, O. (2007) A guide for naming research studies in Psychology. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 7 (3), 855-856. Recuperado de: http://www.aepc.es/ijchp/GNEIP07_es.pdf
- Muchinsky, P. (2001) *Psicología Aplicada al Trabajo*. (5° ed). Madrid: Thomson.
- Muchinsky, P. (2007) *Psicología Aplicada al Trabajo*. (8° ed). México: Thomson.
- Prado, V., Ramírez, M. y Ortiz, M. (2010). Adaptación y Validación de la Escala de Clima Social Escolar (CES). *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"*, 10 (2), 1-13. Recuperado de: [file:///D:/Usuario/Downloads/ADAPTACION%20Y%20VALIDACION%20DE%20LA%20ESCALA%20DE%20CLIMA%20SOCIAL%20ESCOLAR%20\(CES\).pdf](file:///D:/Usuario/Downloads/ADAPTACION%20Y%20VALIDACION%20DE%20LA%20ESCALA%20DE%20CLIMA%20SOCIAL%20ESCOLAR%20(CES).pdf)
- Rivera, O. (2010) *Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima Metropolitana y su correlación con variables demográficas (Tesis de Maestría)* Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Ruiz de Alba, J. (2013) El compromiso organizacional: un valor personal y empresarial en el marketing interno. *Revista de Estudios Empresariales*, 1, 69-80. Recuperado de <http://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/REE/article/view/847/808>
- Secretaría Técnica del Acuerdo Nacional (2007) *Acuerdo Nacional: Informe sobre las políticas de Estado*, 1, Recuperado de <http://acuerdonacional.pe/wpcontent/uploads/2014/06/AcuerdoInforme-1.pdf>
- Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros (2013) *Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública hacia el 2021*, 1,

Recuperado de <http://www.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2013/05/PNMGP.pdf>

Singh, Gupta y Venugopal (2008) Organisational Commitment: Revisited. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 1(34), 57-68, Recuperado de <http://medind.nic.in/jak/t08/i1/jakt08i1p57.pdf>

Soberanes, L. y De la Fuente, A. (2009) El clima y el compromiso organizacional en las organizaciones. *Revista internacional la nueva gestión organizacional*, 5(9), 120-127. Recuperado de http://www.uaeh.edu.mx/investigacion/icea/LI_GestEmp/lucia_sob/2.p

Tasmin, R. y Woods, P (2009) Linking Knowledge Management and Innovation: a Structural Equation Modeling Approach. *Innovation and Knowledge Management in Business Globalization*, 1, 585-564. Recuperado de <file:///C:/Users/Vania/Desktop/SUSTENTACIÓN/Linking%20Knowledge%20Management%20and%20Innovation%252c%20a%20structural%20equation%20modeling%20approach.pdf>

ANEXOS

Anexo 1

Protocolo del Cuestionario de Compromiso Organizacional

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Instrucciones: Por favor, antes de empezar escriba los datos que se le solicitan. Luego, lea con atención cada afirmación y señale en los recuadros de la derecha la respuesta que mejor representa su opinión. Sea lo más sincero posible, la información que brindará será totalmente confidencial.

TOME EN CUENTA: la palabras "empresa" u "organización", se refieren a la institución en donde usted trabajada, en este caso, la Policía Nacional del Perú.

Sexo: F M Edad: _____ Estado Civil: _____ Comisaría/Unidad Policial : _____
 Grado: _____ Tiempo de servicio: _____ Tiempo en el grado actual: _____

	Nunca	Pocas Veces	Muchas Veces	Siempre
1. Estoy muy orgulloso(a) de decirles a otros que soy parte de esta empresa.				
2. Yo hablo de esta empresa a mis amigos(as), como una gran organización para cual trabajar.				
3. Estoy feliz de trabajar en esta empresa.				
4. El pertenecer a la empresa me hace sentir importante ante mis amigos.				
5. Quiero a mi empresa.				
6. Esta organización significa personalmente mucho para mí.				
7. Pienso que esta es la mejor de todas las posibles organizaciones para la cual trabajar.				
8. Me siento ligado(a) emocionalmente a mi organización.				
9. Mi trabajo es central en mi existencia.				
10. La mayoría de mis intereses están centrados alrededor de mi trabajo.				
11. Las cosas más importantes que me hacen feliz en mi vida involucran mi trabajo.				
12. Las cosas más importantes que me pasan se relacionan con mi trabajo.				
13. Mis metas personales tienen que ver con mi trabajo.				
	Total desacuerdo	Desacuerdo	Acuerdo	Total Acuerdo
14. El entrenamiento y desarrollo que he recibido en esta empresa difícilmente lo tendría en otra.				
15. Mi empresa me da seguridad laboral que no quiero perder tan fácilmente.				
16. No he buscado trabajo, porque creo que no debo permanecer en esta empresa por los beneficios económicos que tengo.				
17. Aunque el sueldo no muy alto en esta empresa, tengo un trabajo estable.				
18. He invertido muchos años en la empresa como para considerar renunciar.				
19. El pensar en cambiar de empresa me espanta, pues hay pocas posibilidades de conseguir otro puesto vacante.				

¡Muchas gracias por su participación!

Anexo 2

Carta de consentimiento informado para participación en la investigación

CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPACIÓN EN LA INVESTIGACIÓN

Fecha:

El propósito de esta ficha es proveer a los participantes de una explicación clara sobre la naturaleza de la investigación, así como su rol en ella.

El presente estudio es conducido por: Diana Vega Castillo, alumna de la carrera profesional de psicóloga, facultad de humanidades de la universidad César Vallejo de Trujillo. El objetivo del estudio es conocer las propiedades psicométricas del Cuestionario de Compromiso Organizacional en suboficiales de la Región Policial Trujillo.

La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Por lo que sus respuestas son anónimas.

La decisión sobre su participación en este estudio es completamente voluntaria.

La presente investigación está autorizada por la Dirección de la Institución.

Por favor complete esta parte del documento:

Acepto participar

No acepto participar

Si tiene alguna duda sobre la investigación, puede hacer las preguntas que considere necesarias.

Agradezco su comprensión.

Firma del participante

Anexo 3

Índices de asimetría y curtosis

Ítems	Asimetría	Curtosis
1	.269	.352
2	.326	.132
3	.183	.188
4	.158	.173
5	.260	.083
6	.144	.439
7	.420	.290
8	.439	.724
9	.311	.172
10	.475	.214
11	.447	.539
12	.123	.420
13	.310	.409
14	.479	.404
15	.175	.134
16	.485	.778
17	.221	.429
18	.229	.515
19	.339	.197

Anexo 4

Acta De Aprobación De Originalidad De Tesis

 CV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02
		Versión : 01
		Fecha : 05-06-2020
		Página : 1 de 1

Yo, Patricia Tirado Becanegra
 docente de la Facultad Ciencias de la Salud y
 Escuela Profesional Psicología de la Universidad César Vallejo de Trujillo
 (precisar filial o sede), revisor (a) de la tesis titulada

" Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Compromiso
organizacional en Suboficiales de la Región Pichincha
Trujillo

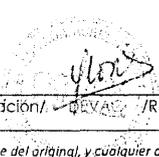
del (de la) estudiante Vega Castillo Diana Beatriz
 constato que la investigación tiene un índice de
 similitud de 25% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las
 coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la
 tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas
 por la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha Trujillo 11 Febrero 2020



Firma
Patricia Tirado Becanegra
 Nombres y apellidos del (de la) docente
 DNI: 40055776



Revisó Vicerectorado de Investigación / DEVA / Responsable del SAC Aprobó Rectorado

NOTA: Cuando el documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera del campus Virtual Trilce serán considerados como COPIA NO CONTROLADA.

Anexo 5

Pantallazo Turnitin

13/2/2020

image.png

Feedback Studio - Google Chrome
turnitin.com

feedback studio
Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Compromiso Organizacional en suboficiales de la Región Policial Trujillo

UCV
UNIVERSIDAD
CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

TESIS
Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Compromiso Organizacional
en suboficiales de la Región Policial Trujillo

PARA OPTAR EL TÍTULO DE:
Licenciado en Psicología

AUTOR:
Vega Castillo, Diana Beatriz

ASESORES:
Mg. Henry Santa Cruz Espinoza
Dra. Nancy Cecilia Del Pilar Romero Vásquez

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Psicometría

TRUJILLO - PERÚ
2016

Página: 1 de 53 Número de palabras: 6392

Tecnología Segura High Resolution **Activada**

15:06
13/2/2020

Resumen de coincidencias
25 %

Se han encontrado fuentes externas

Coincidencias

Rank	Source	Percentage
1	Enciclopedia Universal de la Psicología	13 %
2	Enciclopedia Universal de la Psicología	7 %
3	Enciclopedia Universal de la Psicología	2 %
4	Enciclopedia Universal de la Psicología	1 %
5	Enciclopedia Universal de la Psicología	1 %
6	Enciclopedia Universal de la Psicología	<1 %
7	Enciclopedia Universal de la Psicología	<1 %
8	Enciclopedia Universal de la Psicología	<1 %
9	Enciclopedia Universal de la Psicología	<1 %
10	Enciclopedia Universal de la Psicología	<1 %
11	Enciclopedia Universal de la Psicología	<1 %

Anexo 6

Autorización de Publicación de Tesis

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-RR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------

Yo Diana Vega Castillo identificada con DNI N° 73197233
egresada de la Escuela Profesional de Psicología de la
Universidad César Vallejo, autorizo No autorizo la divulgación y
comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado
" Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Compromiso Organizacional en
la Región Piura del Trujillo ", en el Repositorio Institucional de la UCV
(<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822,
Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....


FIRMA

DNI: 73197233

FECHA: 02 de diciembre del 2019

 Revisó:  Vice Rectorado de Investigación / DEVAC	 Revisó:  Vice Rectorado de Investigación / DEVAC	 Revisó:  Vice Rectorado de Investigación / DEVAC	 Aprobó:  Rectorado
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

NOTA: Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier documento electrónico que se encuentren fuera del Campus Virtual Trilce serán consideradas como COPIA NO CONTROLADA.