



**Universidad Nacional
Federico Villarreal**

Vicerrectorado de
INVESTIGACION

Facultad de Psicología

**VALIDACIÓN DE LA ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE
MEYER Y ALLEN EN TRABAJADORES DE UNA CADENA DE
RESTAURANTES**

Tesis para optar el Título de Licenciada en Psicología

AUTORA:

Maylle Adriano, Cenina

ASESOR:

Hervias Guerra, Edmundo Magno

JURADO:

Díaz López, David

Vallejos Flores, Miguel

Figuroa Gonzales, Julio Lorenzo

Lima – Perú

2019

Dedicatoria

Este trabajo va dedicado a mis padres y hermanos, quienes siempre me han brindado su apoyo incondicional.

Agradecimiento

Quisiera agradecer a mis padres por brindarme su apoyo en todo momento, a mis hermanos quienes siempre me han brindado su apoyo incondicional, y también quisiera agradecer a mi asesor quién me ha guiado y brindado su apoyo y paciencia para la realización y culminación de este trabajo.

Validación de la Escala de compromiso organizacional de Meyer y
Allen en trabajadores de una cadena de restaurantes

Cenina Maylle Adriano

Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Federico Villareal

RESUMEN

Con el objetivo de confirmar el modelo de tres dimensiones de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen incorporando los cambios semánticos en los ítems 5 y 6 en la sub escala de compromiso normativo propuesto por Arciniega y Gonzáles (2012), se empleó una muestra de 347 trabajadores de una cadena de restaurantes de Lima. Los resultados muestran que los datos obtenidos no se ajustan al modelo de tres dimensiones. Así mismo en la variante con dos dimensiones, los datos tampoco se ajustan al modelo. Por otro lado, un análisis exploratorio posterior sugiere dos componentes que modela la escala de compromiso organizacional.

Palabras clave: validación, compromiso organizacional, análisis factorial confirmatorio.

Validation of Meyer and Allens organizational commitment scale in
workers of a restaurant chain

Cenina Maylle Adriano

Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Federico Villareal

Abstract

With the objective of confirming the three-dimensional model of the organizational commitment scale of Meyer and Allen incorporating the semantic changes in items 5 and 6 in the sub-scale of normative commitment proposed by Arciniega and González (2012), a sample was used of 347 workers from a restaurant chain in Lima. The results show that the data obtained do not fit the three-dimensional model. Also in the variant with two dimensions, the data does not fit the model either. On the other hand, a subsequent exploratory analysis suggests two components that model the scale of organizational commitment

Keywords: validate, organizational commitment, confirmatory factor analysis

Índice de contenido

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Resumen	iv
Abstract	v
Índice de contenido	vi
Lista de tablas	vii
Lista de figuras	viii
I. Introducción	9
1.1 Descripción y formulación del problema	9
1.2 Antecedentes	11
1.3 Objetivos	15
1.4 Justificación	16
II. Marco teórico	17
Concepto	17
Teorías de compromiso organizacional	17
Teoría de Meyer y Allen	19
III. Método	23
3.1 Tipo de investigación	23
3.2 Ámbito temporal y espacial	23
3.3 Variables	23
3.4 Población y muestra	23
3.5 Instrumentos	24
3.6 Procedimientos	27
3.7 Análisis de datos	27
IV. Resultados	29
V. Discusión de resultados	39
VI. Conclusiones	41
VII. Recomendaciones	42
VIII. Referencias	43
IX. Anexos	45

Lista de tablas

Tabla		Página
1	Ítems versión original y propuesta de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen	10
2	Escala de compromiso organizacional con cambios en los ítems 5 y 6	26
3	Análisis ítem – test de la Escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen	30
4	Prueba de Kaiser – Meyer – Olkin y Bartlett de la Escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen	31
5	Análisis confirmatorio de tres factores de la Escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen	32
6	Análisis confirmatorio para el modelo de dos factores de la Escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen	33
7	Rotación varimax de la Escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen	35
8	Rotación quartimax de la Escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen	36
9	Rotación oblimin de la Escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen	37

Lista de figuras

Figura		Página
1	Sedimentación de la Escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen	38

I. INTRODUCCION

1.1.Descripción y formulación del problema

El Compromiso organizacional es un tema que ha sido frecuentemente estudiada por diversos investigadores en la psicología organizacional. Entre ellos destacan los estudios realizados por Meyer y Allen (1997), quienes plantearon el compromiso organizacional como un constructo dividido en tres dimensiones: compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso continuo.

Meyer y Allen (1997) propusieron una escala para medir el compromiso organizacional, el cuál ha sido ampliamente usado por otros autores. Debido a este amplio uso del instrumento, se han generado dudas respecto a la independencia de las dimensiones que componen la escala de compromiso organizacional.

La versión en español de esta escala fue traducida y validada por Arciniega y Gonzáles (2006).

Luis Arciniega y Luis Gonzáles en el año 2012, realizaron un estudio con la finalidad de demostrar la estabilidad de los componentes de la escala de compromiso organizacional (compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad) y la independencia de los ítems del componente afectivo y normativo. Los resultados obtenidos en esta investigación indican que existe una estrecha correlación entre la dimensión de compromiso afectivo y la dimensión de compromiso normativo lo cual, sugieren los autores, se deben a la semántica de las expresiones o a la estructura de la redacción de los ítems 5 y 6 de la dimensión normativa que son asociados más con la dimensión afectiva. En base a los resultados obtenidos, Arciniega y Gonzáles sugirieron reformular el

contenido de los ítems 5 y 6 de la dimensión normativa para mejorar la estabilidad factorial del compromiso normativo. Los cambios sugeridos serían de la siguiente manera: ítem 5: “Esta empresa merece mi lealtad, por eso continúo trabajando con ella”, y para el ítem 6: “Continúo trabajando en esta empresa porque me siento en deuda con ella por todo lo que me ha dado”.

Tabla 1

Ítems versión original y propuesta de la Escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen

VERSIÓN ORIGINAL	PROPUESTA
5. Esta empresa se merece mi lealtad.	5. Esta empresa merece mi lealtad, por eso continúo trabajando con ella.
6. Creo que le debo mucho a esta empresa.	6. Continúo trabajando en esta empresa porque me siento en deuda con ella por todo lo que me ha dado.

En 2014, se realizó en el Perú la validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1997), a partir de la versión española. Esta validación fue realizada por Montoya en un contact center de Lima. En dicha investigación se concluyó que, según la validez de constructo, el mejor modelo que se ajusta a la teoría de Meyer y Allen es el de dos factores con 17 ítems teniendo como dimensiones al compromiso afectivo-normativo y al compromiso de continuidad. En concordancia a los resultados obtenidos el autor sugiere reformular el contenido de los ítems para mejorar la estabilidad factorial de las sub dimensiones.

De acuerdo a lo argumentado y en base a estudios realizados por otros autores, se podría afirmar que siempre han surgido dudas respecto a la independencia de las dimensiones en la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1997), por esta razón esta investigación se realizará con el objetivo de confirmar el modelo de tres dimensiones, así mismo determinar las propiedades psicométricas de validez y confiabilidad de la Escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1997) en su versión en español incorporando los cambios semánticos en los ítems 5 y 6 propuestos por Arciniega y Gonzáles (2012), en trabajadores de una cadena de restaurantes con el fin de obtener una escala de compromiso organizacional con dimensiones que demuestren independencia que nos permita evaluar el compromiso organizacional en sus tres dimensiones.

1.2. Antecedentes

Con respecto a la revisión de la literatura del compromiso organizacional es importante resaltar que este es un tema que ha sido y sigue siendo estudiado por diversos autores a nivel mundial debido a su gran importancia en el ámbito laboral.

Una de las teorías más importantes y más estudiadas es la teoría multidimensional y la escala de compromiso organizacional propuestos por Meyer y Allen en 1991, el cual, además, es la que cuenta con mayor aceptación y sobre la que mayores investigaciones se han realizado.

Esta escala multidimensional abarca tres dimensiones del compromiso organizacional que son el compromiso afectivo, el compromiso continuo y el compromiso normativo.

Debido a su gran aceptación, esta escala ha sido validada en varios países como España y México por Luis Arciniega y Luis Gonzáles en el año 2006, quienes tradujeron la escala de compromiso organizacional en la versión en español, en esta versión la escala está compuesta por 18 ítems.

Otra validación fue realizada por Betanzos y Andrade, (2006) en México, dónde se utilizó la versión de la escala de 18 ítems, este estudio se realizó con 233 trabajadores de una empresa pública (53%) y privada (47%). Para la validez de constructo se aplicó un análisis factorial de componentes principales y rotación varimax, en el cual se obtuvieron resultados significativos. Luego, se procedió a realizar una prueba de consistencia donde los índices de consistencia según Cronbach obtenidos fueron de ,81 para la dimensión de compromiso afectivo ,48 para la dimensión de compromiso de continuidad y ,82 para la dimensión de compromiso normativo.

En Argentina se realizó otra investigación con una muestra integrada por 429 empleados argentinos (228 varones y 201 mujeres), de empresas radicadas en las zonas centro y sur del país. Para esta investigación se utilizó la versión de la escala de 18 ítems validada para su empleo con muestras argentinas por Omar (2005).

Los índices de consistencia interna, alfa de Cronbach, de la versión empleada en el presente estudio fueron de ,82 para el compromiso afectivo de ,73 para el de continuidad y de ,76 para el normativo (Omar y Florencia, 2008).

En Chile se realizó otra investigación, donde el compromiso organizacional fue medido con la escala de 21 preguntas del cuestionario creado por Meyer y Allen (1991), obteniendo un alfa de Cronbach de ,715 para el

compromiso afectivo ,797 para el compromiso de continuidad y ,854 para el compromiso normativo (Chiang, Núñez, Martín y Salazar, 2010).

En el 2012, Arciniega y Gonzáles realizaron un estudio con 100 muestras que fueron extraídas aleatoriamente de una base de datos de 4.689 empleados que laboraban en 53 empresas que operan en México. Esta investigación se realizó para determinar la independencia de los componentes afectivo y normativo de la escala de compromiso organizacional propuesto por Meyer y Allen en 1997. Para esta evaluación se utilizó la adaptación al español de las escalas de compromiso afectivo, continuo y normativo de Meyer y Allen en su versión revisada.

Los resultados obtenidos en este estudio mostraron un alfa de Cronbach de ,84 para la dimensión de compromiso afectivo, un alfa de Cronbach de ,76 para la dimensión de compromiso de continuidad, un alfa de Cronbach de ,79 para la dimensión de compromiso afectivo.

Por otro lado, se encontró que en el 78.1% de los casos emergieron en forma exacta seis de los seis ítems asociados a la dimensión afectiva, mientras que en el 15.6% de las muestras saturaron cinco de los seis ítems, y, tan sólo en el 5.2%, emergieron cuatro de los seis ítems, lo que sugiere estabilidad factorial y robustez de la dimensión afectiva.

En lo que respecta a la dimensión de continuidad, se encontró que en el 99% de las muestras emergió un factor en el que se agrupaban al menos tres de los cinco ítems (60%) que operacionalizan al compromiso continuo lo que nos indica que existe una estabilidad factorial para esta dimensión.

En lo que respecta al compromiso normativo en el 22.9% de las muestras no emergió el factor asociado a esta dimensión. Además, en el 15.6% de los casos,

los seis ítems que operacionalizan la dimensión normativa emergieron en su totalidad en el factor asociado al compromiso afectivo.

Otro dato importante es que en el 99% de las muestras, dos de los seis ítems (5 y 6) asociados a la dimensión normativa saturaron en el factor que correspondía al compromiso afectivo.

De acuerdo a los resultados obtenidos, los autores sugirieron que por la semántica de las expresiones, o por la estructura de su redacción, dichos ítems son asociados más con la dimensión afectiva que con la dimensión normativa por los sujetos.

Arciniega y Gonzáles (2012), para intentar comprender los procesos semánticos que pueden explicar el comportamiento de los ítems de la escala normativa, llevaron a cabo un análisis textual y un posterior análisis factorial de correspondencias. Después de realizar este análisis los autores sugirieron que sería necesario reformular el contenido de los ítems 5 y 6 de la escala normativa con la finalidad de mejorar la estabilidad factorial de la escala de compromiso normativo, para lo cual proponen que los ítems deberían ir formulados de la siguiente manera: para el ítem 5: “Esta empresa merece mi lealtad, por eso continuo trabajando con ella”, y para el ítem 6: “Continúo trabajando en esta empresa porque me siento en deuda con ella por todo lo que me ha dado” (Arciniega y Gonzáles, 2012, p. 283).

En el Perú fue realizada una investigación por Montoya en el año 2014, dónde se validó la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1997), usando la versión en español validado en México y España por Arciniega y Gonzáles (2006).

Esta investigación se realizó en trabajadores de un contact center de Lima, dónde se trabajó con una muestra de 642 colaboradores.

Los resultados demostraron según la validez de constructo, que el mejor modelo que se ajusta a la teoría de Meyer y Allen es el de dos factores con 17 ítems, teniendo las dimensiones de compromiso afectivo-normativo y compromiso de continuidad (Montoya, 2014).

De acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación de Montoya se puede concluir que no existe independencia de los componentes afectivo y normativo. Por esta razón, Montoya define esta dimensión como compromiso afectivo – normativo; como la parte emocional tanto de implicación de un trabajador, en la cual existe un sentimiento de obligación al seguir laborando en una empresa, además sugiere reformular el contenido de los ítems para mejorar la estabilidad factorial de las sub escalas, en la cual se incluiría una asociación entre sentimientos de obligación y el comportamiento de un trabajador (Montoya, 2014).

En cuanto a la confiabilidad, en las sub escalas de compromiso afectivo, compromiso de continuidad y en el compromiso normativo se obtuvo una alta fiabilidad.

1.3.Objetivos

1.3.1 Objetivo General

Confirmar el modelo de tres dimensiones propuesto por Meyer y Allen para la Escala de compromiso organizacional, incorporando los cambios semánticos en los ítems 5 y 6 de la dimensión normativa propuestos por Arciniega

y Gonzáles en trabajadores de una cadena de restaurantes, para determinar la validez de constructo del instrumento.

1.3.2. Objetivos específicos

- Realizar un análisis factorial exploratorio de no confirmarse la estructura de tres factores.
- Determinar la confiabilidad de la escala de compromiso organizacional mediante el alfa de Cronbach.

1.4. Justificación

Con esta investigación se busca determinar las propiedades psicométricas de validez y confiabilidad de la Escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en su versión en español con el fin de obtener una escala de compromiso organizacional validada a nuestra realidad.

Así mismo, esta investigación nos va ayudar a comprobar si los cambios realizados a nivel léxico en los ítems 5 y 6 por Luis Arciniega y Luis Gonzales en el año 2012 en la dimensión normativa de la Escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen ayudan a distinguir mejor la dimensión normativa de la dimensión afectiva.

En conclusión, lo que se busca con esta investigación es obtener una escala de compromiso organizacional que se ajuste a nuestra realidad y comprobar si los cambios propuestos por Arciniega y Gonzales (2012), ayudan a mejorar el instrumento propuesto por Meyer y Allen en 1997.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Bases teóricas sobre el tema de investigación

El compromiso organizacional es un tema que ha sido ampliamente estudiado desde hace muchos años atrás por diferentes autores. Para ser un poco exactos, las investigaciones sobre el compromiso organizacional se inician a partir de 1960 y se incrementan en la siguiente década, cuando se empiezan a plantear modelos para entender este concepto de gran interés principalmente para los psicólogos y de gran relevancia para las organizaciones debido a la ventaja competitiva que el compromiso organizacional genera.

Desde la Teoría del intercambio social, se sugiere que el compromiso organizacional es el resultado de una transacción entre contribuciones del empleado por beneficios e incentivos que reciben de su empresa.

El compromiso organizacional es el vínculo que establece el individuo con su organización, fruto de pequeñas inversiones (side-bets) realizadas a lo largo del tiempo. Así mismo, afirma que el compromiso organizacional se establece cuando una persona se compromete por una decisión individual, lo que lo lleva a realizar inversiones como aportar su esfuerzo, para obtener beneficios que le brinda su empresa como una pensión o jubilación y dejarlo le significaría una pérdida Becker (citado en Gallardo, 2008).

De esta forma, si el empleado se compromete con la empresa debido a sus acciones, o si lleva a cabo comportamientos extraordinarios en favor de la organización aparece el compromiso.

Esta teoría aborda un solo enfoque del compromiso organizacional, centrándose únicamente en los beneficios materiales que puede recibir un empleado de su organización.

Otro autor que estudió el compromiso organizacional fue Porter, quién junto a sus colegas (Porter, Steers, Mowday y Boulian, 1974) definió el compromiso organizacional como la fuerza relativa a la identificación de un individuo con una determinada organización, con esta definición estos autores quisieron enfatizar tres ideas clave: en primer lugar, en el compromiso hacia la organización, definiendo organización como el lugar de empleo, en segundo lugar en el compromiso hacia la organización pero como una actitud de los empleados, y en tercer lugar se tomó el punto de vista de que la naturaleza intrínseca del compromiso tenía que significar algo más profundo e intenso que una simple lealtad pasiva (Gallardo, 2008).

Pese a que se veía y trataba como un constructo unidimensional centrado únicamente en la dimensión afectiva, cierto es que se había afirmado que el compromiso estaba caracterizado por al menos tres factores: una fuerte creencia y aceptación de las metas y valores organizativos, el deseo de ejercer un esfuerzo considerable en representación de la organización, y un fuerte deseo por mantener su pertenencia a la organización (Gallardo, 2008).

Con la finalidad de medir el compromiso organizacional Porter y sus colegas desarrollaron un instrumento de medición llamado OQC (Organizational Commitment Questionnaire) conocido también como el cuestionario de Porter.

En su primera versión el OQC estaba formado por 15 ítems que confluían en un único factor. Según los propios autores al diseñarlo quisieron que fuera una

herramienta fácil de administrar y que se pudiera utilizar en diferentes organizaciones entre una gran variedad de empleados.

Con el paso de los años el estudio del compromiso organizacional como un constructo multidimensional ha ido tomando mayor fuerza, esto debido a que bajo este concepto se abarca el estudio del compromiso organizacional tomando en cuenta diversos aspectos como son el afectivo, los costos y las normas. Así tenemos el modelo propuesto por O'Reilly y Chatman (1986), quienes argumentaban que el compromiso organizacional refleja un vínculo psicológico que ata al individuo con la organización pero que la naturaleza de ese vínculo podía diferir. Según los autores este vínculo entre el empleado y la organización podía tomar tres formas: la conformidad, que surge cuando se adoptan actitudes y conductas para conseguir recompensas específicas; la identificación, que surge cuando los empleados se sienten orgullosos de ser parte de un grupo respetando sus valores y logros, pero sin adoptarlos como si fueran propios. Y por último la interiorización, que se presenta cuando los valores del individuo y de la organización coinciden (Gallardo, 2008).

Este enfoque ha tenido muy poco impacto debido a la dificultad para distinguir entre identificación e interiorización.

Otra teoría importante es la propuesta por Meyer y Allen (1996) quienes definen el compromiso organizacional como el grado en que las personas se identifican, están unidas con sus organizaciones y dispuestas a continuar trabajando en ellas.

Afirman además que el compromiso organizacional es el estado psicológico que caracteriza la relación entre el empleado y la organización y que influye en la decisión de continuar o no en la organización.

Estos autores señalan que el compromiso organizacional es un constructo de concepto multidimensional que comprende tres tipos de compromiso organizacional: el afectivo, de continuidad y el normativo, esto debido a que cada una de ellas tiene diferentes implicaciones para el comportamiento del individuo.

Este modelo de tres componentes fue desarrollado a mediados de los años ochenta a partir de una revisión exhaustiva de la literatura que analizaba y trataba de explicar las distintas formas de vinculación psicológica que un empleado podía desarrollar hacia su organización.

Así por ejemplo el compromiso afectivo que fue definido como los lazos emocionales que unen al individuo con la organización. Meyer y Allen (1996) señalaron que en el proceso de formación de tales lazos interviene la valoración que hace el empleado del apoyo y los beneficios recibidos por parte de la empresa, específicamente existe un componente con estos elementos: 1) identificación con los objetivos y valores de la organización, 2) contribuir para que la organización alcance sus metas y objetivos, y 3) el deseo de ser parte de la organización. Si sus evaluaciones son positivas, comenzará a percibir los objetivos de la empresa como si fueran sus propios objetivos y deseará seguir perteneciendo a la misma porque la considera parte de su vida.

Por otro lado, el compromiso de continuidad fue considerado como la toma de conciencia por parte del empleado acerca de los costos elevados que generaría el hecho de dejar la organización. El proceso de formación de este tipo de compromiso se basa en un análisis de costo-beneficio, antes de tomar una decisión, el empleado evaluará los sacrificios realizados hasta ese momento, los perjuicios que traería para su familia si dejara el empleo y las posibilidades

concretas de encontrar un nuevo empleo frente a las alternativas laborales disponibles en el mercado.

Por último, tenemos al compromiso normativo, en este tipo de compromiso el empleado asume que tiene una obligación de ser leal, lo que sugiere un sentimiento de obligación moral por parte del trabajador para continuar en la organización. En la formación de este tipo de compromiso tiene un peso preponderante el proceso de socialización que tuvo el sujeto, es decir, el respeto por las normas, la valoración de los grupos de pertenencia, la lealtad al empleador y el reconocimiento de las inversiones que ha realizado la empresa en el desarrollo de la persona (por ejemplo, gastos en capacitación y entrenamiento, asistencia para la educación de sus hijos, etc.).

Este compromiso implica que el empleado buscará cumplir con su organización no sólo porque está contratado, sino porque cree que esto es lo correcto. Esta presión normativa genera en el empleado sentimientos de retribución que se traducen en la obligación (o el deber) de seguir perteneciendo a la empresa como una forma de reconocimiento. Su vínculo con ella no es el resultado del deseo ni la conveniencia, sino que refleja un sentimiento de deber u obligación.

El empleado con alto compromiso normativo se enfocará en cumplir con las metas de la organización, pero también creará tener cierta responsabilidad hacia los demás, que lo llevará a cubrir los requerimientos que se le marcan para evitar la desaprobación social. Finalmente, se puede inferir que en el compromiso normativo hay una obligación a ser leal, a diferencia del compromiso afectivo que expresa un deseo de serlo.

Después de identificar y definir cada una de las dimensiones del compromiso organizacional, los autores señalaron que las dimensiones pueden ser vivenciadas al mismo tiempo en diferentes grados, aunque por lo general siempre prevalece un tipo de compromiso organizacional que vincula al empleado con su empresa. Haciendo hincapié que el compromiso afectivo será el que tenga consecuencias más positivas para el desarrollo de la organización.

Para poder medir el compromiso organizacional Meyer y Allen desarrollaron una escala de compromiso organizacional, el cual además ha ido evolucionando conforme los autores han ido investigado y probado su modelo acerca de este constructo. Es así que la primera versión de esta escala estaba formada por 24 reactivos los cuales contemplaban tres dimensiones: normativa, afectiva y de continuidad. En la revisión Meyer (1993) la escala cambia a 18 reactivos, la siguiente modificación aparece en Meyer (1997) donde se mantienen sin alteraciones las escalas de compromiso afectivo y normativo.

De acuerdo a lo planteado por los autores Meyer y Allen (1996), en mi posición la teoría multidimensional es la que aborda mejor el estudio del compromiso organizacional, esto debido a que incorpora los componentes afectivo, normativo y de continuidad al estudio del compromiso organizacional, y que gracias a ello será posible obtener un conocimiento más específico acerca del porque un empleado está en realidad comprometido con su organización y conocer qué motiva al trabajador continuar en una organización y a través de este conocimiento generar una ventaja competitiva para la organización ya que está asociado con el desempeño, satisfacción laboral, absentismo y rotación de personal.

III. MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

El diseño de esta investigación es de tipo psicométrico, ya que pretende determinar las propiedades psicométricas de validez y confiabilidad de un instrumento de medición psicológica.

3.2. Ámbito temporal y espacial

Esta investigación se realizó en el mes de noviembre del año 2018. Así mismo, esta investigación se realizó en Lima Metropolitana abarcando los distritos de San Miguel, Jesús María, San Juan de Lurigancho, Villa María del Triunfo y San Juan de Miraflores.

3.3. Variables

La variable que se utilizó en esta investigación es el compromiso organizacional.

3.4. Población y muestra

Para esta investigación se utilizó el método de muestreo no probabilístico tipo censo.

El total de nuestra muestra está formada por el 6% de personal administrativo y el 94 % de personal operativo. El promedio de edad en la muestra es de 29 años, siendo la edad mínima 18 años y la edad máxima 65 años. Así mismo, se puede observar que en esta muestra la mayor parte de la población está conformada por personal masculino representando un total del 65% de la muestra y el personal femenino representa el 35 %. En cuanto al estado civil, el 82% de la muestra es soltero, el 17% de la muestra es casada y el 1% de la muestra es

divorciada. Con respecto al tipo de contrato el 85 % tiene contrato a plazo fijo, el 10% de la muestra tiene contrato indeterminado y el 5% tiene un contrato a tiempo parcial. Con respecto al salario, el 69% de la población cuenta con el salario básico.

En cuanto al tiempo de servicio el 46 % de la muestra tiene menos de un año de servicio en la empresa, mientras que el 14 % de la muestra tiene 1 año de servicio en la empresa, el 7 % de la muestra tiene 2 años de servicio en la empresa, el 4% de la muestra tiene 3 años de servicio en la empresa y el 12 % tiene más de 4 años de servicio en la empresa. En cuanto al número de hijos, el 43 % de la muestra tiene hijos menores de 25 años.

3.5. Instrumento

El instrumento que se utilizó en esta investigación fue la Escala de compromiso organizacional, propuesta por Meyer y Allen en 1997, en su versión en español, el cuál fue adaptado y validado en México y España por Arciniega y Gonzáles (2006). Esta escala mide el nivel de compromiso organizacional.

La Escala de compromiso organizacional consta de 18 ítems, los cuales están divididos en tres sub escalas, sub escala de compromiso afectivo, sub escala de compromiso de continuidad y la sub escala de compromiso normativo.

Los ítems del cuestionario responden a una escala tipo Likert, con 7 opciones donde: (1) *En fuerte desacuerdo*, (2) *En moderado desacuerdo*, (3) *En ligero desacuerdo*, (4) *Indiferente*, (5) *En ligero acuerdo*, (6) *En moderado acuerdo*, (7) *En fuerte acuerdo*. A mayor puntuación, mayor percepción de ese factor.

Así mismo, para esta investigación se utilizaron los cambios sugeridos por Arciniega y Gonzales (2012) en su investigación, *Explorando los flancos de la*

lealtad: análisis de la estructura y significado de la dimensión normativa del compromiso organizacional, en los ítems 5 y 6 de la sub escala de compromiso normativo. A continuación, se muestran los ítems escala de compromiso organizacional incluyendo los cambios en los ítems 5 y 6.

Tabla 2

Escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen con cambios en los ítems 5 y 6

Dimensión	Nº ítem	Texto del ítem
Compromiso afectivo	1	Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad
	3	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi empresa
	7	Esta empresa tiene un gran significado personal para mí
	10	Me siento como parte de una familia en esta empresa
	11	Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas
	12	Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella
	15	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laborando en esta empresa
Compromiso normativo	2	Una de las principales razones por las que continúo trabajando en esta compañía, es porque siento la obligación moral de permanecer en ella
	5	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi empresa
	6	Me sentiría culpable si dejase ahora mi empresa, considerando todo lo que me ha dado
	9	Ahora mismo no abandonaría mi empresa, porque me siento obligado con toda su gente
	14	Esta empresa merece mi lealtad, por eso continúo trabajando con ella
	18	Continúo trabajando en esta empresa porque me siento en deuda con ella por todo lo que me ha dado
Compromiso continuidad	4	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí
	8	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa
	13	Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi empresa, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo aquí
	16	Ahora mismo sería muy duro para mí dejar mi empresa, incluso si quisiera hacerlo
	17	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa

3.6. Procedimientos

Para esta investigación se utilizó una muestra de 347 trabajadores de una cadena de restaurantes, esta cadena cuenta con cinco tiendas en diferentes distritos de Lima Metropolitana. La evaluación de los participantes, por cada tienda, se realizó en grupos de 10, los domingos en horarios de 8 a.m. a 11 a.m., para los trabajadores del primer turno y de 6 p.m. a 9 p.m. para los trabajadores del segundo turno.

Antes de realizar la evaluación se brindó una breve explicación acerca de la evaluación y se les hizo entrega de una hoja de consentimiento informado, para que los trabajadores firmen y participen de manera voluntaria en la investigación.

Con el consentimiento firmado se procedió a evaluar a los trabajadores, esta es la indicación que se brindó antes de empezar la evaluación: *“A continuación se les va hacer entrega de una escala de compromiso organizacional. Esta escala consta de 18 enunciados, indique su grado de acuerdo o desacuerdo de acuerdo en base a la escala que se encuentra en la parte superior de la hoja. No hay respuestas buenas ni malas, empiecen por favor”*. La evaluación tuvo una duración aproximada de 15 minutos.

Después de terminar la valuación se procedió a corregir y llenar nuestra base de datos en los paquetes estadísticos de licencia libre llamado JAMOVI versión 2018 y en el SPSS versión 2003 para posteriormente realizar los cálculos pertinentes.

3.7. Análisis de datos

Para el análisis de datos de esta investigación se utilizó el paquete de datos estadísticos SPSS versión 2003 y el paquete estadístico de licencia libre JAMOVI versión 2018. Así mismo se utilizaron las siguientes pruebas estadísticas: alfa de

Cronbach para analizar la confiabilidad del instrumento, la correlación de Pearson para determinar la correlación, la prueba de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y la esfericidad de Bartlett para determinar si es factible realizar los análisis factoriales, el análisis factorial confirmatorio y el análisis factorial exploratorio.

IV. RESULTADOS

A continuación, se procederá a explicar los análisis estadísticos realizados para confirmar el modelo de tres dimensiones propuesto por Meyer y Allen para la Escala de compromiso organizacional incorporando los cambios semánticos en los ítems 5 y 6 de la sub escala normativa.

Primero se realizó el análisis de confiabilidad donde se obtuvo un alfa de Cronbach de ,88 que nos indica que la escala presenta una alta confiabilidad.

Después se realizó el análisis de constructo para determinar la correlación entre cada ítem y el puntaje total obtenido. Para este análisis se utilizó la correlación de Pearson.

Como se muestra en la tabla 3 el índice de correlación que presenta cada ítem de la escala con respecto al puntaje total obtenido es moderada a excepción de los ítems 16,17 y 18 cuyo índice de correlación es mayor a ,650 presentando una alta correlación con respecto al puntaje total.

Tabla 3

Análisis ítem-test de la Escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen

Ítem	r	p
1_CA	0.449	< .001
2_CN	0.475	< .001
3_CA	0.603	< .001
4_CC	0.526	< .001
5_CN	0.497	< .001
6_CN	0.64	< .001
7_CA	0.589	< .001
8_CC	0.544	< .001
9_CN	0.636	< .001
10_CA	0.542	< .001
11_CA	0.583	< .001
12_CA	0.623	< .001
13_CC	0.548	< .001
14_CN	0.645	< .001
15_CA	0.593	< .001
16_CC	0.672	< .001
17_CC	0.674	< .001
18_CN	0.686	< .001

Continuando con el análisis estadístico se procedió a realizar el análisis factorial confirmatorio. Este análisis nos va permitir confirmar el modelo propuesto por los autores, quienes plantearon una escala que mide el compromiso organizacional en tres dimensiones, compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad.

Antes de realizar el análisis factorial confirmatorio se realizaron las pruebas de KMO y la prueba de esfericidad de Bartlett para determinar si los datos son adecuados para realizar el análisis factorial.

Como se aprecia en la tabla 4 los resultados obtenidos nos indican que los datos son adecuados para realizar el análisis factorial.

Tabla 4

Prueba de Kaiser-Meyer-Olkin y Bartlett de la Escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,907
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	2073,155
	Gl	153
	Sig.	,000

Como se aprecia en la tabla 5, según el análisis de ajuste global o absoluto, el chi-cuadrado (X^2) obtenido nos indica que los datos no se ajustan al modelo.

Otros índices de ajuste (RMSEA, CFI, TLI) mostrados en la tabla 5, también indican que los datos no se ajustan al modelo. Así tenemos al índice de la raíz cuadrada del error medio cuadrático (RMSEA) obtenido de ,0805 que es superior a ,080 que nos indica que no existe un buen ajuste con el modelo.

En cuanto a los índices de ajuste incremental o comparativo, el índice de ajuste comparativo (CFI), tabla 5, obtenido nos indica que no existe un buen ajuste del modelo debido a que el puntaje obtenido es menor a ,95. Así mismo el puntaje obtenido en el índice de Tucker-Lewis (TLI), tabla 5, nos indica ausencia de relación entre las variables, debido a que el puntaje obtenido es inferior a ,95.

De acuerdo al análisis realizado se puede concluir que no existe un ajuste entre los datos obtenidos en la muestra con el modelo planteado por los autores, es decir no se logró determinar la validez de constructo del instrumento.

Tabla 5

Análisis confirmatorio de tres factores de la Escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen

Test for Exact Fit		
χ^2	df	<i>p</i>
427	132	<.001

Fit Measures

CFI	TLI	RMSEA	RMSEA 90% CI	
			Lower	Upper
0.85	0.826	0.0805	0.072	0.0891

Debido a que el análisis confirmatorio de tres factores no se ajusta al modelo propuesto en la teoría se procedió a realizar el análisis factorial confirmatorio para dos factores, compromiso afectivo – normativo y compromiso continuidad.

Como se aprecia en la tabla 6, los resultados obtenidos en el análisis factorial confirmatorio para dos factores se obtuvieron resultados similares al del análisis factorial confirmatorio para tres factores. Los puntajes obtenidos fueron un X^2 de ,416 que nos indica que los datos obtenidos en la muestra no se ajustan al modelo. Así mismo los puntajes obtenidos en los índices de ajuste (RMSEA de ,856, CFI de ,833 y TLI de ,807) nos indican que no existe un ajuste entre los datos obtenidos en nuestra muestra y el modelo propuesto por el autor.

Tabla 6

Análisis confirmatorio para el modelo de dos factores de la Escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen

Test for Exact Fit		
χ^2	df	P
416	118	< .001

Fit Measures

CFI	TLI	RMSEA	RMSEA 90% CI	
			Lower	Upper
0.833	0.807	0.0856	0.0768	0.0946

Debido a los resultados obtenidos en los análisis factoriales confirmatorios para tres y dos factores se procedió a realizar un análisis factorial exploratorio, con la finalidad de que los resultados que se obtengan de este análisis nos proporcionen información y en base a ello proponer un nuevo modelo.

Como se mostró en la tabla 4 los datos obtenidos en las pruebas de KMO y la esfericidad de Bartlett son adecuados para realizar el análisis factorial exploratorio.

El análisis factorial exploratorio se realizó a través del método de componentes principales con la finalidad conocer la correlación entre cada ítem y los componentes principales (cargas factoriales). Así mismo para este análisis se utilizaron las rotaciones ortogonales, en este tipo de rotación se mantiene la condición de que los componentes principales no están relacionadas. Las rotaciones utilizadas fueron la rotación varimax y la rotación quartimax.

Posteriormente se utilizó la rotación oblicua, en este tipo de rotación se mantiene la condición de que los componentes principales están relacionadas. En este caso se realizó la rotación oblimin.

Ambos análisis se realizaron con la finalidad de encontrar un modelo que mejor se ajuste a nuestra investigación.

Primero se realizó el análisis factorial exploratorio con la rotación varimax, con la finalidad de minimizar el número de ítems con saturaciones altas en cada factor.

Como se aprecia en la tabla 7 el análisis factorial exploratorio con rotación varimax nos arroja dos factores principales, los cuales estarían compuestos por los ítems que aportan más a cada factor. En este caso, el primer factor estaría compuesto por ítems como, *Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad*, que pertenece al compromiso afectivo, otro ítem sería *Me sentiría culpable si dejase ahora mi empresa, considerando todo lo que me ha dado* que pertenece al compromiso normativo, así mismo tenemos al ítem *Esta empresa merece mi lealtad, por eso continúo trabajando con ella*, que pertenece al compromiso normativo.

En el caso del segundo factor los ítems que más aportan a este factor son: *Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí*, que pertenece al compromiso continuo; *Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa*, que también pertenece al compromiso de continuidad, así mismo tenemos al ítem *Continúo trabajando en esta empresa porque me siento en deuda con ella por todo lo que me ha dado*, que pertenece al compromiso normativo.

Tabla 7

Rotación varimax de la Escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen

Ítems	Componentes		Unicidad
	1	2	
1. Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad (CA)	0.444		0.785
2. Una de las principales razones por las que continúo trabajando en esta compañía, es porque siento la obligación moral de permanecer en ella (CN)	0.355		0.798
3. Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi empresa (CA)	0.622		0.565
5. Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi empresa (CN)	0.486		0.733
6. Me sentiría culpable si dejase ahora mi empresa, considerando todo lo que me ha dado (CN)	0.629		0.545
7. Esta empresa tiene un gran significado personal para mí (CA)	0.709		0.491
10. Me siento como parte de una familia en esta empresa (CA)	0.668		0.551
11. Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas (CA)	0.693		0.513
12. Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella (CA)	0.655		0.529
<u>14. Esta empresa merece mi lealtad, por eso continúo trabajando con ella (CN)</u>	0.629		0.529
4. Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí (CC)		0.613	0.598
8. Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa (CC)		0.795	0.367
13. Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi empresa, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo aquí (CC)		0.826	0.317
9. Ahora mismo no abandonaría mi empresa, porque me siento obligado con toda su gente (CN)	0.409	0.497	0.586
15. Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laborando en esta empresa (CA)	0.371	0.496	0.617
16. Ahora mismo sería muy duro para mí dejar mi empresa, incluso si quisiera hacerlo (CC)	0.562	0.391	0.531
17. Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa (CC)	0.444	0.541	0.51
<u>18. Continúo trabajando en esta empresa porque me siento en deuda con ella por todo lo que me ha dado (CN)</u>	0.494	0.495	0.511

Nota. Se utilizó rotación 'varimax'

Después de realizar el análisis factorial exploratorio con la rotación varimax se procedió a realizar el análisis factorial con la rotación quartimax con la finalidad de obtener una mejor distribución de las cargas factoriales.

Como se muestra en la tabla 8 el método de rotación quartimax al igual que en la rotación varimax nos arrojan dos factores principales, pero a diferencia de la rotación varimax, en esta rotación los ítems que aportan al segundo factor son tres, mientras que en el análisis de rotación varimax los ítems que aportan al segundo factor son siete.

Por otro lado, los ítems 14 y 18 de acuerdo a este análisis si pertenecen al mismo factor. Hay que tomar en cuenta que los ítems que figuran en la posición 14 y 18 de la escala son los ítems 5 y 6 de la sub escala compromiso normativo.

Tabla 8

Rotación quartimax de la Escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen

Ítems	Componentes		Unicidad
	1	2	
1. Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad (CA)	0.46		0.785
2. Una de las principales razones por las que continúo trabajando en esta compañía, es porque siento la obligación moral de permanecer en ella (CN)	0.4		0.798
3. Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi empresa (CA)	0.65		0.565
5. Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi empresa (CN)	0.51		0.733
6. Me sentiría culpable si dejase ahora mi empresa, considerando todo lo que me ha dado (CN)	0.67		0.545
7. Esta empresa tiene un gran significado personal para mí (CA)	0.71		0.491
10. Me siento como parte de una familia en esta empresa (CA)	0.66		0.551
11. Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas (CA)	0.7		0.513
12. Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella (CA)	0.68		0.529
14. Esta empresa merece mi lealtad, por eso continúo trabajando con ella (CN)	0.67		0.529
16. Ahora mismo sería muy duro para mí dejar mi empresa, incluso si quisiera hacerlo (CC)	0.63		0.531
4. Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí (CC)		0.57	0.598
8. Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa (CC)		0.77	0.367
13. Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi empresa, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo aquí (CC)		0.8	0.317
15. Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laborando en esta empresa (CA)	0.46	0.41	0.617
9. Ahora mismo no abandonaría mi empresa, porque me siento obligado con toda su gente (CN)	0.5	0.4	0.586
17. Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa (CC)	0.55	0.44	0.51
18. Continúo trabajando en esta empresa porque me siento en deuda con ella por todo lo que me ha dado (CN)	0.59	0.38	0.511

Nota. Se utilizó rotación 'quartimax'

Continuando con nuestro análisis, finalmente se procedió a realizar el análisis factorial exploratorio con la rotación oblicua (oblimin).

En la tabla 9 los resultados obtenidos en el análisis factorial exploratorio con la rotación oblimin también nos arroja dos factores donde el primer factor estaría compuesto por once ítems que en su mayoría pertenecen al compromiso afectivo y al compromiso normativo.

En el caso del segundo factor los ítems que aportan más a este factor son las que pertenecen al compromiso continuo, así por ejemplo tenemos a la variable *Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí*.

Por otro lado, de acuerdo a este análisis los ítems 14 y 18 pertenecen al primer factor que está asociado al compromiso afectivo.

Tabla 9

Rotación oblimin de la Escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen

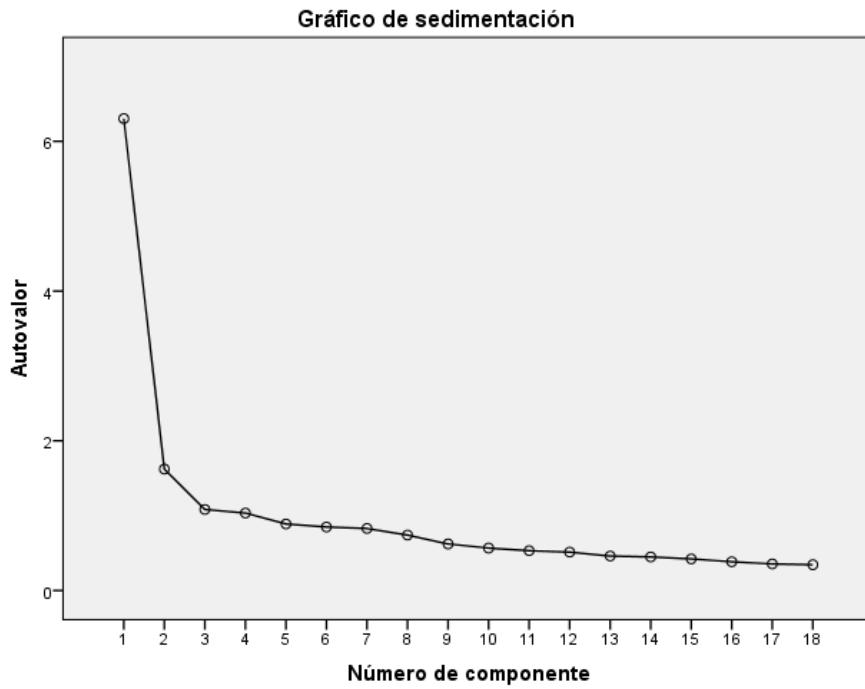
Ítems	Componente		Unicidad
	1	2	
1. Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad (CA)	0.46		0.785
2. Una de las principales razones por las que continúo trabajando en esta compañía, es porque siento la obligación moral de permanecer en ella (CN)	0.35		0.798
3. Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi empresa (CA)	0.64		0.565
5. Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi empresa (CN)	0.5		0.733
6. Me sentiría culpable si dejase ahora mi empresa, considerando todo lo que me ha dado (CN)	0.65		0.545
7. Esta empresa tiene un gran significado personal para mí (CA)	0.75		0.491
10. Me siento como parte de una familia en esta empresa (CA)	0.71		0.551
11. Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas (CA)	0.73		0.513
12. Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella (CA)	0.68		0.529
14. Esta empresa merece mi lealtad, por eso continúo trabajando con ella (CN)	0.64		0.529
16. Ahora mismo sería muy duro para mí dejar mi empresa, incluso si quisiera hacerlo (CC)	0.56		0.531
4. Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí (CC)		0.59	0.598
8. Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa (CC)		0.81	0.367
13. Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi empresa, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo aquí (CC)		0.85	0.317
15. Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laborando en esta empresa (CA)	0.34	0.4	0.617
9. Ahora mismo no abandonararía mi empresa, porque me siento obligado con toda su gente (CN)	0.38	0.39	0.586
17. Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa (CC)	0.42	0.43	0.51
18. Continúo trabajando en esta empresa porque me siento en deuda con ella por todo lo que me ha dado (CN)	0.47	0.37	0.511

Nota. Se utilizó rotación 'oblimin'

Para concluir, según el gráfico de sedimentación esta escala también estaría compuesto por dos factores principales.

Figura 1

Sedimentación de la Escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen



V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El objetivo de esta investigación fue confirmar el modelo de tres dimensiones propuesto por Meyer y Allen para la escala de compromiso organizacional incorporando los cambios semánticos sugeridos por Arciniega y Gonzales (2012), en los ítems 5 y 6 de la sub escala de compromiso normativo para de esta manera determinar la validez de constructo del instrumento.

De acuerdo a los resultados obtenidos en nuestra muestra, los datos que se obtuvieron no se ajustan al modelo de tres dimensiones propuesto por Meyer y Allen (1997). Resultados similares fueron obtenidos por Montoya (2014), en su investigación *Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center*, dónde según la validez de constructo obtenido el modelo que mejor se ajusta es el de dos factores con 17 ítems.

Continuando con esta línea de investigación se realizó el análisis confirmatorio para dos factores, dónde se incluyeron la dimensión afectiva y la dimensión normativa en un solo factor, esto debido a que anteriormente han surgido dudas respecto a la independencia de estas dimensiones, según una investigación realizada por Arciniega y Gonzáles (2012), y en el segundo factor a la dimensión de continuidad, los resultados que se obtuvieron de la variante del instrumento con dos factores tampoco se ajustaron con los datos obtenidos en nuestra muestra.

Debido a los resultados obtenidos en los análisis confirmatorios se realizó el análisis factorial exploratorio usando el método de factores principales, los

resultados obtenidos en este análisis sugieren dos componentes o factores para los cuales es necesario realizar un análisis de constructo subyacente.

De acuerdo a lo mencionado se puede concluir que esta investigación es importante porque nos ayudó a determinar que a partir de los datos obtenidos de nuestra muestra de estudio no se logró confirmar el modelo de tres dimensiones para la Escala de compromiso organizacional, así mismo tampoco se logró distinguir la dimensión normativa de la dimensión afectiva como se buscaba en un inicio realizando los cambios semánticos en los ítems 5 y 6 de la sub escala de compromiso normativo propuesto por Arciniega y Gonzales (2012). Este resultado se vio reflejado en la rotación quartimax dónde ambos ítems aportaban más hacia el primer factor que está asociado al compromiso afectivo, resultados similares se obtuvieron en la rotación oblimin dónde ambos ítems también aportaban más al primer factor. Por otro lado, en la rotación varimax, los ítems 5 y 6 se ubicaron en diferentes factores, aunque en el caso del ítem 6 la diferencia en la carga factorial era mínima ($,494 - ,495$).

Otra conclusión importante que se desprende de los datos obtenidos es que para nuestra población el mejor modelo que se ajusta a nuestra realidad estaría formado por dos factores que serían el compromiso afectivo, debido a que las variables que aportan más a este factor en su mayoría pertenecen al componente afectivo y normativo (según los datos obtenidos en nuestra muestra se asocia al compromiso afectivo) y el compromiso de continuidad debido a que en este factor las variables que aportan más son las que pertenecen a la dimensión de continuidad.

VI. CONCLUSIONES

- 1) No se logró confirmar el modelo de tres dimensiones propuesto por Meyer y Allen para la Escala de compromiso organizacional (validez de constructo) con los cambios semánticos en los ítems 5 y 6 de la dimensión normativa propuesto por Arciniega y Gonzales.
- 2) El análisis factorial exploratorio sugiere que la escala debería estar formada por dos factores.
- 3) La escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen presenta una alta confiabilidad

VII. RECOMENDACIONES

- 1) Se sugiere realizar otras investigaciones en diferentes ámbitos laborales y diferentes giros de negocio para determinar si la escala de compromiso organizacional de tres dimensiones propuesta por Meyer y Allen se ajusta a nuestra realidad.
- 2) Se recomienda realizar otras investigaciones incorporando los cambios semánticos sugeridos por Luis Arciniega y Luis Gonzales en muestras más grandes.
- 3) Se sugiere realizar investigaciones correlacionando el compromiso organizacional con la comunicación.

VIII. REFERENCIAS

- Arciniega, L. & Gonzales L. (2012). Explorando los flancos de la lealtad: análisis de la estructura y significado de la dimensión normativa del compromiso organizacional. *Revista de Psicología Social* 27 (3).
- Betanzos, N., Andrade, P., & Paz, F., (2006). Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* 22 (1). Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231317045002>
- Chiang, M., Núñez, P., Martin, M. & Salazar, M. (2010). Compromiso del trabajador hacia su organización y la relación con el clima organizacional: un análisis de género y edad. *Panorama Socioeconómico* 28 (40). Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=39915685007>
- Gallardo, E. (2000). *Evolución en el estudio y medida del compromiso organizativo problemáticas y soluciones* (Tesis doctoral, Universidad de Barcelona).
- Meyer, J. & Allen, N. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?isbn=0761901051>
- Montoya, E. (2014). *Validación de la escala de compromiso organizacional de meyer y allen en trabajadores de un contact center* (Tesis, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas). Recuperado de <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>
- Omar, A., & Florencia, A. (2008). Valores personales y compromiso organizacional. *Enseñanza e Investigación en Psicología* 13 (2). Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29213210>

Shumacker, R. & Lomax, R. (2004). *A Beginners Guide to Structural Education Modeling*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc., Publishers.

IX. ANEXOS

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado participante

Como parte de un programa de estudios se llevará a cabo una investigación. La misma trata sobre la validación de la prueba de compromiso organizacional de Mayer y Allen (1997). El objetivo del estudio es validar la escala de compromiso organizacional.

Usted ha sido seleccionado para participar en esta investigación la cual consiste en contestar un cuestionario que le tomará aproximadamente 15 minutos.

La información obtenida a través de este estudio será mantenida bajo estricta confidencialidad. Si tiene alguna pregunta sobre esta investigación se puede comunicar conmigo.

He leído el procedimiento descrito arriba. El (a) investigador (a) me ha explicado el estudio. Voluntariamente doy mi consentimiento para participar en el estudio de validación de la prueba de compromiso organizacional de Mayer y Allen (1997).

FIRMA DEL PARTICIPANTE

FECHA:

ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Autor: Meyer y Allen (1997)

Adaptación: Arciniega y Gonzales (2006)

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

Indique su grado de acuerdo o desacuerdo utilizando la siguiente escala.

1	2	3	4	5	6	7
EN FUERTE DESACUERDO	EN MODERADO DESACUERDO	EN LIGERO DESACUERDO	INDIFERENTE	EN LIGERO ACUERDO	EN MODERADO ACUERDO	EN FUERTE ACUERDO

N°	ENUNCIADOS	1	2	3	4	5	6	7
1	Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad.							
2	Una de las principales razones por las que continué trabajando en esta compañía es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.							
3	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi empresa.							
4	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.							
5	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi empresa.							
6	Me sentiría culpable si dejase ahora mi empresa, considerando todo lo que me ha dado.							
7	Esta empresa tiene un gran significado personal para mí.							
8	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa.							
9	Ahora mismo no abandonaría mi empresa, porque me siento obligado con toda su gente.							
10	Me siento como parte de una familia en esta empresa.							
11	Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas.							
12	Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella.							
13	Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi empresa, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí.							
14	Esta empresa merece mi lealtad, por eso continúo trabajando con ella.							
15	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en esta empresa.							
16	Ahora mismo sería muy duro para mi dejar mi empresa, incluso si quisiera hacerlo.							
17	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa.							
18	Continúo trabajando en esta empresa porque me siento en deuda con ella por todo lo que me ha dado.							