



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA
INDOAMÉRICA**

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA SALUD

CARRERA DE PSICOLOGÍA

TEMA:

**Clima Laboral y Compromiso Organizacional en los servidores públicos del
GAD Pelileo**

Trabajo de Integración Curricular previo a la obtención del título de Licenciado en
Psicología General

Autor(a)

Luis Angel Pillapa Urquizo

Joffre Santiago Tamayo Rivera

Tutor(a)

Ps. Mónica Maribel Vasco Álvarez

AMBATO– ECUADOR
2021

**AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA,
REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA
DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR**

Nosotros, Luis Angel Pillapa Urquizo y Joffre Santiago Tamayo Rivera, declaramos ser autores del Trabajo de Integración Curricular con el nombre “Clima Laboral y Compromiso Organizacional en los servidores públicos del GAD Pelileo”, como requisito para optar al grado de Licenciado en Psicología General y autorizamos al Sistema de Bibliotecas de la Universidad Tecnológica Indoamérica, para que con fines netamente académicos divulgue esta obra a través del Repositorio Digital Institucional (RDI-UTI). Los usuarios del RDI-UTI podrán consultar el contenido de este trabajo en las redes de información del país y del exterior, con las cuales la Universidad tenga convenios. La Universidad Tecnológica Indoamérica no se hace responsable por el plagio o copia del contenido parcial o total de este trabajo.

Del mismo modo, acepto que los Derechos de Autor, Morales y Patrimoniales, sobre esta obra, serán compartidos entre mi persona y la Universidad Tecnológica Indoamérica, y que no tramitaré la publicación de esta obra en ningún otro medio, sin autorización expresa de la misma. En caso de que exista el potencial de generación de beneficios económicos o patentes, producto de este trabajo, acepto que se deberán firmar convenios específicos adicionales, donde se acuerden los términos de adjudicación de dichos beneficios.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Ambato, a los 20 días del mes de marzo de 2022 firmo conforme:

Autor: Luis Angel Pillapa Urquizo

Firma:



Número de Cédula: 1804931044

Dirección: Tungurahua, Pelileo, Pelileo
la Matriz, Barrio Joaquín Arias.

Correo Electrónico:

lpillapa@indoamerica.edu.ec

Teléfono: 0992529483

Autor: Joffre Santiago Tamayo Rivera

Firma:



Número de Cédula: 0604064030

Dirección: Chimborazo, Riobamba,
Barrio los Altares

Correo Electrónico:

jtamayo4@indoamerica.edu.ec

Teléfono: 0998057159

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Integración Curricular “(Clima laboral y compromiso organizacional en los servidores públicos del GAD Pelileo)” presentado por (Luis Angel Pillapa y Joffre Santiago Tamayo Rivera), para optar por el Título, de Licenciado en Psicología General.

CERTIFICO

Que dicho Trabajo de Integración Curricular ha sido revisado en todas sus partes y considero que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte los Lectores que se designe.

Ambato, 28 de marzo del 2022



Firmado electrónicamente por:

**MONICA
MARIBEL
VASCO
ALVAREZ**

.....
(PS.CL. Mónica Maribel Vasco Álvarez, Mg.)

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Quien suscribe, declaro que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente Trabajo de Integración Curricular, como requerimiento previo para la obtención del Título de Licenciado en Psicología General son absolutamente originales, auténticos y personales y de exclusiva responsabilidad legal y académica del autor

Ambato, 28 de marzo del 2022...



Luis Angel Pillapa Urquiza

1804931044



Joffre Santiago Tamayo Rivera

0604064030

APROBACIÓN DE LECTORES

El Trabajo de Integración Curricular ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión y empastado, sobre el Tema: “(Clima laboral y compromiso organizacional en los servidores públicos del GAD Pelileo)” previo a la obtención del Título de Licenciado en Psicología General, reúne los requisitos de fondo y forma para que el estudiante pueda presentarse a la sustentación del Trabajo de Integración Curricular.

Ambato, 28 de marzo del 2022



Firmado electrónicamente por:

**LUIS
FERNANDO
TARUCHAIN
POZO**

.....

PS.IND. Luis Fernando Taruchain Pozo, Mg
LECTOR



Firmado electrónicamente por:

**PAUL BLADIMIR
ACOSTA PEREZ**

.....

.....

PS.IND. Paúl Bladimir Acosta Pérez, Mg
LECTOR

DEDICATORIA

En primer lugar, agradezco a Dios por permitirme tener una madre llena de bondad y humildad, gracias a su esfuerzo y apoyo diario, por ello, el proyecto realizado es dedicado para ti Laura Marina Urquiza Tin Tin por siempre apoyarme en todo momento y creer en mis capacidades. En segundo lugar, a mi familia por ser un pilar fundamental en mi vida estudiantil, por último, y no menos importante a mis amigos y personas más allegadas que en aquellas madrugadas donde el proyecto en general parecía ganarme, supieron no dejarme solo nunca, todo lo logrado es dedicado para ustedes, muchas gracias.

Luis Pillapa

Agradezco a mis padres por brindarme esa confianza y apoyo incondicional en todo momento y por siempre creer en mí, sin dejarme de lado ni un solo instante a pesar de las dificultades, siempre con la fe intacta en Dios y la fe que nunca se dejaba de lado, y también en especial agradecimiento a mi novia por estar siempre a mi lado tanto en los momentos buenos como en los difíciles, muchas gracias. Santiago Tamayo.

AGRADECIMIENTO

Es grato para nuestro trabajo el contar con profesionales muy eficientes en su rama, por ello, un agradecimiento especial a nuestros Tutores Grupales sobre todo al Docente Diego Palacios, por su arduo trabajo día a día en conjunto con los estudiantes, también es digno agradecer a nuestra Tutora Individual Ps, Cl. Mónica Vasco, por sus respectivas directrices y correcciones pertinentes en nuestro proyecto de investigación. De manera muy cordial un fuerte agradecimiento. Pillapa y Tamayo

INDICE DE CONTENIDOS

PORTADA.....	i
AUTORIZACIÓN PARA EL REPOSITORIO DIGITAL.....	ii
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	iii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD.....	IV
APROBACIÓN DE LECTORES.....	V
INTRODUCCIÓN.....	11
Justificación y Relevancia	14
Formulación del problema	15
Objetivos	15
Objetivo General	15
Objetivos Específicos	15
MARCO	
METODOLÓGICO.....	16
RESULTADOS	19
DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	26
INDICE DE TABLAS	
Tabla 1	20
Tabla 2	22
Tabla 3	25
Tabla 4	26
ÍNDICE DE GRÁFICOS	
Gráfico No. 1 Subdimensiones de Clima Laboral	21
Gráfico No.2 Subdimensiones de Compromiso Organizacional	24

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA SALUD
CARRERA DE PSICOLOGÍA

TEMA: CLIMA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GAD PELILEO

AUTOR(A): Luis Angel Pillapa Urquizo

Joffre Santiago Tamayo Rivera

TUTOR (A): Ps. Mónica Maribel Vasco Álvarez

RESUMEN EJECUTIVO

El estudio del clima y compromiso organización son aspectos trascendentales para el desarrollo de la institución y del servidor, además que permite un desempeño eficiente, es así que en esta investigación se planteó como objetivo de investigación relacionar los niveles de clima y compromiso organizacional del GAD Pelileo. En este estudio se aplicó una metodología cuantitativa con un diseño no experimental, y se empleó instrumentos CL-SPC y ECO en una muestra no probabilística de 50 participantes, para posteriormente los datos ser analizados con el programa SPSS v25. Obteniendo como resultados que los niveles de clima laboral son muy favorables, mientras que el compromiso organizacional se encuentra en un nivel muy alto. Por último, se concluye que las dos variables propuestas no poseen un grado de correlación

DESCRIPTORES: Clima, compromiso, eficiencia, organizacional, satisfacción

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA SALUD
CARRERA DE PSICOLOGÍA**

TEMA: WORK CLIMATE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN PUBLIC SERVANTS OF GAD PELILEO

AUTOR (A): Luis Angel Pillapa Urquizo

Joffre Santiago Tamayo Rivera

TUTOR (A): Ps. Mónica Maribel Vasco Álvarez

ABSTRACT

The study of work environment and commitment organization are transcendental aspects for the development of the institution and the workers, besides allowing an efficient performance, so in this research, the aim was to relate the levels of work environment and organizational commitment at "GAD Pelileo". In this study, a quantitative method was employed with a non-experimental design, and the CL-SPC and ECO instruments were applied in a non-probabilistic sample of 50 participants, and it analyzed the data with the SPSS v25 program. The results showed that the levels of work environment are very favorable, while organizational commitment is at a top-level. In conclusion, the two proposed variables do not have a degree of correlation

KEYWORDS: Commitment, efficiency, environment, satisfaction

Clima laboral y compromiso organizacional en los servidores públicos del GAD Pelileo

Work climate and organizational commitment in public servants of GAD Pelileo

Autores: Luis Angel Pillapa Urquiza
lpillapa@indoamerica.edu.ec
Joffre Santiago Tamayo Rivera
itamayo4@indoamerica.edu.ec

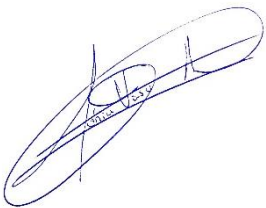
Tutor: Mónica Maribel Vasco Álvarez
monicavasco@indoamerica.edu.ec

Lector: PS.IND. Luis Fernando Taruchain
Pozo, Mg
fernandotaruchain@uti.edu.ec

Lector: Ps.Ind.Paúl Bladimir Acosta
Pérez, Mg
paulacosta@uti.edu.ec

Trabajo de Titulación para la obtención del título de Psicólogo General de la Universidad Tecnológica Indoamérica.

Modalidad:
Investigación Cuantitativa.



Ambato,
Ecuador.
Febrero de 2022.

RESUMEN

El estudio del clima y compromiso organizacional son aspectos trascendentales para el desarrollo de la institución y del servidor, además que permite un desempeño eficiente, es así que en esta investigación se planteó como objetivo de investigación relacionar los niveles de clima laboral y compromiso organizacional del GAD Pelileo. En este estudio se aplicó una metodología cuantitativa con un diseño no experimental, y se empleó los instrumentos CL-SPC y ECO en una muestra no probabilística de 50 participantes, para posteriormente los datos ser analizados con el programa SPSS v25. Obteniendo como resultados que los niveles de clima laboral son muy favorables, mientras que el compromiso organizacional se encuentra en un nivel muy alto. Por último, se concluye que las dos variables propuestas no poseen un grado de correlación.

Palabras Clave: *Clima, compromiso, eficiencia, organizacional, satisfacción*

ABSTRACT

The study of work environment and commitment organization are transcendental aspects for the development of the institution and the workers, besides allowing an efficient performance, so in this research, the aim was to relate the levels of work environment and organizational commitment at "GAD Pelileo". In this study, a quantitative method was employed with a non-experimental design, and the CL-SPC and ECO instruments were applied in a non-probabilistic sample of 50 participants, and it analyzed the data with the SPSS v25 program. The results showed that the levels of work environment are very favorable, while organizational commitment is at a top-level. In conclusion, the two proposed variables do not have a degree of correlation

Keywords: *Commitment, efficiency, environment, satisfaction*

1. INTRODUCCIÓN.

El tema de investigación se encuentra enfocado en el campo de estudio de trabajo y organizaciones, que trata de identificar la importancia que existe sobre el Clima laboral y Compromiso Organizacional por parte de los servidores. Para entender mejor éstos fundamentos, Chiavenato (2011) refiere al termino clima, como un conjunto amplio y flexible de todos los miembros perciben o experimentan aquellos aspectos internos de la organización, sin embargo, está basado en el rol de interacción mutua, es decir todo el sistema que integra la estructura como lo menciona Edel et ál. (2007) el apoyo de un superior inmediato, la claridad del rol, esto quiere decir, que si se halla perfectamente claro lo que debe realizar en su puesto de trabajo, también el reconocimiento por parte de los superiores entre otros. Por otro lado, Olaz (2012) complementa sosteniendo que esta dimensión es compartida por los miembros del equipo de trabajo, es decir los clientes internos y en alguna medida lo externo que se refiere al entorno con el que interactúa. Por tal motivo, es importante conocer específicamente el clima laboral en todo su ámbito, en otras palabras, profundizar teóricamente sus fundamentos básicos, por esta razón se analiza diferentes estudios a lo largo de los años, en este caso refiriéndonos a contextualizar, se toma en cuenta el estudio de Zarate (2013) lo define como un grupo de cualidades que describen a la organización y que al mismo tiempo

la distingue de las demás, ya que son características perdurables en el comportamiento de las personas, dentro o fuera de la institución, así, también es importante tener en cuenta las investigaciones realizadas por Ramírez et, ál. (2013) quien define al clima laboral como comportamientos, sentimientos y actitudes que forman parte de la organización, es decir será percibido y experimentado por todo el contexto de trabajo, por ultimo Reyes (2017) describe la importancia que posee cada trabajador, ya sea en la manera de desenvolverse correctamente ante situaciones simples, a modo de interacción y comunicación, que favorece el logro institucional e indica que un entorno agradable con objetivos claros brinda un desempeño más eficiente del empleado.

Por otro lado, se ha podido diferenciar clima laboral positivo y negativo, en el primer caso de un clima positivo se toma como referencia a Jimenez y Bonilla (2016) quienes proponen algunos elementos para tener un clima adecuado dentro de las instituciones, entre ellos, describen la estabilidad de los empleados, la buena comunicación, trabajo en equipo, interacción social, cumplimiento de los derechos que por ley les pertenece, dando a entender que son el eje esencial de la institución, para alcanzar este anhelado estado laboral positivo. Además, Olaz (2012) establece la innovación como parte fundamental del buen clima, es decir introducir nuevos elementos en pro de lograr mejorar la productividad, ya sea

tecnológico, comercial u organizativo, en la que podemos encontrar climas positivos.

Se evidencia también los climas negativos, entendidos como aquellos que podrían influir sobre las actitudes y conductas del trabajador, para entender de mejor manera, Martínez (2016) describe las consecuencias de un clima laboral desfavorable entre ellas menciona cambio de objetivos laborales, limitado desarrollo del empleado, pérdida de responsabilidad de los empleados e incluso de empleadores, a esto se suma Cruz et, ál. (2021) expresan que el individuo vive situaciones de conflictos, malestar emocional, baja motivación para realizar sus actividades y deficientes relaciones sociales, además si persiste por un tiempo largo puede con llevar a pérdidas de habilidades, como la creatividad y tomas de decisiones, no obstante, para poder entender de mejor manera estos aspectos del clima laboral, se supone que el compromiso organizacional puede atribuir una perspectiva más específica del entorno e incluso del trabajador, por ende, se realizó una revisión bibliográfica que sostiene la hipótesis planteada anteriormente, en el que se encuentra conceptos básicos, fundamentos teóricos, características y sobre todo los tipos de compromiso.

En primer lugar, se distingue definiciones primordiales, en este caso Meyer y Allen (1997) lo conceptualizan como “un estado psicológico que caracteriza la relación de los empleados con su organización” (p.50). Esto va a involucrar la decisión de continuar o no

en la organización como trabajador, a esto se suma, García (2007) afirmando que es una identificación de los colaboradores con la organización y estos muestran actitudes participativas, con el fin de agrupar las metas particulares de cada uno de los miembros de la organización, sin embargo, Albert (2011) determina que las actitudes participativas empieza de la voluntad y esfuerzo, ya que de ahí parte actitudes positivas hacia la organización, por el contrario, los siguientes autores explican desde otro punto de vista al compromiso, es decir más se enfatizan en el interés de los trabajadores, entonces Mapén (2019) deduce que mantener empleados comprometidos con los objetivos, ayudara a una mejor eficiencia laboral, se considera, una de las actitudes más importantes hacia la institución, con el fin de lograr un beneficio personal y común. Entre los beneficios, según Jiménez y Bonilla (2016) se encontraron los siguientes, confianza, motivación o sentido de pertenencia en la organización, siempre teniendo en cuenta la iniciativa, el espíritu emprendedor y aún más importante la responsabilidad de cada uno de los trabajadores ya que a corto, mediano o largo plazo se genera una ventaja competitiva y exclusiva de la empresa, de seguir así, una de las ventajas que logran obtener algunas instituciones, es el empoderamiento de los trabajadores, que según Jáimez y Bretonez (2011) empieza en la efectividad, destacando la capacidad e innovación de cada uno de ellos, para así

desarrollar cambios oportunos y resultados beneficiosos.

Por otro lado, se analiza los diferentes fundamentos teóricos, en el que se ha tomado los más representativos desde autores clásicos hasta modernos, pues sin duda uno de los más reconocidos es el de Meyer y Allen (1997) destaca en primer lugar la productividad, y el desempeño de los empleados, asimismo define tres tipos de compromiso, el afectivo, de continuidad y sobre todo el normativo, pero en realidad Díaz y Paz (2007) en su investigación afirman que los tipos de compromiso varían, es decir el normativo ya no viene a ser relevante, por lo que destacan la implicación como componente cognitivo, pero en realidad, Filstand (2011) refiere al compromiso como un factor afectivo, por esto, describe algunos como la lealtad, adhesión emocional, satisfacción y expectativas, ya que menciona como componente fundamental en una organización.

Por consiguiente, se analiza las diferentes características presentes en el compromiso, tomando en cuenta a Daft (2008) quien hace referencia aquellas particularidades y estrategias que la institución toma para generar un compromiso, entre ellas, se encuentra la motivación con la tarea a realizar, la fuerza afectiva, pero también entrega la responsabilidad a la institución quien debe gestionar la compañía, impulsar un adecuado liderazgo de la directiva, impulsar valores en la compañía entre otros. Además, el logro de estas características va a requerir acciones de planeación, capacitación, evaluación de

desempeño y la administración adecuada de sueldos y salarios correspondientes, a esto se agrega, apoyo, seguridad y motivación por parte de la institución.

Ahora bien, ya teniendo una mejor referencia sobre que en verdad es el compromiso organizacional y sus diferentes características, es momento de analizar cuáles son los tipos, para ello, en primer lugar, Ruiz (2013) hace referencia a un enfoque tridimensional, en el que se analizara tres tipos de variables del compromiso organizacional ya antes mencionadas. Por tanto según Lao y Zayas (2019) explica que el compromiso afectivo se basa en los lazos emocionales que posee cada empleado con su institución, por tal motivo puede existir un orgullo por pertenecer a la organización, también se halla el compromiso de continuidad, según Trevizan y Llapa (2008) lo ha referido como un colaborador que tiene en cuenta la exigencia de permanecer en la empresa, de modo que, va a tomar conciencia, sobre los posibles inconvenientes que puede llegar a tener en caso de abandonar la institución, para ello considera el porque la mayoría de trabajadores poseen la exigencia de permanencia, entonces su investigación se basa en los aspectos familiares, personales e incluso los económicos. Adicionalmente se encuentra el compromiso normativo en otras palabras siendo el deber moral y gratitud que siente el trabajador, por tal motivo, Zayas y Báez (2019) lo define como actividad normativa y eje fundamental en la continuidad del trabajador, se

asocian con el sentimiento de obligación y lo ético experimentado por los empleados y que van a considerar que es su responsabilidad cumplir con sus deberes hacia las normativas implantadas en dicha organización, también el autor hace énfasis en la reciprocidad es decir, el sentido de corresponder a su cargo o puesto de trabajo, considerando los beneficios que el empleado a obtenido de la institución.

Pese a lo dicho se determina un amplio vacío de conocimiento acerca de la relación entre clima laboral y compromiso organizacional, ya que la misma temática ha recibido un mayor impacto de exploración en empresas u organizaciones grandes, estudios que se han realizado enfocándose por separado a las variables, sin embargo, ha sido menor la investigación relacionando las dos variables antes mencionadas. De modo que, es evidente en la revisión de literatura, el clima podría afectar en su mayor parte al compromiso de los trabajadores, según Graciela et al. (2020) explica el impacto del clima laboral en la empresa haciendo énfasis en lo afectivo, que impulsa a trabajar correctamente, es decir se genera un compromiso normativo, por este motivo sugiere no solo debe la empresa contratar al individuo en necesidad de un puesto sino analizar su perfil, competencias y contexto en el que se desenvolverá para ofrecer un espacio idóneo esto para Zamora (2008) menciona que crea personal que se identifica emocionalmente con la institución, es decir cuan contento o no está en ella ya que es relevante para realizar sus

actividades de manera eficiente o definir su permanencia. Adicionalmente, son escasos los estudios sobre clima laboral y su dominio en el compromiso organizacional, aunque son compatibles en muchos aspectos, como se pudo observar los reportes de Estrada y Mamani (2020) refieren que un empleado comprometido se preocupa por el futuro de la organización, en otras palabras, se relaciona directamente con el sentido de pertenencia y responsabilidad. Por ejemplo, invierten más esfuerzo incluso más allá del deber solo con el propósito de ver a su organización con éxito.

1.1 Justificación y Relevancia

El entorno que cada servidor experimenta en su día día es importante, ya que permite determinar las cualidades, comportamientos, sentimientos que inundan al colaborador ante su trabajo, esto nos brinda una perspectiva del tipo de clima laboral que existe dentro de la instalación, que puede ser negativo o positivo, acompañado de otro aspecto importante como es el compromiso organizacional que es la identificación del trabajador con su trabajo y institución a la que brinda sus servicios. Esto dos aspectos como es el clima y el compromiso son trascendentes en los índices de productividad, en el nivel de responsabilidad y sobre todo que tipo de lazos que puede existir dentro de la institución, por ende, nos sirve para entender diferentes particularidades que suceden en las labores y que puede afectar al rendimiento, las relaciones

interpersonales entre colaboradores, la salud tanto física y emocional de los miembros de la institución. Por otro lado, la investigación, es factible, ya que los recursos bibliográficos son amplios, existen diferentes investigaciones con autores tanto clásicos como modernos, también los diferentes artículos científicos y libros que brindan amplia información sobre el tema, por último, los servidores públicos del GAD Pelileo como de otras instituciones públicas evidenciaran la situación en la que se encuentran estos aspectos además de que servirá de base para otras investigaciones.

1.2 Formulación del problema

- ¿Cómo el Clima Laboral afecta el Compromiso Organizacional en los servidores públicos del GAD Pelileo?
- ¿Cómo son las características Sociodemográficas de los servidores del GAD Pelileo?
- ¿Cuáles son los niveles de Clima laboral que presentan los servidores públicos en el GAD Pelileo?
- ¿Cuáles son los niveles de Compromiso Organizacional que presentan los servidores públicos en el GAD Pelileo?
- En caso de existir relación ¿Cuál es el grado de asociación de Clima Laboral y Compromiso Organizacional que presentan

los servidores públicos en el GAD Pelileo?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo General

Relacionar los niveles de Clima Laboral y Compromiso Organizacional que presentan los servidores públicos del GAD en el cantón Pelileo.

1.3.2 Objetivos Específicos

Caracterizar las dimensiones sociodemográficas de los servidores del GAD Pelileo

Describir los niveles de Clima laboral que presentan los servidores públicos en el GAD Pelileo.

Describir los niveles de Compromiso Organizacional que presentan los sujetos en el GAD Pelileo.

Estimar el grado de asociación entre Clima laboral y Compromiso Organizacional.

2. MARCO METODOLÓGICO.

La metodología de ésta investigación se enfoca desde el paradigma constructivista, planteado por Aguilar y Bize (2011), quien menciona tres tipos de dimensiones, onto-epistemológicas, metodológicas y ético-políticas, Se ha opto por el constructivismo porque es un paradigma que busca analizar las disciplinas naturales o exactas con las de tipo social, también maneja la propuesta de abordar acontecimientos históricos de alta complejidad, también Desde el punto de vista onto-epistemológico, se

incluye al constructivismo porque su interés se basa en una sociedad construida por significados y prácticas, en el que todos participan de igual manera, en el que cada participante va a manejar recursos de información, tales como materiales impresos y visuales siendo cada instrumento un objeto esencial para la adecuada construcción de soluciones significativas, además, desde la perspectiva metodológica, se ha elegido este paradigma debido a que permite interpretar las ideologías, percepciones y constructos de los individuos. Finalmente, desde la perspectiva ético-política, el constructivismo brindó un alto compromiso con la democracia participativa. Por otro lado, Álvarez (2005) menciona que el constructivismo es una teoría que se enfoca en el conocimiento y aprendizaje, con el objetivo de describir el saber y como llegar a él, en resumen, asume que los participantes van a ser los más capacitados en abordar este entorno investigativo ya que se toma en cuenta las conductas significativas de los servidores, siendo una construcción propia, que va a surgir de la comprensión y de los conocimientos tanto logrado como adquirido a partir de los fenómenos que se quieren conocer.

El tipo de metodología de investigación se posiciona desde un método cuantitativo, para Hernández y Mendoza (2018) definen como aquella que emplea la recopilación de información en la cual interviene una recolección de datos con base en la medición numérica y sobre todo en un

análisis estadístico, sin embargo, para Hernández et, al. (2010) su propósito se entiende en probar los diversos fundamentos teóricos, ya que permite al investigador proponer patrones de comportamiento y de esa manera explicarlos, también brinda un enfoque sobre puntos específicos de los fenómenos es decir de las variables a valorar, por ende, esta exploración facilitara la comparación entre estudios similares, en este caso medir cuestiones relativas al trabajo y apreciar la forma en la que relacionan. Por lo que se propone determinar el clima laboral en los diferentes departamentos de la institución y observar las conductas esperadas, junto con el nivel de compromiso de los servidores, por último, garantiza la producción mediante datos de calidad, desarrollando instrumentos confiables y válidos, que mide lo que se propone.

El diseño que se empleó se estructura a partir del método no experimental con un alcance relacional, según Mertens (2019) lo caracteriza siendo un enfoque especialmente en variables que en su totalidad no pueden ser manipuladas, debido a que los estudios no experimentales las situaciones no se construyen, sino que se analizara características del entorno, siendo aquellas condiciones no provocadas por el investigador, sin embargo una vez más Hernández y Mendoza (2018) mencionan que lo más importante dentro de este planteamiento es observar o analizar fenómenos en su contexto natural, para analizarlos Es decir, no se genera ninguna intervención

destaque las variables ya existentes. Entonces el alcance es relacional porque buscará medir la conexión a través de las constantes de estudio y sus dimensiones específicas, en este caso, clima laboral y Compromiso Organizacional, según Hernández et, al. (2010) tiene como propósito conocer el grado de asociación que existe entre dos o más variables en un contexto en particular, se mide cada variable y después, se cuantifican y se analiza la vinculación que son sustentadas o sometidas a pruebas.

Para la selección de los participantes se utilizó una muestra no probabilística, entonces, Sayago (2014) menciona que se enfoca en características específicas de los participantes, por la misma razón, se ha considerado el muestreo no probabilístico por conveniencia, ya que los servidores que se ha seleccionado deberán cumplir con diferentes criterios de inclusión y exclusión, teniendo en cuenta los siguientes criterios de inclusión: a) Ser mayores de 20 años de edad, b) considerar tanto a hombre y a mujeres, c) estar plenamente conscientes, d) deben pertenecer a las oficinas centrales del GAD Pelileo constando Talento Humano, Planificación y Desarrollo, Orden y Control, Administrativo, Dirección Financiera, Desarrollo de la comunidad y Registro de la propiedad. Mientras, que los criterios de exclusión, a) cualquier condición donde no se cumplan los criterios de inclusión, b) trabajadores que forman parte del código de trabajo, c) personal jubilado o retirado de la institución, d) Servidores

que se encuentren en las oficinas fuera del centro, entre ellos están el Camal, Aguas Potables y la Moya, e) participantes que no admitan el asentimiento informado.

En este estudio participaron los departamentos centrales pertenecientes al GAD Municipal ya antes mencionado en los criterios de inclusión, de modo que se empleó en diferentes departamentos con 50 servidores tanto hombres como mujeres, quienes deberán formar parte de la población de trabajadores del GAD Pelileo, además los encuestados tienen que encontrarse tranquilos para obtener el mejor provecho al momento de responder cada pregunta de los instrumentos que se aplicó, también se realizó los cuestionarios presencial, obviamente por la situación sanitaria se tuvo en cuenta la salud de cada participante que se aplicó el instrumento, se estableció los protocolos de bio seguridad, sin embargo, cada trabajador utilizó de manera adecuada su mascarilla y también un esfero individual, se mantuvo una distancia apta entre el investigador y los participantes, evitando cualquier daño en la vitalidad tanto de los trabajadores como del encuestador.

Las técnicas de producción de datos que utilizamos en nuestra investigación son un Cuestionario de identificación, también del clima laboral se utilizó la escala CL-SPC su adaptación y el cuestionario de Compromiso Organizacional de igual manera su adaptación.

En relación con el instrumento de identificación, este nos permitió indagar acerca de variables sociodemográficas como género, estado civil, edad, tiempo de servicio, grupo ocupacional.

En cuanto al primer instrumento que es la escala Clima laboral CI – SPC elaborado por Palma, 2004; Salazar y Barrientos (2017) es posible indicar que este instrumento mide el Clima laboral entendida conceptualmente como la atmósfera laboral que se presentan en una determinada institución, que determina de cualquier manera las acciones de los colaboradores. Para esta investigación trabajamos con la versión adaptada por Salazar y Barrientos (2017) que plantea esta escala con 14 ítems, que consta de 4 dimensiones que son comprometer la parte laboral (4 ítems), supervisión (4 ítems), comunicación (3 ítems), condicionamiento laboral (3 ítems), también el temario es de tipo Likert y se puntúa de 1 a 5 puntos, con un total de 70 puntos como máximo en la escala general, su nivel se mide de 1-20 desfavorable, de 21-40 favorable y de 41-70 muy favorable, teniendo en cuenta los 20 puntos para las dos escalas primeras (Involucramiento laboral, Supervisión) mientras que para las dos siguientes son de 15 puntos (Comunicación, Condiciones Laborales) Como la prueba de clima laboral muestra un total, se observó la media, es decir, por encima de la media su nivel es más favorable y por debajo de la media su nivel es desfavorable sin embargo, se ha reportado alta solidez interna de la prueba un coeficiente omega de 0.94, el cual sitúa con valores

óptimos de consistencia interna; así mismo, las dimensiones arrojan coeficiente omega por encima de 0.70 afirmando la confiabilidad del instrumento.

Con respecto al cuestionario de Compromiso organizacional elaborado por (Meyer y Allen (1991); Betanzos y Paz, 2007) es posible indicar que este instrumento se encarga de medir el Compromiso entendida conceptualmente como la fuerza relativa a la identificación individual e implicación con una organización en particular, para esta investigación trabajamos con la versión adaptada de Betanzos y Paz (2007) dividido en variables, que posee 19 ítems y en una escala de Likert, se distribuyen en 3 dimensiones, la primera es sobre compromiso afectivo que consta de 8 ítems, la segunda de implicación que constan de 5 ítems y la tercera dimensión es de continuidad conformado por 6 ítems. El primer componente compromiso afectivo compuesto de 7 ítems, El segundo es implicación consta por 6 ítems, y el tercer es continuidad formado por 6 ítems, el puntaje total es de 76 puntos, se divide en tres niveles bajo 1-21 que representa poca conformidad entre el servidor público y pensamientos negativos como consecuencia por abandonar la empresa, medio 22-42 que equivale a que el servidor público siente la necesidad de continuar en la empresa de modo que cambiar su situación supondría sacrificar inversiones realizadas, y como nivel alto 43-76 que supone sentido de pertenencia,

identificación personal y anhelos por seguir perteneciendo a la empresa. Alta identificación entre el trabajador y la empresa. El tiempo de aplicación de la Escala de Compromiso Organizacional es entre 15 y 20 minutos, en formato de papel y lápiz. Con respecto a la escala de las áreas cuentan con alta confiabilidad, obteniendo el alfa de cronbach de 0,87.

La técnica de análisis de datos que utilizamos en nuestra investigación es el análisis de contenido cuantitativo, siendo un método de investigación con características de material textual y visual, donde la hipótesis planteada como “existe relación entre clima laboral y compromiso organizacional en los servidores públicos del GAD Pelileo”, Para las variables cuantitativas el procedimiento de análisis se lo realizó en IBM SPSS v25, que nos permitió analizar los datos estadísticos de

3.RESULTADOS

En la sección de resultados se informa los diferentes hallazgos conseguidos para cada objetivo específico de investigación. En primer punto, tenemos caracterizar las dimensiones sociodemográficas de los servidores públicos del GAD Pelileo, como segundo punto, se encuentra Describir los niveles de clima laboral, también Describir los niveles de Compromiso Organizacional y, por último, estimaremos el grado de asociación entre Clima laboral y Compromiso Organizacional.

Con relación a nuestro primer objetivo específico que corresponde a caracterizar las dimensiones

nuestras variables, brindando los resultados que se ha propuesto anteriormente, Por otro lado, según nuestros objetivos se realizó el análisis pertinente con sus tablas y según la medida de cada variable.

Se tomó en cuenta todas las condiciones técnicas y correspondientes para el presente análisis de los instrumentos, se llevó a cabo un consentimiento informado, en el que se explica un aprendizaje libre y voluntario por parte de los servidores y que no presentó riesgo alguno para su integridad física y psicológica, también será anónima y se comprometió a almacenar y resguardar la información recopilada en el curso de estudio a fin de precautelar y garantizar su confidencialidad.

sociodemográficas que presentan los servidores públicos del GAD Pelileo. El grupo está conformado por 50 servidores públicos, cuya edad promedio es de 24 a 59 años ($X=37,40$; $DS=8,871$). Entonces, el 62% ($n=31$) de los evaluados en su mayor parte son masculinos, mientras que el 38% ($n=19$) pertenece al género femenino, además podemos encontrar al 52% de la población que es casado, seguido muy de cerca por el (36%) que corresponde una población que pertenece a solteros y el (10%) que corresponde una población divorciada. Como se puede observar

en la Tabla 1, los niveles se encuentran conformados en su mayoría por el (44%) correspondiente a profesionales, acompañado por el 40% que son técnicos y como menor población se observa los auxiliares con 16%, esto denota que en su mayoría existen servidores que cumplen su perfil de trabajo, por último, se encuentra el tiempo de servicio que, la mayor parte de la población está en la banda de 5 a 10 años (80%) mientras que el 10% pertenece a 10-15 años de servicio y el otro (10%) sobrepasa los 15 años de servicio, entonces se puede observar más población joven dentro de la institución.

Tabla 1
Análisis Descriptivo de las Variables Sociodemográficas

Variable		f	%
Género	Femenino	19	38
	Masculino	31	62
Estado Civil	Casado	26	52
	Soltero	18	36
	Divorciado	5	10
	Viudo	1	2
Nivel	Profesional	22	44
	Técnico	20	40
	Auxiliar	8	16
Servicio	5-10 años	40	80
	10-15 años	5	10
	15-20 años	5	10

Nota: f = Frecuencia; % = Porcentaje

El segundo objetivo de la investigación consistió en describir los niveles de clima laboral de los servidores municipales del GAD del Cantón Pelileo. Se realizó esta medición con la Escala de Clima laboral Cl – SPC, adaptada por Salazar y Barrientos (2017) que mide 4 subdimensiones, entre ellas se encuentra involucramiento de los participantes, supervisión, comunicación y condiciones laborales de los participantes. Para la escala general, se reportó una consistencia interna alta (α de Cronbach=0,925).

En primer lugar, se encuentra la subdimensión involucramiento laboral, que significa que los servidores se encuentran identificados con los valores, cumplimiento y desarrollo de la

institución, con un resultado de una media de $X=14,32$ ($DS=3,347$; $Min=7$; $Máx=20$). Según se observa en las gráficas, la asimetría alcanza un valor negativo ($Asim=-0,376$), con una inclinación leve hacia la derecha, significa que existe una tendencia mayor al involucramiento laboral por parte de los servidores. En segundo lugar, aparece la subdimensión supervisión, que se entiende como la relación de apoyo y orientación de los jefes para el cumplimiento de las actividades y tareas diarias de los servidores, cuyos resultados es una media de 14,16 puntos ($DS=3,56$; $Min=6$; $Máx=20$). La asimetría también alcanza un valor negativo ($Asim=-0,300$), que da cuenta de una leve inclinación de los valores hacia las puntuaciones altas, lo cual significa

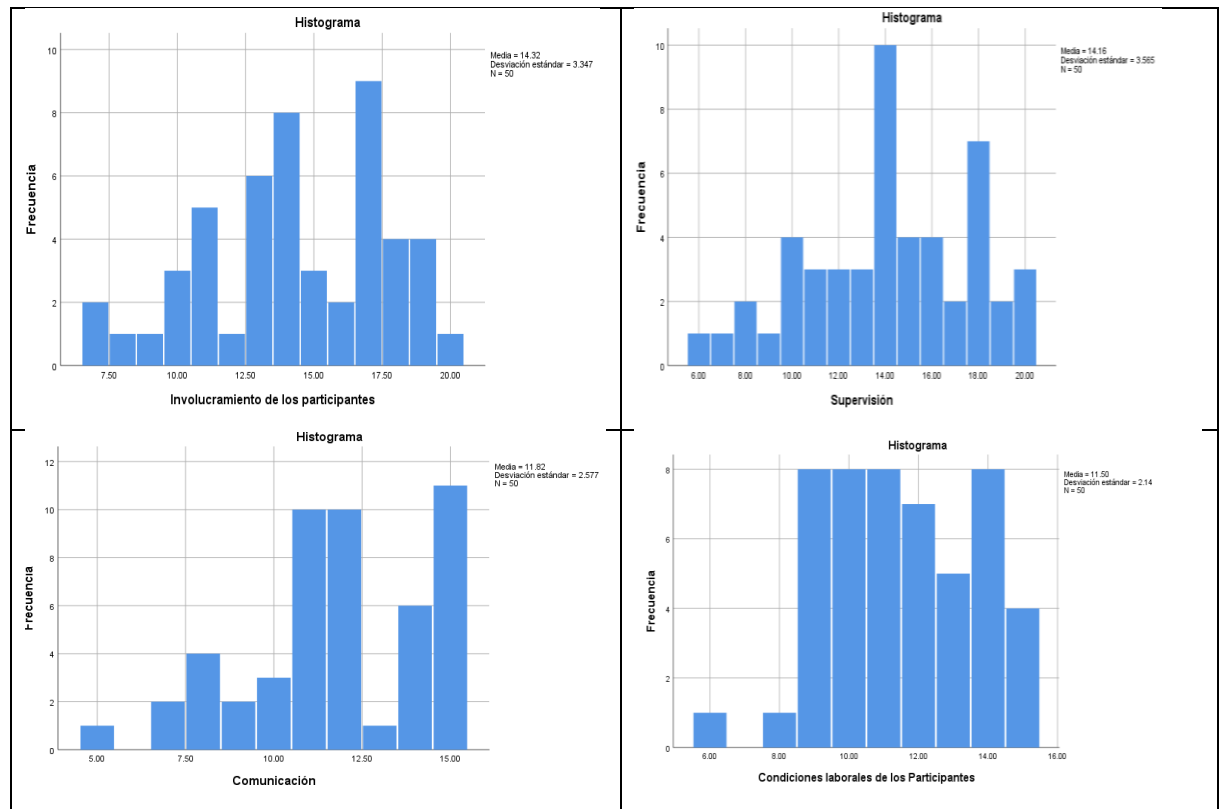
que los servidores en conjunto con el apoyo diaria de su superior superan los obstáculos que se presenta.

En tercer lugar, se encuentra la subdimensión Comunicación, que trata sobre la fluidez y claridad de la información que se brinda a los usuarios internos o también a los usuarios externos, los participantes obtuvieron una media de 11,82 puntos (DS=2,57; Min=5; Máx=15). Se obtuvo puntuaciones altas y eso lo demuestra en la gráfica, con una asimetría negativa de (-0,516), es decir la comunicación es más favorable entre servidores.

Por último, se halla la subdimensión condiciones laborales, que significa que la institución provee los recursos de equipamiento, económico, también incluye las necesidades psicosociales necesarias para el cumplimiento de tareas, el resultado obtenido es una media de 11,50 puntos (DS=2,14; Min=6; Max=15). Tal y como se observa en la figura 1, muestra una inclinación hacia la derecha, con una asimetría negativa (-.104) esto quiere decir que la institución cumple con los aspectos primordiales hacia los servidores.

Figura 1

Histogramas de la escala Clima Laboral



Nota: Datos expresados sobre las Subdimensiones de Clima Laboral

Como se puede apreciar en la gráfica panorámica de los histogramas se encuentran las cuatro subdimensiones de la variable clima laboral, su inclinación se da hacia la derecha que denota comportamientos bastante similares, por lo que, se analiza sus datos en forma total, en términos descriptivos su media $\bar{x}=51,80$ (DS= 10,25; Min=27; Max=70), en otras palabras, significa que a mayor puntuación es más favorable la percepción del ambiente de trabajo, como se puede observar en la Tabla 2, esta escala en sus criterios

diagnósticos se comprueba que el 84 % de la población (n=42) se ubican en un nivel muy favorable, por esa razón la institución se encuentra en condiciones seguras y con las garantías de protección y seguridad para cada uno de los servidores, mientras que el 16% (n=8) se ubica en un nivel favorable y para finalizar no existe un nivel desfavorable de clima laboral en nuestra población, estos datos son interesantes ya que permiten evidenciar la responsabilidad que tiene la institución sobre el bienestar de sus servidores.

Tabla 2

Análisis Descriptivo de los Niveles Clima Laboral

Nivel	f	%
Favorable	8	16
Muy favorable	42	84
TOTAL	50	100

Nota: Diagnostico Clima Laboral

Ahora bien, nuestro siguiente objetivo trata en describir los niveles del Compromiso Organizacional que presentan los servidores públicos en el GAD Pelileo. Se realizó la medición con el Cuestionario ECO, que mide 3 subdimensiones, entre ellos, están compromiso afectivo, de Continuidad e Implicación de los Participantes. Para la escala general, se reportó una consistencia interna

alta (α de Cronbach=0,829) lo que garantiza un instrumento confiable, adecuado en la muestra estudiada.

En relación con la subdimensión afectiva, siendo considerado como el grado de apego que demuestra el trabajador en la institución, se obtuvo una media de 22,3 (DS=3,2; Min=11; Máx=28), se observa un valor negativo (Asim=-1,02), haciendo referencia los valores más altos de afectividad organizacional,

lo que significa un vínculo del servidor con la institución a la que pertenece.

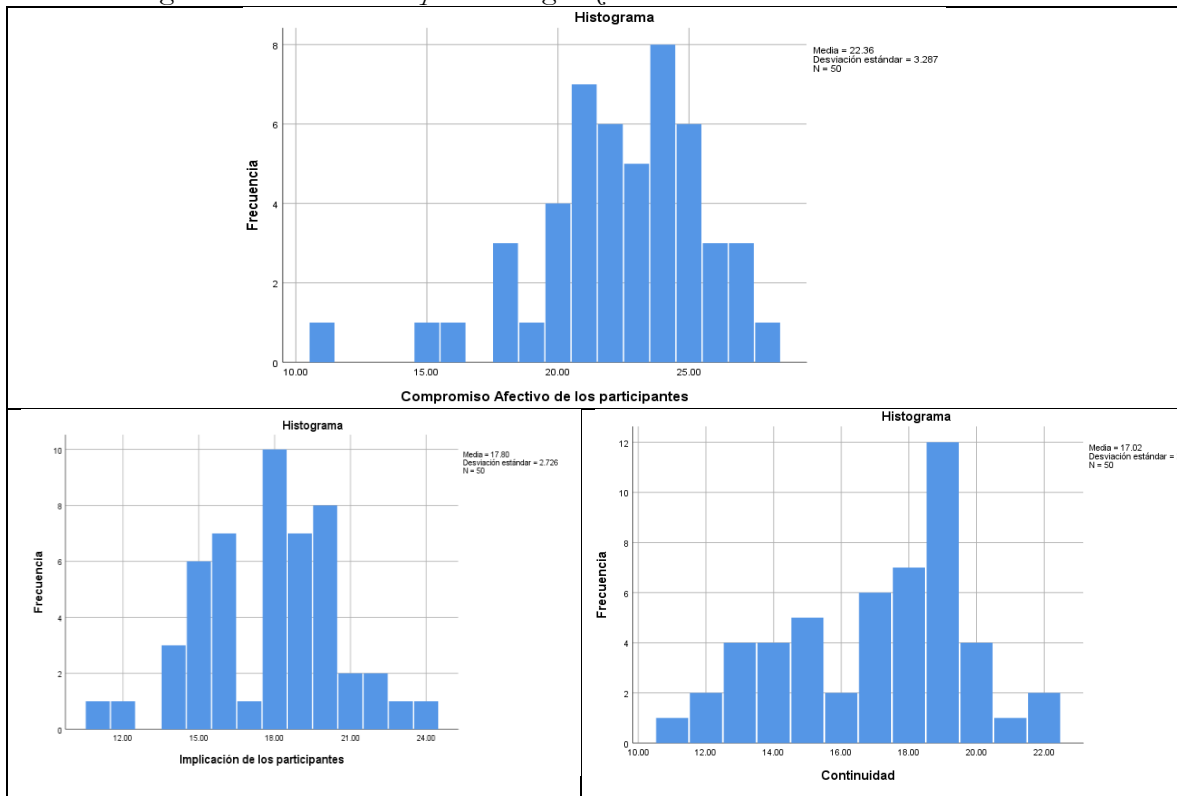
En relación con la subdimensión implicación de los participantes, se entiende como el grado en que una persona está identificada con su trabajo, de manera psicológica o emocional. Según los resultados evidenciados existe una media de $x=17,80$ (DS=2,72; Min=11; Max=24). De tal forma que la asimetría alcanza un valor negativo (Asim=-0,165), es decir, la mayor parte de las barras del Histograma se dirige hacia la derecha, moderadamente similar a la anterior subdimensión, lo que sus valores se van acercando a las puntuaciones

altas de implicación, por eso significa que sus labores son de interés central para su vida.

Por último, la subdimensión continuidad, que se entiende como un componente comportamental, debido a lo económico y los beneficios que se realiza a cada empleado. En esta investigación, los participantes obtuvieron una media de 17,02 puntos (DS=2,72; Min=11; Máx=22), su distribución tiene una asimetría negativa (-0,386), por esos datos la mayor parte mantiene valores altos en compromiso de continuidad, lo que significa que la institución brinda una adecuada gestión para cada uno de los servidores.

Figura 2

Histogramas de la escala Compromiso Organizacional



Nota: Datos expresados sobre las Subdimensiones de Compromiso Organizacional

Según el factor total del compromiso organizacional ECO, se ha obtenido los siguientes datos, realizando el análisis descriptivo, los participantes obtuvieron una media de 57,18 puntos (DS=6,9; Min=33, Max=70), sobre todo con una asimetría negativa -.923. Esto nos da a conocer que la mayor parte de los valores se concentra en las puntuaciones altas. Sin embargo, esto se fundamenta observando la tabla 3, que se encuentra los criterios de diagnóstico total, nos manifiesta

que en su mayoría el 98% (n=49) de la población se encuentra en un nivel alto de Compromiso Organizacional, mientras que la minoría se encuentra en un nivel medio 2% (n=1), esto según la adaptación de Díaz y Paz (2007), significa que los empleados se encuentran identificados con la institución, con un alto sentido de pertenencia y sobre todo que se comprometen plenamente con su entorno laboral.

Tabla 3

Análisis Descriptivo de los Niveles Compromiso Organizacional

Nivel	f	%
Medio	1	2
Alto	49	98
TOTAL	50	100

Nota: Criterios Diagnósticos Compromiso Organizacional

Como último objetivo tenemos el relacionar los grados de Clima laboral y Compromiso Organizacional de los servidores públicos del GAD Pelileo, entonces para ello se realizó las diferentes técnicas de alcance relacional, se realizó con el factor Rho Pearson, así nos brinda un análisis de 0-1,

mientras más se acerca a 1 será lineal perfecta, en este caso su correlación es positiva, ya que mientras más aumenta una subdimensión la otra también aumenta, como se puede observar en la tabla 4, la dimensión que más poder de correlación se encontró es de Supervisión con Compromiso Afectivo($r=0,308$), eso quiere decir que el recorrido del

coeficiente de correlación muestral r está en el intervalo lineal insignificante, lo que significa que los servidores mientras más relación de apoyo y orientación exista, sus lazos emocionales saldrán a flote y cumplirán con las diferentes tareas, ya que, se ha cumplido con las satisfacciones y necesidades de cada uno de los empleados. Sin embargo, los instrumentos en su totalidad como lo es Clima laboral y Compromiso Organizacional su

correlación es insignificante ($r=0,119$), significa que no existe ningún grado de relación, por lo que se analizó el p -value (0,410), eso significa que la hipótesis planteada no tiene correlación.

Tabla 4
Correlación entre Clima Laboral y Compromiso Organizacional

	Compromiso afectivo	Implicación	Compromiso de continuidad	Compromiso organizacional total
Involucramiento				
R de Pearson	0,275	0,43	0,013	0,152
p-value	0,53	0,767	0,930	0,291
Supervisión				
R de Pearson	0,308*	0,155	0,054	0,228
p-value	0,029	0,284	0,709	0,111
Comunicación				
R de Pearson	0,143	-0,060	-0,78	0,013
p-value	0,323	0,677	0,591	0,927
Condiciones laborales				
R de Pearson	0,183	-0,140	-0,243	-0,064
p-value	0,204	0,332	0,089	0,659
Clima laboral Total				
R de Pearson	0,271	0,023	-0,047	0,119
p-value	0,057	0,872	0,744	0,410

4. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.

La presente investigación como objetivo general describir los niveles de Clima Laboral y Compromiso Organizacional que se encuentran en los servidores públicos en

el Cantón Pelileo. Para cumplir con este objetivo propuesto, consideramos el primer objetivo específico, que consiste en destacar las características sociodemográficas del

grupo asignado. Teniendo como resultados significativos que las edades promedio de la población investigada es de 24 a 59 años, y el mayor porcentaje se encuentra en el nivel profesional, seguido de un nivel técnico, cabe recalcar que en su mayoría los participantes oscilan en un tiempo de servicio entre 5 a 10 años. La población investigada es de 50 servidores de diferentes áreas de trabajo.

En cuanto al segundo objetivo específico, relacionado con los niveles de Clima laboral, se ha logrado evidenciar que la mayor parte de los servidores públicos presentan un nivel favorable ($X=51,80$ sobre un máximo de 70 puntos en la escala CL-SPC). De ellos, el 84% ($n=42$ participantes) obtuvieron un nivel muy favorable, el 16% ($n=8$ participantes) con un nivel favorable y con un porcentaje de 0 % con un nivel desfavorable. Como se puede observar la mayoría de los participantes se identifican con un nivel muy favorable en lo que compete los niveles de clima laboral, teniendo en cuenta que se analizó 4 dimensiones entre ellas supervisión, comunicación, condiciones laborales e involucramiento, observando que la población se encuentra en un nivel muy favorable de clima laboral, que significa seguridad y protección para cada uno de los servidores, como contraparte se observó el estudio de Palma (2004), determina un nivel de clima laboral desfavorables en su población, esta diferencia de resultados puede ser a causa de que sus dimensiones son diferentes, las subdimensiones que se encuentran en un nivel desfavorable son supervisión, condiciones laborales e involucramiento laboral, sin embargo, ambos estudios tienen una similitud de

participantes, por ende su instrumento aplicado podría ser el motivo de la diferencia en los resultados, ya que la utilizada por el autor es la escala original, mientras la que se utilizó en esta investigación fue una adaptación.

Con relación al tercer objetivo específico, se determinó que la población se encuentra en un compromiso organizacional alto de ($X=57,8$ puntos con un máximo de 70) mientras que, el 98% ($n=49$ participantes) está en un nivel alto, el restante de los participantes se encuentra en un nivel medio de compromiso Organizacional 2% ($n=1$ participante), que significa que los participantes evaluados presentan un apego con la institución, estos datos coinciden con la investigación realizada en la Universidad de Murcia, Betanzos (2007), que refiere que su población de estudio demuestra un compromiso organizacional positivo, que significa un estado de pertenencia a la empresa pública de comunicación aplicando esta investigación a 363 servidores por esta similitud puede deberse a que la investigación se analiza desde perspectivas públicas.

Por último, el cuarto objetivo, se encuentra estimar el grado de asociación entre clima laboral y compromiso organizacional, Se consideraron las dimensiones de supervisión (CL-SPC) y compromiso afectivo (ECO), se pudo encontrar una correlación lineal insignificante ($Rho=0,308$; $p=0,028$), significa que no existe ningún grado de relación, por lo que se analizó el p -value (0,410), eso significa que la hipótesis planteada no tiene correlación. Por otro lado, la investigación de Álcantar et al. (2015), afirma que sus variable clima

laboral posee una relación positiva del 0.914 y el compromiso organizacional muestra

una relación positiva de 0.797, eso significa que mientras una variable aumenta de igual manera la otra se favorece, esta investigación se aplicó a 112 empleados pertenecientes a un departamento; lo que contrapone a los resultados obtenidos en esta investigación la razón puede aducir a varios factores como la población más grande, evaluación a diferentes departamentos, funciones que cumple cada departamento que puede ser los motivos de la diferencia de estos resultados. a partir de este hallazgo se sugiere realizar más investigaciones en áreas específicas, donde los resultados ayuden a la investigación y no exista ningún sesgo. Una de las limitaciones de nuestro estudio realizado ha consistido en que no existen muchos instrumentos de evaluación actuales y por tal motivo, hemos utilizado instrumentos adaptados en años anteriores. Cabe considerar a futuras investigaciones a tomar en cuenta realizar análisis pertinentes en cada grupo de preguntas por niveles tanto de clima laboral como de compromiso organizacional, para que no existan problemas a largo plazo en relación a los datos obtenidos.

Esta investigación fue importante para entender las relaciones que existen en los ámbitos laborales, ya que un buen clima laboral favorece al crecimiento y desarrollo

de los empleados, así también beneficia el compromiso de cada uno, para en conjunto lograr la visión y misión de la institución.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Aguilar, M., & Bize, R. (2011). Paradigma Constructivista. Scielo, 24-50.
- Albert, M. (2011). Evaluación del compromiso organizacional. Ciencias Holguín, 3-4 .
- Allen, M. y. (1991). Socialización y Compromiso Organizacional. El Manual Moderno, 241.
- Álvarez, J. (2005). Como hacer investigación Cuantitativa y Cualitativa . Paidós, 18.
- Asto. (2015). Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. Anales de Psicología , 212-213.
- Báez, Z. y. (2019). Compromiso Organizacional Antecedentes y Consecuencias. Conciencia Tecnológica, 3.
- Betanzos, N., & Paz, F. (2007). Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. Anales de Psicología, 207-215.
- Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos . Mexico: McGrawHill Educación.
- Daft. (2008). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional . Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo , 10 .
- Díaz, N., & Paz, F. (2007). Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. anales de psicología, 207-215.
- Edel, R., García, S., & Casiano, B. (2007). Clima y Compromiso Organizacional. España: Vol. I.
- Filstad. (2011). Socialización y Compromiso Organizacional. El Manual Moderno, 244.
- Graciela, C., Valdivia, G., Aguilera, A., & Alvarado, A. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. Redalyc, 19.
- Hernandez, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la Investigación. Mexico : McGraw-Hill.
- Hernandez, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). Metodología de la Investigación. Mexico: McGraw-HILL.
- Jimenez, E., & Bonilla, D. (2016). Clima Laboral y Compromiso Organizacional . Revista Ciencia Unem, 26-34.
- Llapa, T. y. (2008). Compromiso Organizacional Antecedentes y Consecuencias . Conciencia Tecnológica, 3.
- Loayza, M. (2014). ventajas y desventajas del muestreo no probabilístico . unidad académica de ciencias, 8.

Clima laboral y compromiso organizacional en los servidores públicos del GAD Pelileo

Mertens, D. (2019). Investigación y evaluación en educación y psicología: Integración de la diversidad con métodos cuantitativos, cualitativos y mixtos. CA: SAGE.

Meyer, A. y. (1997). Compromiso Organizacional. CNEIP Enseñanza En Investigación Psicológica, 357-358.

Meyer, A. y. (1991). Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. Anales de la Psicología, 207.

Olaz, A. (2012). Definición de un modelo de clima laboral basado en la gestión por competencias . Universidad de Murcia, 193-201.

Reyes, A. (2017). Administración de Recursos Humano, su proceso organizacional. Mexico: UANL.

Salazar, C., & Barrientos, A. (2017). Análisis confirmatorio y coeficiente Omega como propiedades psicométricas del instrumento Clima Laboral de Sonia Palma. revista de investigación en psicología , 377-388.

Sánchez, V., & Mapén, F. (2019). Evaluación del Compromiso Organizacional de Servidores Públicos . KOINONIA, 166-189.

Zayas, L. y. (2019). Compromiso Organizacional Antecedentes y Consecuencias. Conciencia Tecnológica, 3-4.

AGRADECIMIENTOS.

Es grato para nuestro trabajo el contar con profesionales muy eficientes en su rama, por ello, un agradecimiento especial a nuestros Tutores Grupales sobre todo al Docente Diego Palacios, por su arduo trabajo día a día en conjunto con los estudiantes, también es digno agradecer a nuestra Tutora Individual Ps.Ind Mónica Vasco, por sus respectivas directrices y correcciones pertinentes en nuestro proyecto de investigación. De manera muy cordial un fuerte agradecimiento.

Pillapa y Tamayo

DEDICATORIA.

En primer lugar, agradezco a Dios por permitirme tener una madre llena de bondad y humildad, gracias a su esfuerzo y apoyo a diario, por ello, el proyecto realizado es dedicado para ti Laura Marina Urquizo Tin Tin por siempre apoyarme en todo momento y creer en mis capacidades. En segundo lugar, a mi familia por ser un pilar fundamental en mi vida estudiantil, por último, y no menos importante a mi novia por sus palabras de aliento en aquellas madrugadas donde el proyecto en general parecía ganarme, todo lo logrado es dedicado para ustedes, muchas gracias. Luis Pillapa

Agradezco a mis padres por brindarme esa confianza y apoyo incondicional en todo momento y por siempre creer en mí, sin dejarme de lado ni un solo instante a pesar de las dificultades, siempre con la fe intacta en Dios y la fe que nunca se dejaba de lado, y también en especial agradecimiento a mi novia por estar siempre a mi lado tanto en los momentos buenos como en los difíciles, muchas gracias. Santiago Tamayo.

ANEXOS.

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
FACULTAD CIENCIAS HUMANAS Y DE LA SALUD
CARRERA DE PSICOLOGÍA

ESCALA CLIMA LABORAL Adaptación Salazar y Barrientos (2017)

DATOS PERSONALES.

Edad:

Sexo:

M F

Grupos Ocupacionales: Profesional.....TécnicoAuxiliarotros

Tiempo de Servicio: 05-10 años..... 10-20 años.....20-a más años.....

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del clima de trabajo que usted frecuenta. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su clima laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con una (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

		Nunca	Poco	algo	Mucho	siempre
1	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
2	En la Organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
3	Los objetivos de trabajo son retadores.					
4	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la Organización.					
5	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
6	Los trabajadores están comprometidos con la Organización.					
7	Se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo.					
8	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
9	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.					
10	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
11	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
12	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
13	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
14	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					

Clima laboral y compromiso organizacional en los servidores públicos del GAD Pelileo

CUESTIONARIO DE COMPROMISO
ORGANIZACIONAL adaptación Betanzos
y Paz, 2007)

NO ESCRIBA SU NOMBRE
Sus respuestas son confidenciales y quedaran en anonimato

A continuación, encontrará una serie de enunciados con relación a su trabajo. Se solicita su opinión sincera al respecto. Después de leer cuidadosamente cada enunciado, marque con una X el número que corresponda a su opinión.

1	2	3	4
TOTAL DESACUERDO	DESACUERDO	ACUERDO	TOTAL ACUERDO

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título del Proyecto: Clima Laboral y Compromiso Organizacional en Servidores Públicos del GAD Municipal de Pelileo

Investigadores Responsables: Luis Angel Pillapa Urquiza y Joffre Santiago Tamayo Rivera

Pelileo, 24 de enero de 2022

En el marco de la investigación titulada *Clima Laboral y Compromiso Organizacional en Servidores Públicos del GAD Municipal de Pelileo*, se ha invitado a servidores municipales a participar de una investigación que tiene por objetivo Relacionar los niveles de Clima Laboral y Compromiso Organizacional que presentan los servidores públicos del GAD en el cantón Pelileo.

La participación de servidores públicos pertenecientes al GAD municipal de Pelileo en la investigación implica la aplicación de dos encuestas que permitirán medir los niveles en el clima laboral (CCL) entendida conceptualmente como la percepción de un grupo de personas que forman parte de una organización y también permitirá medir cada dimensión perteneciente al compromiso organizacional (ECO). La aplicación de éstos instrumentos se los va a realizar de manera presencial, con una participación de 60 servidores de diferentes departamentos para lo cual cada instrumento va a tener una duración aproximada de 15 a 20 minutos, estas encuestas serán realizadas previa aprobación de cada servidor municipal, para lo cual únicamente van a tener acceso los miembros pertenecientes a la investigación y tutores institucionales.

Con estos elementos en vista es que se solicita su consentimiento de participación, así como también se le asegura que la información que emerja de ella será absolutamente confidencial y sólo utilizada con fines académicos por el equipo de investigación del proyecto. Del mismo modo, es conveniente indicar que, durante el periodo de participación y ejecución del proyecto de investigación, se le solicitará aprobación de los análisis y conclusiones como una condición previa a cualquier tipo de publicación que se realice.

Si está de acuerdo con las siguientes condiciones, por favor firme el presente documento:

1. La participación en este estudio es absolutamente libre y voluntaria. Conviene indicar además que no presenta riesgo alguno para su integridad física y psicológica y que no conlleva costos económicos para los/as participantes. Asimismo, se plantea como beneficio la entrega de un informe detallado con los resultados y conclusiones de la investigación realizada a cada servidor público sobre los aspectos relacionados al clima



laboral y compromiso organizacional, ya que es fundamental en las instituciones mantener un clima positiva, para una producción y realización de las labores eficientes.

2. Existe plena libertad para negarse a participar en este estudio y a retirarse en cualquier momento de la investigación sin que ello implique ningún tipo de recriminación y/o sanción.
3. Las/os investigadoras/es del proyecto se comprometen a garantizar, en casos de **producción de datos presencial**, todas las medidas de bioseguridad que resguarden la salud de los participantes y que eviten complejizar la crisis sanitaria actual. Para esto, deberán presentar: prueba cuantitativa de COVID-19 en estado negativo (plazo de 48 horas previas), carné de vacunación al día, kit de medidas de bioseguridad (mascarilla, visor, alcohol gel para lavado de manos, desinfectante de ambiente), y uso correcto de los elementos de protección personal. Estas medidas estarán previamente aprobadas por la Dirección de Investigación de FACHSA.

Teniendo en cuenta dichos aspectos de bioseguridad para cada servidor municipal, cada servidor deberá constar con un bolígrafo personal para la realización de la encuesta, se deberá respetar el distanciamiento entre en encuestado y encuestador.

4. Todos los instrumentos de producción de datos que sean solicitados para proveer información relacionada con este estudio no contemplan gasto alguno para los/as participantes.
5. Cualquier pregunta que quiera realizar en relación con la participación en este estudio, deberá ser contestada por Luis Angel Pillapa Urquiza y Joffre Santiago Tamayo Rivera, investigadores responsables del proyecto, al teléfono 0992529483 o 0998057159, o al mail lpillapa@indoamerica.edu.ec o jtamayo4@indoamerica.edu.ec. También puede contactarse con el tutor de esta tesis, Ps. Mónica Maribel Vasco Álvarez, docente-investigador de la Universidad Tecnológica Indoamérica, cuyos datos de contacto son 0998721767 y monicavasco@indoamerica.edu.ec
6. El equipo de investigación se compromete a almacenar y resguardar la información recopilada en el curso del estudio a fin de cautelar y garantizar su confidencialidad.
7. Este consentimiento se firma voluntariamente sin que haya sido forzado/a u obligado/a. Se firmarán dos copias, de las cuales el/la participante debe conservar una.



Desde ya le agradecemos su participación,

.....
Luis Angel Pillapa Urquiza
Investigador Responsable 1

.....
Nombre y Firma de Participante

.....
Joffre Santiago Tamayo Rivera
Investigador Responsable 2