



**UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DEL ECUADOR**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS**

**Trabajo de Titulación Previo a la Obtención del Título de Magíster en Administración  
de Empresas**

**“PROPUESTA DE UN MODELO DE GESTIÓN DEL COMPROMISO  
PARA EL FORTALECIMIENTO DEL CLIMA LABORAL, CASO CONSEJO DE  
LA JUDICATURA DE FRANCISCO DE ORELLANA”**

Sarango Chillo Miriam Verónica

Ajón Aguinda Gricelda Elizabeth

Quito, Octubre de 2020

Título del trabajo de titulación

**“PROPUESTA DE UN MODELO DE GESTIÓN DEL COMPROMISO  
PARA EL FORTALECIMIENTO DEL CLIMA LABORAL, CASO CONSEJO DE  
LA JUDICATURA DE FRANCISCO DE ORELLANA”**

Por

Sarango Chillo Miriam Verónica

Ajón Aguinda Gricelda Elizabeth

Octubre 2020

Aprobado:

Mgr. Héctor A. López P., Tutor

Mgr. María B. Castillo Q., Presidente del Tribunal

MBA. Jefferson G. Reyes S., Miembro del Tribunal

Mgr. Enyth F. Burbano P., Miembro del Tribunal

Aceptado y Firmado: \_\_\_\_\_ 26, octubre, 2020  
Mgr. Héctor A. López P.

Aceptado y Firmado: \_\_\_\_\_ 26, octubre, 2020  
MBA. Jefferson G. Reyes S.

Aceptado y Firmado: \_\_\_\_\_ 26, octubre, 2020  
Mgr. Enyth F. Burbano P.

\_\_\_\_\_ 26, octubre, 2020

María B. Castillo Q.  
Presidente(a) del Tribunal  
Universidad Internacional del Ecuador

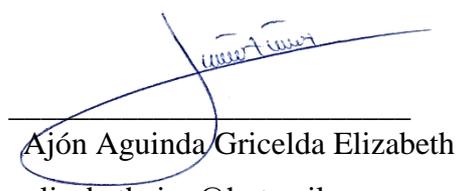
### Autoría del Trabajo de Titulación

Yo, Sarango Miriam y Ajón Gricelda, declaramos bajo juramento que el trabajo de titulación titulado **Propuesta de un modelo de gestión del compromiso para el fortalecimiento del clima laboral, caso Consejo de la Judicatura de Francisco de Orellana** es de nuestra autoría y exclusiva responsabilidad legal y académica; que no ha sido presentado anteriormente para ningún grado o calificación profesional, habiéndose citado las fuentes correspondientes y respetando las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigentes.



---

Sarango Chillo Miriam Verónica  
samia\_n11@hotmail.com



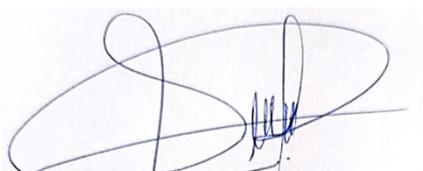
---

Ajón Aguinda Gricelda Elizabeth  
elizabethajon@hotmail.com

## **Autorización de Derechos de Propiedad Intelectual**

Yo, Sarango Miriam y Ajón Gricelda en calidad de autoras del trabajo de investigación titulado **Propuesta de un modelo de gestión del compromiso para el fortalecimiento del clima laboral, caso Consejo de la Judicatura de Francisco de Orellana**, autorizamos a la Universidad Internacional del Ecuador (UIDE) para hacer uso de todos los contenidos que nos pertenecen o de parte de los que contiene esta obra, con fines estrictamente académicos o de investigación. Los derechos que como autoras nos corresponden, lo establecido en los artículos 5, 6, 8, 19 y demás pertinentes de la Ley de Propiedad Intelectual y su Reglamento en Ecuador.

D. M. Quito, Octubre de 2020



Sarango Chillo Miriam Verónica  
samia\_n1@hotmail.com



Ajón Aguinda Gricelda Elizabeth  
elizabethajon@hotmail.com

## **Dedicatoria**

Dedico este trabajo de investigación en primer lugar a mi Padre Celestial por abrir caminos sin fronteras en mi vida y por brindarme una vez más una oportunidad bendecida y exitosa, a mi amado esposo Tcrn. Juan Gangotena y a mi primogénita Jarely Gangotena por ese infinito amor, comprensión y paciencia que me brindan a diario no se imaginan cuanto me inspiran en mis decisiones especialmente en las de superación esto fue posible gracias a ustedes son el motivo de mis desvelos y esfuerzos constantes, jamás olviden que son el regalo más hermoso y valioso de mi vida ; a mis padres Fidencio Sarango y Blanca Chillo únicos en este planeta no existen las palabras perfectas para describir todas las maravillas que me han enseñado y han sembrado en mí, el apoyo incondicional sin límites que me han dado desde que inicie mis estudios los hace dignos de admiración no cabe duda que son el pilar fundamental de mi vida todos sus esfuerzos actualmente se ven reflejados en la culminación de mi meta propuesta, a mi hermana Elizabeth Sarango por brindarme su tiempo, su gran corazón y su hombro para descansar, a Rosa Chillo por estar presente y apoyarme en todos los momentos de mi vida eres la mejor tía que Dios eligió para mí, finalmente a mis amistades en especial a Lorena Granda y Lilian Hernández que de manera desinteresada me han brindado sus consejos, conocimientos y el apoyo total en todo momento.

Miriam Verónica Sarango Chillo.

## **Agradecimiento**

De manera especial expreso mi total agradecimiento al tutor asignado en esta investigación el Magister Héctor López quien compartió de manera desinteresada sus conocimientos y experiencia académica, sin su ayuda no hubiese sido posible culminar con éxito este trabajo de investigación; Así mismo agradezco a la Universidad Internacional del Ecuador por abrirme sus puertas y brindarme el sueño anhelado como profesional quedo muy satisfecha por el enriquecimiento de mis conocimientos ser parte de la UIDE me llena de mucha satisfacción y orgullo, también extendo mi agradecimiento especial a la docente Magister Diana González quien me brindo la información necesaria y me ayudo sin interés alguno a formar parte del programa del MBA; a mi amado esposo Tcrn Juan Gangotena y a mis Padres por su esfuerzos y sacrificios constantes, a todos mis familiares y amigos que me brindaron sus aportes invaluable durante todo el trayecto de esta maestría, resaltando que no ha sido un camino fácil de recorrer debido a la pandemia COVID 19 suscitada en este año y que ha devastado a millón de familias en todo el mundo, pero gracias a Dios he podido superar con sabiduría cada uno de los obstáculos presentes y he culminado con éxito este proyecto. Finalmente agradezco a la Administración actual del Consejo de la Judicatura de Orellana quien ha brindado todas las facilidades para el desarrollo y evolución del tema de investigación hasta su etapa final. Les agradezco infinitamente el apoyo incondicional.

Miriam Verónica Sarango Chillo

### **Dedicatoria**

A mis padres por forjarme como una persona respetuosa, sencilla, humilde, capaz de respetar y ayudar a los demás en lo esté a mi alcance; en todo momento brindándome su apoyo incondicional; mis logros son por el constante apoyo recibido de ustedes en el que también incluye el cumplimiento de esta meta; a mis hijos Katheryn y Randy “tesoros de mi corazón” mis grandes razones de mi fuerza he inspiración para seguir adelante; A mi hermano por apoyarme en el momento que más necesitaba;

Gricelda Elizabeth Ajón Aguinda

## **Agradecimiento**

Eterno agradecimiento a Dios por colmar de bendiciones e infinito amor; a mis padres por el gran esfuerzo y sabios consejos que guiaron mi camino en todo momento hacia la meta propuesta, a pesar que existieron momentos difíciles estuvieron a mi lado ofreciéndome su inmenso amor incondicional y comprensión. A mis entrañables hijos por ser mi ímpetu y motivo de inspiración de cada día, para así lograr superarme y desenvolverme profesionalmente para que la vida nos proporcione un futuro mejor al existente. A mi hermano, familiares y amigos, quienes tuvieron la gentileza de compartir conmigo su conocimiento, tristezas y alegrías sin pedir nada a cambio con el único objetivo de apoyarme para que logre mi objetivo.

Gricelda Elizabeth Ajón Aguinda

## **Resumen Ejecutivo**

El presente documento incluye una propuesta de un modelo de gestión del compromiso para fortalecimiento del clima laboral en el Consejo de la Judicatura de Francisco de Orellana, basado en su objetivo general y objetivos específicos, logrando identificar las principales características del modelo de gestión a incorporar en la institución, entendiendo que es una entidad pública al servicio de la sociedad en términos jurídicos, es la instauración e implementación de valores tales como la responsabilidad, la integridad y la fidelización del trabajador con la institución, pero además se asume la importancia de que el trabajador mantenga un compromiso totalmente inquebrantable con la institución y ante ello sea adecuado el logro de compromiso basado en la responsabilidad social. Por otro lado, se observa que la situación actual del clima laboral en el Consejo de la Judicatura de Orellana incluye un clima laboral medianamente positivo, sobre todo se enfoca en factores como el compromiso de continuidad y normativo sin embargo situaciones como el compromiso afectivo se debe fomentar con más énfasis a nivel institucional, lo cual ayudará a fortalecer el clima laboral.

Palabras clave:

Gestión, Compromiso, Institucional, Consejo de la Judicatura.

## **Abstract**

This document includes a proposal for a management model of the engagement for the strengthening of the labor environment in the Council Judiciary of Francisco de Orellana, based on the general objective and specific objectives, achieving to identify the main characteristics of the management model to be incorporated in this institution, considering that it is a public entity at the service of society in legal terms, It is the establishment and implementation of values such as responsibility, integrity and loyalty of the employee with the institution, but also assumes the importance that the worker maintains a totally uncompromising commitment to the institution and therefore is appropriate to achieve the commitment based on social responsibility. On the other hand, it can be observed that the current situation of the labor environment in the Council of Judiciary Orellana includes a fairly positive labor environment, especially focused on factors such as commitment to sustainability and regulations, however, situations such as emotional commitment should be encouraged with more emphasis at the institutional level, which will help strengthen the labor atmosphere.

Key words:

Management, Commitment, Institutional, Judiciary Council.

## Tabla de Contenidos

Lista de Tablas.....	xiii
Lista de Figuras .....	xiv
Capítulo 1: Introducción.....	1
Planteamiento del Problema.....	1
Formulación del Problema .....	3
Sistematización del Problema.....	3
Objetivo General .....	3
Objetivos Específicos .....	4
Justificación.....	4
Capítulo 2: Revisión de la Literatura.....	6
Compromiso Laboral.....	6
Elementos o Dimensiones del Compromiso Laboral.....	8
Definiciones de Clima Laboral.....	10
Ventajas del Clima Laboral .....	11
Dimensiones del Clima Laboral .....	12
Capítulo 3: Metodología.....	15
Nivel de Estudio .....	15
Modalidad de Investigación .....	15
Método de Investigación .....	15
Población y Muestra.....	15
Instrumento de investigación .....	18
Procesamiento de Datos .....	19
Resumen.....	19

Capítulo 4: Resultados.....	20
Conclusiones Capítulo 5: Conclusiones y Recomendaciones .....	28
Recomendaciones.....	29
Referencias .....	31
Apéndice A: Cuestionario de Clima Laboral .....	38
Apéndice B: Cuestionario de Compromiso Laboral .....	41
Apéndice C: Cuestionario de Clima Laboral y Compromiso Laboral .....	43

**Lista de Tablas**

Tabla 1 <i>Comparativo de compromiso laboral</i> .....	7
Tabla 2 <i>Ventajas del Clima Laboral</i> .....	11
Tabla 3 <i>Distribución de la Población del Consejo de la Judicatura</i> .....	16
Tabla 4 <i>Género de los Encuestados</i> .....	20
Tabla 5 <i>Tipo de Relación Laboral</i> .....	20
Tabla 6 <i>Análisis Descriptivo de la Variable Clima Organizacional</i> .....	22
Tabla 7 <i>Análisis Descriptivo de la Variable Compromiso</i> .....	22
Tabla 8 <i>Coefficiente de Correlación de Pearson entre las variables de estudio</i> .....	23
Tabla 9 <i>Resumen del Modelo de Correlación Múltiple</i> .....	24
Tabla 10 <i>Resumen del Modelo de Correlación Múltiple</i> .....	25
Tabla 11 <i>Coefficientes del Modelo de Regresión</i> .....	25
Tabla 12 <i>Modelo de Gestión del Compromiso</i> .....	27

## Lista de Figuras

<i>Figura No 1</i> Relación entre las Variables de Estudio .....	24
--	----

## Capítulo 1: Introducción

### Planteamiento del Problema

Según el diario el País (2019) indicó que la crisis económica del Ecuador ha sido afectada debido al “abultado déficit fiscal” y al elevado crecimiento de la deuda pública, es por ello, que el tema de optimización de los recursos fiscales es de gran importancia para el Gobierno de Lenín Moreno. A inicios del año 2019 han sido eliminadas “18 entidades y se han creado 5, el resto se ha fusionado, absorbido o transformado como la Secretaría de Inteligencia en Centro y la Secretaría de Gestión de Riesgos en Servicio” (El Universo, 2019).

Peralta (2019) mencionó que el plan de reestructuración del sector público ha sido encargado por el ministerio de trabajo el cual emitió el Acuerdo Ministerial MDT-2019-195, con los mecanismos respectivos para la valoración de los servidores públicos que trabajan en instituciones que están siendo “eliminadas o fusionadas”. Cabe mencionar que adicional a la formación académica y experiencia que tengan los servidores públicos “serán evaluados sobre 100 puntos y solo se quedarán aquellos que saquen una nota entre 80 y 100” (Galarza, 2019). Es decir, un puntaje inferior será motivo para la desvinculación.

La reducción de personal es un tema que preocupa a las personas que laboran dentro del sector público. Según Estrella (2019) señaló que aproximadamente 25,000 servidores públicos fueron desvinculados de sus trabajos, en relación al tema Esteban Ferro, Viceministro del Ministerio de Finanzas reveló que existe endeudamiento para “cubrir el déficit fiscal” y que de alguna manera se debe emplear “mecanismos” para disminuir dicho déficit y optimizar los recursos. Por otro lado, el representante de la Federación Nacional de Servidores Públicos Miguel García mencionó que la reducción del personal ha sido necesaria, pero sin embargo “ha sido antitécnica, sin concursos” (Estrella, 2019).

Según Galván (2015) manifestó que en el país es notable el incremento de inseguridad en la relación laboral de empleados del sector público por la alta rotación, situación que no es ajena para el Consejo de la Judicatura de Orellana, en donde, los cambios de las máximas autoridades ha sido un factor influyente en el clima laboral, no obstante, Francisco Bustamante, Responsable de la Unidad Provincial de Talento Humano del Consejo de la Judicatura de Orellana, considera que los servidores judiciales si gozan de un buen clima laboral y de buenas relaciones entre compañeros, debido que el actual Director Provincial Diego Goyes, es una persona dispuesta al diálogo y como es de conocimiento que todo proceso de cambio genera un compromiso, la actual administración se ha enfocado en “tener las puertas abiertas para contribuir al mejoramiento de la institución”.

Analizado los diferentes puntos de vista, cabe destacar que el liderazgo de la autoridad es un elemento clave para enfrentar y sobrellevar los problemas vinculados a la entidad, cultivar las buenas relaciones y confianza entre todos los miembros de una institución es complejo, sin embargo, “la motivación es el motor que nos impulsa día a día para satisfacer nuestras necesidades o deseos, es muy importante estar motivados para así realizar de la manera más óptima nuestras labores” (Roa Villamil, 2017, pág. 11).

Hay que recalcar, que la comunicación es “la base esencial para la buena actividad de toda organización y su ambiente laboral” (Moreno Perea y Perez Sanchez, 2018). En efecto, esto lleva a comprender que mantener una comunicación fluida es fundamental dentro de una institución pública dado que facilita el desarrollo de las relaciones interpersonales entre los funcionarios, la cual conlleva a realizar las actividades laborales con eficiencia, y alcanzar las metas institucionales.

Desde la perspectiva de Hernández (2019) mantener un clima laboral saludable no es fácil, pero sin embargo es necesario establecer mecanismos que ayuden en el tema, debido que tener un clima laboral poco agradable termina afectado a todos los integrantes de una

organización, generando entre ellos aspectos negativos como estrés, desconfianza, mal carácter, convirtiéndose en una crisis laboral que no es beneficioso para nadie.

Bajo los conceptos estudiados en esta investigación, el recurso humano se considera una pieza clave dentro de cualquier organización, en vista que influye de manera directa en el éxito o fracaso de la misma. Por ello, es fundamental motivar al personal todos los días con el fin de desarrollar sus habilidades y capacidades al máximo, puesto que, un trabajador motivado es mucho más productivo y comprometido con la organización, además, que permite aumentar el trabajo en equipo y mantener un clima laboral agradable.

### **Formulación del Problema**

¿Cómo un modelo de gestión del compromiso puede fortalecer el clima laboral en el Concejo de la Judicatura de Orellana?

### **Sistematización del Problema**

¿Cuáles son las características del modelo de gestión de compromiso que debe tener la propuesta para el Concejo de la Judicatura de Orellana?

¿Cuál es la situación actual del clima laboral en el Concejo de la Judicatura de Orellana?

¿Cuál es la relación que existe entre un modelo de gestión de compromiso y el clima laboral en el Concejo de la Judicatura de Orellana?

¿Qué estructura de tener el modelo de gestión del compromiso para el Concejo de la Judicatura de Orellana que fortalezca su clima laboral?

### **Objetivo General**

Desarrollar una propuesta de un modelo de gestión del compromiso para el fortalecimiento del clima laboral en el Concejo de la Judicatura de Orellana.

## **Objetivos Específicos**

Identificar las características del modelo de gestión de compromiso que debe tener la propuesta para el Concejo de la Judicatura de Orellana.

Analizar la situación actual del clima laboral en el Concejo de la Judicatura de Orellana.

Relacionar el modelo de gestión de compromiso con el clima laboral en el Concejo de la Judicatura de Orellana.

Estructurar el modelo de gestión del compromiso para el Concejo de la Judicatura de Orellana que fortalezca su clima laboral.

## **Justificación**

El clima laboral es uno de los temas muy relevantes dentro de las instituciones públicas del Ecuador, tomando en consideración que del Gobierno Central y del Ministerio del Trabajo, se encuentran realizando evaluaciones de las entidades del sector público, con la finalidad de verificar cuáles son las condiciones y comportamiento de los empleados con respecto al clima laboral, de acuerdo a lo manifestado por el ministro Andrés Madero (Ministerio del Trabajo, 2019).

Entendiendo la orientación del Ministerio de Trabajo, se debe considerar lo expuesto por González (2016) es muy importante detectar y analizar los elementos negativos que impiden un clima laboral agradable en las entidades públicas, en vista que un mal clima laboral afecta la actividad empresarial y el rendimiento del trabajador desencadenando un alto riesgo laboral. Por lo tanto, Vidangos (2017) indicó que “las relaciones interpersonales” es un factor fundamental que debe ser impulsado por las organizaciones para constituir un clima laboral positivo, sin embargo, también depende mucho de las condiciones que se dispongan y se den por parte de las empresas, en lo relacionado a infraestructura, materiales e insumos, ambiente, ventilación, procurando que el puesto de trabajo cumpla con los requerimientos

mínimos para que el empleado pueda desempeñar sus funciones diarias; adicionalmente una buena comunicación con los compañeros y jefes ayuda a mejorar el clima organizacional en las empresas.

Bajo este contexto la mayoría de instituciones del sector público cuenta con una imagen inadecuada respecto a su operación y forma de trabajo de los funcionarios públicos, debido a la existencia de mucha burocracia y a los sobornos que en la actualidad se han presentado. Por lo tanto, la presente investigación busca brindar soluciones a las condiciones de trabajo a través del análisis del clima laboral que fomente un mayor compromiso en las personas, alienado los objetivos individuales a los colectivos.

### **Resumen**

En el Consejo de la Judicatura del Francisco de Orellana existen muchos problemas relacionados con el clima laboral, entre los cuales se puede mencionar la poca participación de los funcionarios en actividades operativas y administrativas, demora en los procesos debido a la poca colaboración entre el personal de los distintos departamentos, exceso de burocracia, falta de motivación al funcionario público, condiciones no apropiadas en los puestos de trabajo y una comunicación poca efectiva entre el personal; por lo tanto, es necesario desarrollar una evaluación situacional del clima laboral en esta dependencia del Estado, a fin de conocer su realidad y plantear un modelo de gestión del compromiso para el fortalecimiento del clima laboral, permitiendo mejorar las condiciones actuales de los funcionarios, en cuanto a comunicación, relaciones interpersonales; de esta manera ser un referente base a seguir para proponer su implementación en toda la institución.

## Capítulo 2: Revisión de la Literatura

### Compromiso Laboral

Navarrete Guerra y Palacios Garcia (2012) señalaron que el compromiso laboral es la postura que manifiesta una persona a la realización del trabajo, relacionada con los valores que el empleado desarrolla, sobre todo la relación de los valores como la lealtad y la integridad que les permite actuar con responsabilidad; siendo el compromiso laboral un elemento fundamental del comportamiento que debe ser estudiado de forma íntegra, para dar una objeción general y perdurable a la organización como un todo, entendiéndose que Burga Vargas (2013) indicó que un funcionario puede hallarse insatisfecho con un cargo determinado, y, sin embargo, no sentirse insatisfecho con la organización como un todo.

Según López (2015) señaló que el compromiso laboral es un lazo de agradecimiento que el empleado tiene con la empresa u organización, este vínculo genera un entorno alentador, motivado, y establece una relación de confianza entre todos los participantes del equipo en el cual comparten ideas para la toma de decisiones, es decir, que la participación de los trabajadores y líderes deriva un estado emocional con la organización siendo esto un gran apoyo para alcanzar el éxito de una buena relación.

Los investigadores Marsollier y Expósito (2017) indicaron que el compromiso laboral implica una vinculación psicológica positiva de la persona con su trabajo de carácter estable, más allá de los motivos cotidianos. Es decir, se trata de una situación emocional que se determina por los niveles de placer o satisfacción, aspectos positivos que contribuyen de manera directa en el progreso de los empleados dentro del trabajo.

Sin embargo, Galindo (2018) mencionó que el compromiso laboral no solo se fundamenta en la medición de la lealtad del personal, también se debe sumar el compromiso inquebrantable de los trabajadores, esto permite que las empresas lleguen a la cima y logren sus objetivos. De manera similar Arias (2019) señaló que el compromiso que tienen los

empleados con la organización se lo constituye como un “activo importante”, sin embargo, no solo se debe enfocar en la valorización de la lealtad que tiene el trabajador con la organización, también se debe desarrollar mecanismos para valorar el “grado de compromiso” que los empleados tienen con la institución.

Ahora bien, el compromiso laboral de hoy está estrechamente relacionado con la eficiencia, la productividad, la seguridad, la eficacia en el servicio y la honestidad de los trabajadores y usuarios; Reflejando así la rentabilidad de la empresa. El compromiso laboral se encuentra ligado en la actualidad por su seguridad y producción en los servicios de los trabajadores a sus clientes para reflejar la rentabilidad que tiene la empresa (Cárdenas Montoro, 2020, pág. 15).

Lo expuesto evidencia que un empleado comprometido, además de cumplir bien sus funciones, está interesado en que la empresa tenga éxito y por ello enfocará sus energías para dar lo mejor de él no solo en el ámbito correspondiente sino en todo momento que la empresa lo requiera, debiendo contrastar el compromiso laboral desde la perspectiva del empleador y del empleado (ver Tabla 1).

**Tabla 1**

*Comparativo de compromiso laboral desde la perspectiva de empleador y de empleado*

Compromiso laboral desde el punto de vista del empleador	Compromiso laboral desde el punto de vista del empleado
<p>Navarrete y Palacios (2012) determinaron que es fundamental que los empleados se adapten con facilidad a los cambios constantes y realicen un trabajo de calidad y no de cantidad.</p> <p>Alcantára (2016) indicó que mejorar la “motivación laboral” es importante debido a que tiene una relación directa con el desempeño laboral del empleado</p> <p>Vidangos (2017) mencionó que la perspectiva con relación al tema de compromiso laboral es la comunicación frecuente de todos los integrantes de la organización.</p> <p>Arias (2019) manifestó que se debe generar confianza y estabilidad en los empleados, para que el desarrollo de sus actividades estimule una excelente producción empresarial.</p> <p>Cuenca (2020) señaló que es muy relevante conocer lo que siente el empleado hacia la organización.</p>	<p>Según Bravo (2013) consideró que los colaboradores no solo buscan crecer profesionalmente, sino que tienen el deseo de participar de acuerdo a las responsabilidades del puesto y ayudar a los directivos en la toma de decisiones.</p> <p>Para López (2015) indicó que los empleados siempre buscan motivación y satisfacción por parte de la organización para así sentirse comprometido con la empresa.</p> <p>Sin embargo, Roa (2017) señaló que es importante fomentar el trabajo en equipo y realizar capacitaciones de buenas relaciones con la finalidad de reducir conflictos en la organización.</p> <p>Una característica similar mencionó Arias (2019), si el trabajador no es capacitado de manera constante para la realización de su trabajo sentirá el deseo de renunciar.</p> <p>Cárdenas (2020) determinó que los colaboradores buscan reconocimientos por las actividades realizadas con éxito.</p>

## **Elementos o Dimensiones del Compromiso Laboral**

Según Meller y Allen (1997) el compromiso laboral tiene tres dimensiones: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y el compromiso normativo, lo cual es respaldado por Peña, Díaz, Chávez y Sánchez (2016).

### **El compromiso afectivo**

Este compromiso hace referencia a los vínculos emocionales existentes con los colaboradores y los directivos de la organización, es decir, que los trabajadores se identifican plenamente con la organización y sienten que les pertenece, por ello tienen la predisposición de colaborar con el alcance de las metas propuestas.

### **Características fundamentales que constituyen el compromiso efectivo según Peña, Díaz, Chávez y Sánchez (2016).**

Personales: Tienen que ver con la edad, género y nivel de educación. *Estructurales*. Se refiere a la relación que existe entre supervisores y empleados.

Relativas al trabajo: Se establecen y comparten ideas para tomar decisiones que ayudan al cumplimiento de metas u objetivos.

Experiencias profesionales: Son importantes para el desarrollo de un alto compromiso con la organización.

### **El compromiso de continuación**

Este compromiso se produce cuando el trabajador se encuentra comprometido con la organización en la cual durante su permanencia ha realizado inversiones de tiempo, esfuerzo y dinero, razón por la cual “dejarla implicaría perderlo todo” (Burga Vargas, 2013, pág. 29). Por lo tanto, es necesario mencionar que existen dos categorías importantes en el compromiso de continuidad como es la alternativa y la inversión.

**Categorías del compromiso de continuación respaldado por Cuenca (2019).** Categoría

alternativa: Tiene que ver con la percepción particular de cada persona en relación a sus destrezas o habilidades que han sido impartidas en la organización.

Categoría de inversión: Se relaciona con la parte económica y el tiempo invertido para la actualización de sus conocimientos o desarrollo de sus habilidades, llevándolo de esta manera a analizar el costo que le implicaría trasladarse a otra empresa, por ello, el trabajador incrementa el apego material y opta por la permanencia en la organización.

**El compromiso normativo**

En este compromiso entra en juego un valor muy importante como es la lealtad, es decir, “cuando la institución cubre los costos de capacitación” (Burga Vargas, 2013, pág. 29). En efecto, el trabajador siente reciprocidad absoluta con la organización por dicha oportunidad o recompensa que ha sido brindada. Sin embargo, para los autores Peña, Díaz, Chávez y Sánchez (2016) en esta tercera dimensión predomina el sentimiento de obligación y deber que tiene el empleado con la empresa.

**Clima Laboral**

El clima laboral y sus antecedentes teóricos comienza a desenvolverse por las labores realizados por Lewin, Lippitt, y White (1939), los cuales expresaron que el proceder de cada persona en el grupo no obedece exclusivamente de su peculiar personalidad, asimismo depende del ambiente en donde está sumergido el conglomerado, ambiente que es dividido por los trabajadores y que contribuye en su comportamiento; manifestando más adelante Mejía y Martínez (2003) que el entorno, el espacio o la situación establecida en el área donde labora, en base a diferentes maneras de liderazgo utilizados, poseen considerables efectos hacia la conducta de los funcionarios repercutiendo así en el rendimiento y rentabilidad empresarial.

A continuación, se plantean los cuatro tipos de clima organizacional que según Sandoval (2004) deben ser considerados en este tipo de estudios:

### **Clima autoritario explotador**

Caracterizado por no confiar en sus colaboradores por quienes lo regentan. Es decir, quienes establecen objetivos e imponen sus decisiones son los directivos de la empresa.

### **Clima autoritario paternalista**

Este sistema se distingue por la seguridad existente entre los jefes y los trabajadores, la toma de resoluciones puede darse desde los niveles superiores e inferiores, los métodos de motivación para los empleados son las recompensas y también los castigos.

### **Clima participativo consultivo**

Se distingue porque la dirección tiene gran confianza a los empleados, y la descentralización para tomar determinaciones, es decir, las resoluciones se emiten en la cima o en escalones inferiores. El ambiente se define por la agilidad y la dirección en los alcances de los objetivos.

### **Clima participación en grupo**

Diferenciándose por la plena confianza que los jefes mantienen con sus empleados y la formación de grupos de trabajo, con la finalidad de lograr con los objetivos propuestos en los planes estratégicos de la organización.

Cabe mencionar, que el primer tipo de clima laboral (autoritario) concierne a un entorno cerrado con estructuras rígidas y burocráticas; el segundo clima (participativo) es un clima abierto donde su ambiente laboral es dinámico y también intenta satisfacer las necesidades de sus colaboradores.

### **Definiciones de Clima Laboral**

El clima laboral al pasar del tiempo ha tenido varias acepciones, una de ellas planteada por Bordas (2016) señaló como el ambiente laboral, diferenciado por un cúmulo de

aspectos palpables e impalpables que relativamente están presentes de manera estable en una organización establecida, en cierto modo afecta en la actitud, estimulación y proceder de los individuos, de igual modo, al trabajo de la empresa. Al respecto Chávez (2019) reveló que el clima laboral, se enfoca en la percepción e interpretación de las relaciones laborales que los empleados consideran importantes para el cumplimiento de sus actividades, en efecto, dicha percepción puede impactar de manera muy significativa en el desarrollo empresarial.

Con los antecedentes anteriores de la literatura consultada se puede dar una apreciación personal sobre clima laboral manifestando que es el medio en el cual personas que laboran en una empresa se desenvuelven tomando en consideración la infraestructura, relaciones con el personal directivos y empleados, con un propósito de perfeccionar la situación laboral de los colaboradores.

### **Ventajas del Clima Laboral**

Los escenarios en los cuales se desempeñan actualmente las empresas tanto público como privadas, demandan de mejores condiciones de trabajo que estimulen un mejor desempeño de sus empleados en respuesta a sus objetivos organizacionales, siendo de importancia considerar varias ventajas que se han plasmado en el tiempo sobre el clima laboral (ver Tabla 2).

**Tabla 2**

#### *Ventajas del Clima Laboral*

Autores	Ventajas
Sandoval (2004)	Señaló que un clima laboral positivo hace que los trabajadores sean felices y más productivos en el desarrollo de sus labores diarias
Gonzalez (2016)	Manifestó que si el clima laboral es agradable ayuda al aumento de la productividad empresarial y lograr de manera exitosa una cobertura amplia dentro del mercado competitivo.
Vidangos (2017)	Mencionó que impulsar las buenas relaciones laborales

Chávez (2019)	es importante, debido a que influye positivamente en la imagen de la institución y en el alcance de las metas. Indicó que un ambiente laboral sano favorece el trabajo en equipo y las empresas tienen más rentabilidad.
Cardenas (2020)	Determinó que un clima laboral adecuado fomenta la eficacia y también mejora la salud psicológica de los empleados.

---

## **Dimensiones del Clima Laboral**

Sandoval (2017) menciona los aspectos que actúan en el desarrollo del clima laboral: liderazgo, comunicación efectiva, relaciones interpersonales, satisfacción laboral, infraestructura, reconocimiento y remuneraciones, factores respaldados por los investigadores Vidangos (2017), Chávez (2019), Cárdenas (2020):

### **Liderazgo**

Es una capacidad y una característica fundamental que tiene un líder para dirigir o influenciar en un equipo de trabajo.

### **Comunicación efectiva**

En toda organización es substancial que el mensaje que se transmite sea claro, conciso y entendible para evitar que el receptor tenga interpretaciones equivocadas, sin duda este factor fomenta la producción empresarial y mejora las relaciones interpersonales.

### **Relaciones interpersonales**

Son valores esenciales para llevar una vida social más saludable, por ello, es necesario que esta habilidad se desarrolle y se perfeccione constantemente dentro de las organizaciones.

### **Satisfacción laboral**

Por parte de los colaboradores en las instituciones depende mucho de las necesidades y requerimientos sobre sus puestos de trabajo, como también de las relaciones interpersonales con directivos y compañeros. A fin de mejorar la satisfacción de las personas en las empresas hay que impulsar el perfeccionamiento de la condición de los trabajadores, ya que con esto las empresas conseguirán lograr sus objetivos.

## **Infraestructura**

Los espacios físicos en las oficinas deben contar con buena ventilación, iluminación, corredores limpios y amplios a fin de precautelar accidentes laborales.

## **Reconocimiento**

Es un factor muy relevante el cual contribuye en la formación de un buen clima laboral que debe ser impulsado por todas las organizaciones, también es tratado como recompensa al buen desempeño de sus colaboradores haciéndoles notar de este modo que sus esfuerzos y aportes son valorados en todo momento.

## **Responsabilidad**

Este es un valor muy importante que implica tener la capacidad para cumplir y tomar decisiones ya sea en el ámbito laboral o social, cada integrante o miembro de la empresa debe ser consciente que debe actuar con responsabilidad para mantener o mejorar el bienestar de la organización.

También es importante investigar el contexto y los métodos para conocer la complacencia de los colaboradores en vista que ayuda a la prevención y modificación de factores negativos que influyen en el individuo. Según Ortiz (2013) indicó que para medir la satisfacción del personal de una empresa existen tres métodos de encuesta: un solo índice general, una calificación universal, un puntaje por periodos y como método alternativo la entrevista personal; en donde, *el índice global único* es una respuesta a una sola pregunta, la que consiste en preguntar al personal *¿Qué tan satisfecho está con su trabajo dentro de la empresa?*, *la medición global* y *la medición por facetas* son metodologías más sofisticadas y precisas que consisten en realizar varias preguntas sobre condiciones generales, compensación y beneficios, relaciones con los compañeros de trabajo y jefes.

## Resumen

El compromiso laboral se puede mencionar que es un vínculo existente entre los empleados y la organización, al hablar de organización se refiere a todos los involucrados: personal, jefes, propietarios, clientes, proveedores, entre otros que se encuentren con interdependencia con la empresa. Hay que tomar en cuenta que el compromiso laboral que una persona tenga con la empresa va a depender mucho de su grado de motivación, clima laboral, relaciones interpersonales que tengas los miembros, apoyo de los mandos altos y medios, objetivos empresariales y personales.

Dependiendo de las características personales de los empleados existen grados de compromiso con la empresa, ya sean estos afectivos, normativos y de continuación. Estos compromisos evidencian la lealtad y trabajo continuo del personal para cumplir con los propósitos empresariales a corto y largo plazo.

No obstante, la existencia de un clima laboral adecuado, permite que el personal ejecute sus actividades de manera oportuna y eficiente. Muchas empresas se encuentran impulsando la mejora del clima laboral, para ello aplican procedimientos de entrevistas y cuestionarios que se realizan al personal. La información obtenida permite conocer cuáles son los aspectos débiles y que deben ser corregidos. Existen factores físicos e interpersonales que las empresas deben mejorar para conseguir un clima laboral adecuado. Mejorar las condiciones en las que empleados realizan su trabajo hará que la empresa sea más eficiente y evite gastos innecesarios.

## **Capítulo 3: Metodología**

### **Nivel de Estudio**

A fin de conocer las características del compromiso y clima laboral en los empleados públicos del Consejo de la Judicatura de Orellana se emplea un nivel de estudio descriptivo con el propósito de conocer cuáles son los elementos del clima organizacional que generan mayor compromiso en los funcionarios, complementándose con un nivel de estudio correlacional que de acuerdo a Hernández (2010), permitirá establecer el grado de relación entre estas dos variables.

### **Modalidad de Investigación**

La modalidad de investigación utilizada es de campo, obteniendo la información directamente de funcionarios del Consejo de la Judicatura de Orellana mediante el instrumento de investigación establecido, y posteriormente se emplea la modalidad de proyecto de desarrollo a fin de generar una propuesta de mejora, considerando que la investigación es específica y particular en este lugar; de ahí que el resultado obtenido permite definir una propuesta para mejorar el clima y comportamiento laboral y confirmar la existencia de viabilidad en el caso de ser implementado.

### **Método de Investigación**

El método deductivo es utilizado en esta investigación para verificar cuales son los problemas que se relacionan al clima laboral y compromiso laboral en los funcionarios del Consejo de la Judicatura de Orellana, con la finalidad de proponer un modelo de mejora a partir de los resultados, que permita fortalecer el clima laboral en esta dependencia pública.

### **Población y Muestra**

La población del Consejo de la Judicatura del cantón Orellana está conformada por un total de 88 funcionarios públicos, clasificados en los siguientes departamentos y áreas (ver Tabla 3):

**Tabla 3***Distribución de la Población del Consejo de la Judicatura de Francisco de Orellana*

<b>Departamento</b>	<b>Área</b>	<b>N° de funcionarios</b>
Dirección Provincial	Director	1
Secretaría Provincial y Archivo	Secretaría	1
Secretaría Provincial	Asistente Administrativo	1
Unidad Provincial de Talento Humano	Talento Humano	2
Unidad Provincial Financiera	Contabilidad	2
Unidad de Coactivas	Coactivas	2
Unidad Provincial de Tecnologías de la Información y Comunicaciones	Tics	2
Unidad Provincial de Comunicación Social	Comunicación	1
Unidad Provincial de Planificación	Planificación	1
Unidad Administrativa	Control de bienes	1
Unidad Administrativa	Conductores	2
Unidad Provincial de Estudios Jurismétricos y Estadística Judicial	Estadística	1
Unidad Provincial de Asesoría Jurídica	Jurídico	2
Coordinación Provincial de Control Disciplinario	Control Disciplinario	1
Unidad Provincial de Mediación, Justicia de Paz y otros mecanismos de solución de conflictos	Mediación	2
Unidad Provincial de Gestión Procesal	Gestión Procesal	1
Coordinación	Coordinadora Provincial	1
Unidad Judicial Civil Fco. de Orellana	Secretaría	2
Unidad Judicial Civil de Fco. de Orellana	Juez	2
Unidad Judicial Civil de Fco. de Orellana	Ayudantes Judiciales	2
Unidad Judicial de Familia, Niñez y Adolescencia	Secretaría	2
Unidad Judicial de Familia, Niñez y Adolescencia	Juez	2
Unidad Judicial de Familia, Niñez y Adolescencia	Ayudantes Judiciales	4

Unidad Multicompetente Penal	Secretaría	2
Unidad Multicompetente Penal	Juez	1
Unidad Multicompetente Penal	Ayudantes Judiciales	3
Unidad Judicial Especializada de violencia contra la mujer y el núcleo a familiar	Juez	1
Unidad Judicial Especializada de violencia contra la mujer y el núcleo a familiar	Secretaría	1
Unidad Judicial Especializada de violencia contra la mujer y el núcleo a familiar	Ayudantes Judiciales	1
Unidad Judicial Especializada de violencia contra la mujer y el núcleo a familiar	Técnico	1
Unidad Judicial Especializada de violencia contra la mujer y el núcleo a familiar	Trabajadora Social	2
Unidad Judicial Especializada de violencia contra la mujer y el núcleo a familiar	Médico	2
Unidad Judicial Especializada de violencia contra la mujer y el núcleo a familiar	Psicólogo	2
Corte Provincial	Juez	1
Corte Provincial	Secretaría	1
Corte Provincial	Ayudantes Judiciales	1
Tribunal de Garantías Penales	Juez	3
Tribunal de Garantías Penales	Secretaría	1
Tribunal de Garantías Penales	Ayudantes Judiciales	1
Archivo Provincial	Gestores de Archivo	7
Citaciones de Fco. de Orellana	Citador	1
Ventanilla	Técnicos de Ventanilla	3
Unidad Multicompetente de Sacha	Juez	2
Unidad Multicompetente de Sacha	Secretaría	2
Unidad Multicompetente de Sacha	Ayudantes Judiciales	2
Unidad Multicompetente de Sacha	Técnicos de Ventanilla	1
Unidad Multicompetente de Sacha	Gestores de Archivo	1
Unidad Multicompetente de Sacha	Citador	1
Unidad Multicompetente de Loreto	Juez	1
Unidad Multicompetente de Loreto	Secretaría	1

Unidad Multicompetente de Loreto	Ayudantes Judiciales	1
Unidad Multicompetente de Loreto	Técnicos de Ventanilla	1
Unidad Multicompetente de Loreto	Gestores de Archivo	1
Unidad Multicompetente de Loreto	Citador	1
<b>Total, funcionarios</b>		<b>88</b>

Entendido que la población del Consejo de la Judicatura de Orellana es de 88 personas y que la recomendación metodológica para el muestreo debe hacerse a partir de 100 datos de acuerdo a lo establecido por Hernández (2010), la presente investigación considera como muestra de estudio al total de la población; generando un muestreo de tipo aleatorio simple y por conveniencia, siendo una técnica utilizada para poblaciones finitas. Se define como muestreo aleatorio simple al que “garantiza que todos los individuos que componen la población tienen la misma oportunidad de ser incluidos en la muestra” (Otzen & Manterola, 2017, pág. 227). Se define como muestreo aleatorio simple al que “garantiza que todos los individuos que componen la población tienen la misma oportunidad de ser incluidos en la muestra” (Palomeque, 2019, pág. 37). El muestreo por conveniencia es una técnica de muestreo no probabilístico donde los sujetos son seleccionados dada la conveniente accesibilidad y proximidad de los sujetos para el investigador (Torres, Escalante, Olivares, & Pérez, 2015).

### **Instrumento de investigación**

Se emplea como instrumento de investigación para el levantamiento de la información de fuente primaria el cuestionario. No existe una ley otorgada por el Ministerio de Trabajo que obligue a utilizar un cuestionario único a aplicarse en las entidades públicas para medir el clima laboral, con lo cual se utilizó en la medición del clima laboral, el cuestionario propuesto por Sandoval (2017) quien indicó que el porcentaje de validez y confiabilidad es alto (ver Apéndice A); así como para la variable compromiso laboral se emplea el

cuestionario propuesto por Burga (2013) el cual en su proceso de investigación el instrumento que se aplicó arrojó un valor promedio de 0,78 de confiabilidad aplicando el análisis del coeficiente de Alfa de Cronbach (ver Apéndice B), contrastando estos instrumentos con la revisión teórica que se acopló en un solo cuestionario (ver Apéndice C).

### **Procesamiento de Datos**

El procesamiento de datos inicia con análisis de estadística descriptiva para el entendimiento de las variables de estudio en relación con la población, para complementar con estadística correlacional a fin de conocer las dimensiones del clima laboral que guardan mayor relación con componentes del compromiso laboral. Los análisis estadísticos se realizan con la herramienta Microsoft Excel y el software estadístico SPSS versión 22.0

### **Resumen**

En la presente investigación se aplicó un nivel de estudio descriptivo con el propósito de conocer cuáles son los elementos del clima organizacional que generan mayor influencia en la gestión del compromiso de los funcionarios del Consejo de la Judicatura de Orellana, complementándose con un nivel de estudio correlacional que permitirá determinar el grado de relación entre estas dos variables. La modalidad de la investigación fue de campo y para la obtención de la información se aplicó el instrumento del cuestionario de los investigadores Sandoval (2017) y Burga (2013) los cuales han demostrado un alto porcentaje de validez y confiabilidad.

El método de investigación utilizado es el deductivo, para la obtención de la muestra se aplicó el muestreo de tipo aleatorio simple y por conveniencia, siendo una técnica utilizada para poblaciones finitas, debido a que la población total del Consejo de la Judicatura de Orellana es de 88 funcionarios, para el procesamiento de los datos se utilizó las herramientas de Microsoft Excel y el software estadístico SPSS versión 22.0, los mismos que permitirán realizar el análisis correlacional y determinar la relación entre las variables XY.

## Capítulo 4: Resultados

En esta parte se exponen los principales resultados obtenidos una vez recopilada la información a través de las encuestas aplicadas. Se describirán primero las principales características de los encuestados para posteriormente analizar descriptivamente los resultados obtenidos de las variables de estudio. Finalmente analizar la relación estadística entre las variables a través de la técnica de correlación simple y múltiple.

### Caracterización de los encuestados

Se obtuvieron un total de 73 encuestas válidas para el análisis. De estos, el 53.4 % fueron hombres frente al 46.6 % de mujeres. Con respecto al tipo de relación laboral, la mayoría correspondiente al 58.9 % tiene Nombramiento Provisional, seguido de un 24.7 % que tiene Contrato y tan solo el 16.4% tiene Nombramiento Definitivo.

**Tabla 4**

#### *Género de los Encuestados*

Género	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Hombre	39	53,4	53,4
Mujer	34	46,6	100,0
Total	73	100,0	

**Tabla 5**

#### *Tipo de Relación Laboral*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Nombramiento Provisional	43	58,9	58,9
Contrato	12	16,4	75,3
Nombramiento definitivo	18	24,7	100,0
Total	73	100,0	

### Análisis Descriptivo de las variables de estudio

Las variables analizadas en esta investigación fueron la percepción del Clima organizacional y el Compromiso con la organización. La primera de ellas fue evaluada a través de siete componentes conforme lo señaló Sandoval (2017): Liderazgo, Comunicación

Efectiva, Relaciones Interpersonales, Satisfacción Laboral, Infraestructura, Reconocimiento y Responsabilidad. Por otra parte, la variable Compromiso fue evaluada con tres componentes: Compromiso Afectivo, Compromiso de Continuidad y Compromiso Normativo según la investigación de Burga (2013). El cuestionario tuvo un total de 73 preguntas.

En la tabla 6 se muestra el resumen de estadísticas descriptivas de los componentes de la variable Clima Organizacional, dado que las preguntas fueron evaluadas a través de una escala de Likert de uno a cinco, se observa que los encuestados reportan un valor promedio más alto en el componente Infraestructura (4.4), respaldando estos resultados con la investigación de Morales y Yépez (2016) quienes manifiestan que las condiciones adecuadas de la infraestructura proporciona un ambiente agradable dentro de la organización; en lo que contempla la percepción de Comunicación efectiva arrojó un resultado alto de (4.08), contrastando con el estudio de Sandoval (2017) en el cual menciona que es importante que los canales de comunicación estén bien establecidos en todas las áreas de la institución para que el desarrollo del trabajo sea de manera oportuna.

Por último, el componente Relaciones Interpersonales también muestra un valor alto (3.9), este factor es muy relevante para mantener un personal confiado y unido dentro de la organización conforme lo menciona Morales y Yépez (2016). Los componentes que menos valoración recibieron fueron la Responsabilidad (3.34) y el Reconocimiento (3.44). Estos valores revelan que, para los encuestados, la Infraestructura, Comunicación y Relaciones son los componentes de mayor relevancia dentro del Clima Organizacional. Sin embargo, se observa que el reconocimiento y la responsabilidad se perciben como menor desarrollado dentro de esta variable.

**Tabla 6***Análisis Descriptivo de la Variable Clima Organizacional*

	<b>Mínimo</b>	<b>Máximo</b>	<b>Promedio</b>	<b>Desviación Estándar</b>
Liderazgo	3,00	4,90	3,8309	,34888
Comunicación Efectiva	2,63	5,00	4,0856	,47181
Relaciones Interpersonales	2,71	5,00	3,9119	,46695
Satisfacción	3,00	5,00	3,5194	,45928
Infraestructura	3,08	5,00	4,4041	,47318
Reconocimiento	1,86	4,43	3,4475	,57620
Responsabilidad	1,86	4,43	3,3447	,67698

La variable compromiso, fue medida a través de tres componentes: Compromiso Afectivo, Compromiso de Continuidad y Compromiso Normativo. Los resultados que se muestran en la tabla 7, revelan que se obtiene una mayor valoración en el Compromiso de Continuidad (3.31) seguido del Compromiso Normativo (3.3), este último respaldado por Cuenca (2020), quien considera que los beneficios brindados por la institución permiten que los colaboradores se orienten más al cumplimiento de los objetivos.

**Tabla 7***Análisis Descriptivo de la Variable Compromiso*

	<b>Mínimo</b>	<b>Máximo</b>	<b>Promedio</b>	<b>Desviación Estándar</b>
Compromiso Afectivo	2,17	4,67	3,0114	,39512
Compromiso Continuidad	1,50	4,67	3,3139	,63564
Compromiso Normativo	2,17	4,83	3,3014	,58838

**Relación entre las Variables de Estudio**

Para analizar la relación entre las variables de estudio, se utilizó el análisis de correlación simple y múltiple. Esta es una técnica estadística que permite evaluar la relación entre variables. La técnica de correlación simple permite analizar la relación entre dos variables mientras que la correlación múltiple posibilita el análisis entre más de dos variables. Este análisis se utiliza para explorar y cuantificar la relación entre una variable llamada dependiente (Y) y una variable llamada independiente para la correlación simple y varias

variables independientes en la correlación múltiple ( $X_1, X_2, \dots, X_p$ ). Además, permite desarrollar una ecuación lineal con fines predictivos (regresión lineal).

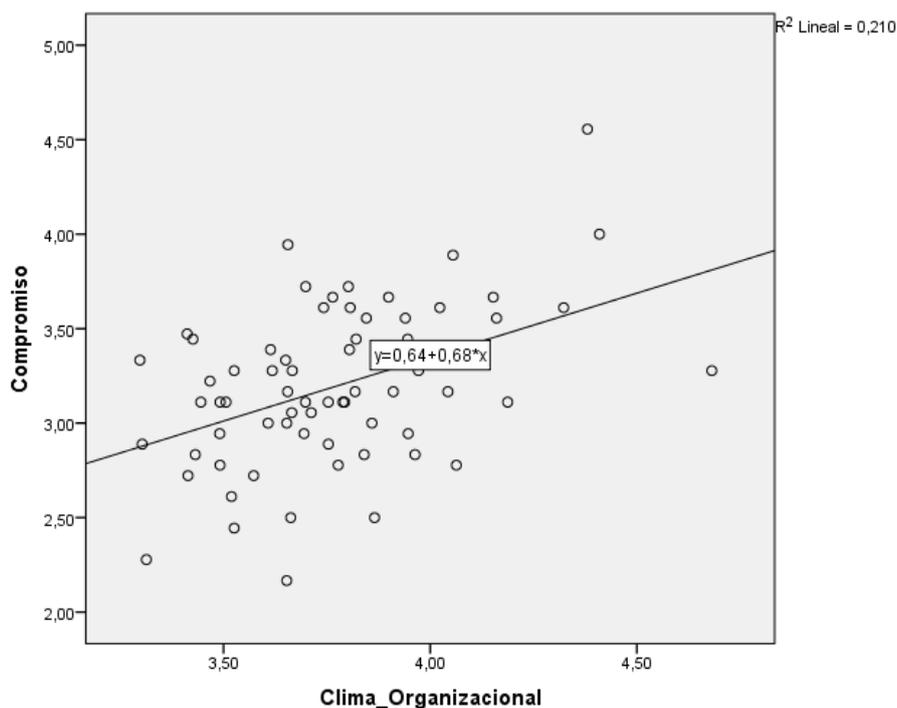
El primer análisis se realizó a través de la técnica de correlación simple. La tabla 8 muestra el coeficiente de correlación de Pearson calculado. Las variables de estudio fueron agregadas a través de un promedio aritmético.

**Tabla 8**

*Coeficiente de Correlación de Pearson entre las variables de estudio*

		Clima Organizacional	Compromiso
Clima Organizacional	Correlación de Pearson	1	,458**
	P-valor		,000
Compromiso	Correlación de Pearson	,458**	1
	P-valor	,000	

Los resultados evidencian que existe una relación positiva y significativa entre el Clima Organizacional y el Compromiso (0.458; p-valor < 0.05). El valor obtenido permite concluir que existe además una correlación moderada entre las variables de acuerdo a lo establecido por Lind, Marchal y Wathen (2012). La Figura 1 muestra el diagrama de Dispersión donde se evidencia de forma gráfica la relación entre estas variables. Comprobando que el clima laboral es un elemento fundamental que permite que los trabajadores de una institución mejoren el compromiso laboral y gocen de un ambiente saludable y productivo.



*Figura No 1* Relación entre las Variables de Estudio

Si bien estos resultados brindan información relevante sobre la relación entre las variables analizadas, es necesario aplicar la técnica de la correlación múltiple para verificar el nivel de asociación de cada uno de los componentes del Clima organizacional con el Compromiso dentro de la organización. En las Tablas 9 y 10 y 11 se muestran los resultados del análisis realizado.

**Tabla 9**

*Resumen del Modelo de Correlación Múltiple*

Model	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,487 <sup>a</sup>	,237	,155	,37718

Predictores: Responsabilidad, Comunicación Efectiva, Infraestructura, Satisfacción, Reconocimiento, Liderazgo, Relaciones Interpersonales...

**Tabla 10***Resumen del Modelo de Correlación Múltiple*

Modelo		Suma de cuadrados	Grados de Libertad	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	2,870	7	,410	2,882	,011 <sup>b</sup>
	Residual	9,247	65	,142		
	Total	12,117	72			

b. Predictores Responsabilidad, Comunicación Efectiva, Infraestructura, Satisfacción, Reconocimiento, Liderazgo, Relaciones Interpersonales...

**Tabla 11***Coefficientes del Modelo de Regresión*

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	Valor T	Significancia
	B	Error estándar	Beta		
1 (Constante)	,878	,664		1,322	,191
Liderazgo	,172	,174	,146	,985	,328
Comunicación Efectiva	,194	,142	,223	1,365	,007
Relaciones Interpersonales	-,085	,148	-,096	-,573	,569
Satisfacción	,068	,121	,076	,559	,578
Infraestructura	,019	,112	,022	,171	,865
Reconocimiento	,188	,096	,264	1,958	,004
Responsabilidad	,072	,076	,118	,940	,351

En la Tabla 9, el valor R indica que el modelo explica el 48.7 % de la variación de la variable dependiente “Compromiso”.

Por otra parte, el análisis de correlación múltiple permite corroborar la siguiente hipótesis nula:

$$H_0: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = \beta_5 = \beta_6 = 0$$

Donde cada  $\beta$  representan los coeficientes de la ecuación de regresión. En la Tabla 10, el valor de F (2.882) tiene asociado un valor de significancia (p-valor) menor al nivel de significancia de 0.05, lo que permite rechazar la hipótesis nula planteada anteriormente, permitiendo concluir que alguno de los valores  $\beta$  no es diferente de cero. Las últimas dos

columnas de la Tabla 11 permite verificar cuál de los coeficientes es igual a cero a través de una prueba de la prueba T Student donde la Hipótesis nula es  $\beta = 0$ . La última columna de esta tabla representa el p-valor asociado a cada coeficiente. La regla de decisión es: “si el p-valor es menor que el nivel de significancia 0.05, se rechaza la hipótesis nula”. Al observar la Tabla 11 se puede verificar que únicamente los coeficientes “Comunicación Efectiva” y “Reconocimiento” es diferente de cero, por lo que se concluye que son estos componentes los que tiene una relación significativa con el Compromiso organizacional.

### **Modelo de gestión de compromiso**

Considerando los resultados obtenidos en el análisis del modelo estadístico correlacional, simple y múltiple se evidencia que los elementos que influyen de manera positiva con el compromiso laboral son el liderazgo, relaciones interpersonales, satisfacción, infraestructura y responsabilidad, respaldado lo mencionado por Berberoglu (2018) respecto a que los factores del clima laboral tienen un impacto en la predicción del compromiso organizacional.

En este estudio la relación entre las variables clima y compromiso fue igual a 0.458, considerada una relación moderada. Los hallazgos del presente estudio también son consistentes con los resultados encontrados por Bahrami (2016) quien en su estudio encontró una correlación positiva y significativa entre el clima laboral y el compromiso organizacional demostrando que la asociación moderada entre el compromiso normativo y de continuidad es favorable para aumentar el compromiso afectivo en una organización, por lo tanto, en la presente investigación se demuestra que el compromiso de continuidad con el normativo se encuentran correlacionados y esto permite elevar el compromiso afectivo, en base a los resultados se procede a plantear la propuesta de un modelo de gestión del compromiso para el fortalecimiento del clima laboral, caso Consejo de la Judicatura de Francisco de Orellana

mediante actividades que respondan a los problemas identificados a efecto de optimizar los recursos que se destinen para el plan de mejora.

**Tabla 12**

*Modelo de Gestión del Compromiso para el Fortalecimiento del Clima Laboral*

<b>Relaciones Identificadas</b>	<b>Tipo de acción</b>	<b>Actividades</b>	<b>Meta</b>	<b>Responsable</b>	<b>Tiempo</b>	<b>Recursos</b>	<b>Presupuesto</b>
Relación positiva de los elementos del clima laboral Liderazgo, Infraestructura, con el compromiso laboral	Fortalecer el compromiso afectivo	Establecer talleres de filosofía institucional. Ejecutar conversatorios con el fin de interactuar en temas de ética e identidad de la institución. Diseñar un sistema propio de evaluación de desempeño laboral. Incentivar el desarrollo personal y profesional Colocar cuadros informativos en las áreas administrativas y jurisdiccionales de los mejores funcionarios del mes	Elevar el compromiso afectivo en un 90%	Talento Humano Departamento de Comunicación Dirección Provincial	Enero-Julio 2021	Salón de Capacitaciones Equipos de computo Material de Oficina	Existe presupuesto asignado para eventos asignado por el Ministerio de Finanzas.
Relación positiva de los elementos del clima laboral Satisfacción y Relaciones Interpersonales con el compromiso laboral	Fomentar el compromiso de continuidad	Planificar capacitaciones frecuentes para los funcionarios Establecer actividades para reducir el estrés laboral y aumentar la autoeficacia de los funcionarios Contratar un Coach	Elevar el compromiso de continuidad en un 90%	Talento Humano	Enero-Julio 2021	Salón de Capacitaciones Equipos de computo Material de Oficina	Coordinación de Fondos con la Asociación de los Servidores Judiciales de Orellana que aportan mensualmente el 5% de su salario
Relación positiva de los elementos del clima laboral Responsabilidad con el compromiso laboral	Promover más compromiso normativo	Monitorear el desarrollo de las actividades laborales de los funcionarios. Realizar talleres de empoderamiento para que las decisiones de los funcionarios sean más concretas y confiables	Elevar el compromiso normativo en un 90%	Talento Humano	Mensual	Salón de Capacitaciones Equipos de computo Material de Oficina	Existe presupuesto asignado para eventos asignado por el Ministerio de Finanzas.

## **Conclusiones Capítulo 5: Conclusiones y Recomendaciones**

En cuanto al objetivo de identificar las características del modelo de gestión de compromiso que debe tener la propuesta para el Concejo de la Judicatura de Orellana, se logró comprobar en la presente investigación, las características del modelo de gestión como las políticas organizativas de alto impacto en la creación de condiciones para el compromiso con efectos retributivos con la definición del puesto de trabajo Sandoval Caraveo, (2004), el establecimiento de una cultura organizativa donde imperen los valores y el clima laboral Bernal López, (2015), además del desarrollo profesional y la percepción de oportunidades de carrera Alcantára Garcia (2016), todo esto con la finalidad de generar condiciones de compromiso a través de la implementación de un adecuado sistema de selección, tener un buen liderazgo y ofrecer y generar expectativas que se puedan cumplir tanto por el trabajador como la institución (Cardenas Montoro, 2020).

Al analizar la situación actual del clima laboral en el Concejo de la Judicatura de Orellana, se evidencia en el estudio realizado, que los puntos fuertes dentro de la institución son la Infraestructura, Comunicación y Relaciones interpersonales, que según Sandoval (2017) son factores fundamentales que influyen de manera positiva en el compromiso organizacional, mientras que el reconocimiento y la responsabilidad se perciben como los menos importantes ambos componentes guardan relación con lo establecido por Vidangos (2017) quien menciona que estos factores del clima laboral influyen directamente con el compromiso de los trabajadores, por ello, resalta que “la felicitación es una de las claves de la motivación del personal”. Entendiendo que el clima se refiere a la condición laboral que permite trabajar en un ambiente físico y afectivo adecuado para que el resultado del trabajo y el comportamiento laboral sean positivos y exitosos, se ha propuesto actividades importantes para seguir fortaleciendo estos elementos que repercuten en el sistema organizacional.

En el tercer objetivo enfocado a relacionar el modelo de gestión de compromiso con el clima laboral en el Concejo de la Judicatura de Orellana, los datos muestran que cumple con la mayoría de los elementos que forman parte del modelo y que se fundamenta según lo establecido por Arias (2019), como la conservación de la infraestructura, la adecuada selección del personal, el establecimiento de valores y cultura organizacional con la implementación de lineamientos internos, la misión y la visión, la posibilidad del crecimiento tanto profesional a través de las capacitaciones como personal del funcionario al ascender por la carrera judicial y administrativa, la dotación y actualización de los equipos y herramientas de trabajo Chávez Cruz, (2019) , en especial, la parte tecnológica, la aplicación de los manuales organizacional, de puestos y procesos, donde fijan las funciones y competencias de cada trabajador y departamento (Cuenca Galarza, 2020).

Por último, en la estructura del modelo de gestión del compromiso para el Concejo de la Judicatura de Orellana que fortalezca su clima laboral, se considera el aporte de Berberoglu (2018) quien afirma que el clima organizacional tiene una relación directa y positiva con el desempeño organizacional percibido de los empleados, por lo que las variables clima, compromiso, liderazgo, relaciones interpersonales, satisfacción, infraestructura, responsabilidad y recompensas son los elementos e ítems que se deben considerar a la hora de elaborarlo, considerando todos los aspectos de la estructura laboral y organizacional de la institución para lograr en primer lugar un buen ambiente laboral y en segundo lugar más eficiencia en el trabajo (Hernández Quintero, 2019).

### **Recomendaciones**

Buscar los medios y mecanismos más convenientes a las necesidades de la institución que permitan se canalice la propuesta de modelo de gestión de compromiso planteada en la presente investigación, con la finalidad de aplicarlas y que una vez implementada, pueda ser medida nuevamente y hacer una evaluación de los resultados para ver si han mejorado o no

las condiciones de clima laboral, todo esto, partiendo del análisis y estimación de las características de la institución que coincidan con los elementos de la propuesta del modelo para que puedan ser aplicadas al modelo planteado a partir de los elementos de la gestión de compromiso.

Realizar periódicamente el seguimiento, revisión y evaluación del clima laboral en el Concejo de la Judicatura de Orellana una vez aprobado y aplicado la propuesta de modelo de plan de gestión de compromiso realizado y planteado en esta investigación, para medir su efectividad y confirmar su continuidad o efectuar un cambio, además de aplicar las mejoras propuestas que sean necesarias y pertinentes.

Elaborar un análisis comparativo entre los resultados de los estudios previos que se tenían sobre la situación del clima laboral en la institución antes de la aplicación del modelo de gestión de compromiso, con el que se obtendría luego de ser aplicado el modelo, con la finalidad de establecer el alcance que se consiguió en el personal su puesta en práctica y determinar su impacto con el ambiente de trabajo existente en el Concejo de la Judicatura de Orellana, y de esa forma comprobar y validar su eficacia.

Mejorar el clima laboral del Concejo de la Judicatura de Orellana mediante la aplicación y elaboración de forma estructurada del modelo de gestión del compromiso a partir de la propuesta realizada en esta investigación, esto se logra, en primer lugar, gestionando su aprobación para su aplicación y posterior evaluación a efecto de mantener un control sobre la mejora de los resultados expuestos en este trabajo.

## Referencias

- Alcantára Garcia, B. L. (Abril de 2016). *Modelo de factores determinantes del desempeño y compromiso laboral validado con empleados de instituciones de la unión dominicana (Tesis doctoral)*. Universidad de Morelos, Morelos. Obtenido de <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/handle/20.500.11972/192>
- Arias Pérez , S. (2019). *identificación de las prácticas de talento humano que aumentan el compromiso laboral en una empresa de tecnología de la ciudad de quito en los años 2017-2018 (Tesis de grado)*. Universidad UTE, Quito. Obtenido de <file:///C:/Users/PC/Dropbox/TESIS%20UIDE/Art%C3%ADculos%20de%20Respaldo/Tesis%20Gesti%C3%B3n%20del%20Compromiso.pdf>
- Bahrami, M. A., Barati, O., Ghoroghchian, M. S., Montazer Alfaraj, R., & Ezzatabadi, M. R. (2016). Role of organizational climate in organizational commitment: The case of teaching hospitals. *Osong public health and research perspectives*, 7(2), 96-100. doi:<https://doi.org/10.1016/j.phrp.2015.11.009>
- Berberoglu, A. (20 de 05 de 2018). *Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals*. Obtenido de [file:///C:/Users/delap/Downloads/Impact\\_of\\_organizational\\_climate\\_on\\_organizational.pdf](file:///C:/Users/delap/Downloads/Impact_of_organizational_climate_on_organizational.pdf)
- Bernal López, J. (2015). *ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y COMPROMISO LABORAL DE LOS EMPLEADOS DEL CORPORATIVO ADVENTISTA DE MONTEMORELOS*. Obtenido de <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/108/Tesis%20Josu%C3%A9%20Bernal%20L%C3%B3pez.pdf?sequence=1>

- Bordas Martínez, M. J. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral* (digital ed.). Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia. Obtenido de [https://books.google.com.ec/books?id=7ICxCwAAQBAJ&lpg=PP1&ots=oZIBxZAsd0&dq=Bordas%20Mart%C3%ADnez%20\(2016\)%20&lr&hl=es&pg=PT26#v=onepage&q=Bordas%20Mart%C3%ADnez%20\(2016\)&f=false](https://books.google.com.ec/books?id=7ICxCwAAQBAJ&lpg=PP1&ots=oZIBxZAsd0&dq=Bordas%20Mart%C3%ADnez%20(2016)%20&lr&hl=es&pg=PT26#v=onepage&q=Bordas%20Mart%C3%ADnez%20(2016)&f=false)
- Bravo Mantilla, E. A. (2013). *El compromiso laboral (engagement) en las áreas administrativas de un medio de comunicación escrito de la ciudad de Quito-Ecuador (Tesis de grado)*. Universidad de las Américas, Quito. Obtenido de <http://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/1820>
- Burga Vargas, E. (2013). *El clima organizacional y su correlación con el compromiso laboral en los trabajodres del área de servicios generales empresa Yanacocha Cajamarca, en el año 2011 (Tesis de maestria)*. Universidad Nacional de Cajamarca, Cajamarca. Obtenido de <http://repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/2011>
- Cardenas Montoro, G. (2020). *Habilidades directivas, clima organizacional en el compromiso laboral docente de Educación Básica Alternativa EBA UGEL 05-2019 (Tesis doctoral)*. Universidad César Vallejo, Lima. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/40444>
- Chávez Cruz, A. R. (2019). Factores de riesgos psicosociales y su influencia con el clima laboral en los. *Trabajo de titulación previo a la obtención del Título de Magíster en Seguridad y Salud Laboral*. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/18971>
- Cuenca Galarza, R. X. (2020). *Propuesta de un modelo de gestión de compromiso alineado a la cultura de FLACSO Ecuador para el período 2019 (Tesis de grado)*. Universidad UTE, Quito. Obtenido de <http://repositorio.ute.edu.ec/handle/123456789/20764>

EL PAÍS. (11 de octubre de 2019). *Crisis ecuatoriana*. Obtenido de

[https://elpais.com/elpais/2019/10/10/opinion/1570729111\\_065947.html](https://elpais.com/elpais/2019/10/10/opinion/1570729111_065947.html)

El Universo. (21 de abril de 2019). *Gobierno ecuatoriano aún no concluye su plan de*

*optimización*. Obtenido de

<https://www.eluniverso.com/noticias/2019/04/21/nota/7295018/gobierno-aun-no-concluye-su-plan-optimizacion>

Estrella, S. (28 de diciembre de 2019). *Durante el 2019 fueron despedidos cerca de 25.000 personas en el sector público*. Obtenido de Pichincha Comunicaciones:

<http://www.pichinchacomunicaciones.com.ec/durante-el-2019-fueron-despedidos-cerca-de-25-000-personas-en-el-sector-publico/>

Galarza, V. (26 de julio de 2019). *Con evaluación empieza proceso de desvinculación de servidores públicos*. Obtenido de Pichincha Comunicaciones:

<http://www.pichinchauniversal.com.ec/con-evaluacion-empieza-proceso-de-desvinculacion-de-servidores-publicos/>

Galindo Toledo, R. (2018). *Compromiso laboral del personal y su influencia en la atención al ciudadano en la Municipalidad Distrital Caleta de Carquín, 2017 (Tesis de grado)*.

Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho. Obtenido de

<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2212>

Galván Arias, S. E. (2015). *Inestabilidad laboral en el sector público, en relación a los dos años de contrato (Tesis de grado)*. Universidad Nacional de Loja, Loja. Obtenido de

[https://www.dropbox.com/search/personal?path=%2F&preview=id%3APErfd\\_XGrwAAAAAAAAAADw&query=sara&search\\_session\\_id=45668943463040988006409393216886&search\\_token=Th6lkkvYliLnzQIzTBE9%2FvK5VdmveECJTmYmKsvFRXw%3D](https://www.dropbox.com/search/personal?path=%2F&preview=id%3APErfd_XGrwAAAAAAAAAADw&query=sara&search_session_id=45668943463040988006409393216886&search_token=Th6lkkvYliLnzQIzTBE9%2FvK5VdmveECJTmYmKsvFRXw%3D)

Gonzalez Cantu, R. (Abril de 2016). Clima Laboral, Un Eje de la Sociología Organizacional.

*Daena: International Journal of Good Conscience*, 11(1), 92-95. Obtenido de

[http://www.spentamexico.org/v11-n1/A7.11\(1\)92-95.pdf](http://www.spentamexico.org/v11-n1/A7.11(1)92-95.pdf)

Hernández Quintero, N. S. (2019). *El liderazgo y su relación con el clima laboral en la*

*organización (Monografía)*. Fundación Universidad de América, Bogotá. Obtenido de

<http://hdl.handle.net/20.500.11839/7271>

Jericó, P. (22 de 10 de 2008). *Gestión del compromiso*. Obtenido de

[https://factorhuma.org/attachments\\_secure/article/8279/gcompromis\\_def\\_cast.pdf](https://factorhuma.org/attachments_secure/article/8279/gcompromis_def_cast.pdf)

Lewin, K., Lippitt, R., & White, R. K. (May de 1939). *Patterns of Aggressive Behavior in*

*Experimentally Created "Social Climates"* (Vol. 10). The Journal of Social

Psychology. Obtenido de The Journal of Social Psychology:

<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00224545.1939.9713366?journalCode=vsoc20>

Lind, D. A., Marchal, W. G., & Wathen , S. A. (2012). *Estadística aplicada a los negocios y*

*la economía* (15 ed.). Mexico, D.F.: McGraw-Hill.

López, J. B. (2015). *Administración de recursos humanos y compromiso laboral de los*

*empleados del corporativo adventista de montemorelos (Tesis de maestría)*.

Universidad de Montemorelos, Nuevo León. Obtenido de

<https://docplayer.es/33671618-Resumen-administracion-de-recursos-humanos-y-compromiso-laboral-de-los-empleados-del-corporativo-adventista-de-montemorelos-por-josue-bernal-lopez.html>

Marsollier, R. G., & Expósito, C. D. (Febrero de 2017). Los valores y el compromiso laboral en el empleo público. *Revista Empresa y Humanismo*, XX(2), 29-50.

doi:<https://dx.doi.org/10.15581/015.XX.2.29-50>

- Mejía Lira, J., & Martínez Puón, R. (2003). *El papel de los implementadores en la profesionalización del empleo público*. Obtenido de [http://revistabuengobierno.org/home/wp-content/Documentos/RSP7\\_5.pdf](http://revistabuengobierno.org/home/wp-content/Documentos/RSP7_5.pdf)
- Meyer, J., & Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. Los Angeles, CA: Sage Publications.
- Morales Totoy, D. S., & Yopez Rizzo, C. E. (2016). *PROPUESTA DE UN PLAN DE MEJORA QUE FAVOREZCA EL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE LA DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN FINANCIERA DE LA ARMADA DEL ECUADOR FUNDAMENTADO EN EL ANÁLISIS Y GESTIÓN DE LA SATISFACCIÓN LABORAL (Tesis de maestría)*. Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/15970>
- Moreno Perea, S., & Perez Sanchez, E. O. (28 de Junio de 2018). Relaciones interpersonales en el clima laboral de la universidad tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba. *Revista CES Derecho*, 9(1), 13-33. doi:<https://dx.doi.org/10.21615/cesder.9.1.2>
- Navarrete Guerra, B., & Palacios Garcia , M. (2012). *Diagnóstico y diseño de un plan de compromiso laboral en las empresas: DESCAL, METROAGENCIA Y S.J. JERSEY (Tesis de grado)*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Quito. Obtenido de <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/6799>
- Ortiz Delgadillo, K. S. (2013). *Satisfacción laboral y detección de factores motivacionales en empleados en una organización de la sociedad civil (Tesis de maestría)*. Universidad Autónoma De Nuevo León, Monterrey. Obtenido de <http://eprints.uanl.mx/id/eprint/3634>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35, 227-232. Obtenido de

[https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0717-95022017000100037&lng=es&nrm=iso&tlng=es](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0717-95022017000100037&lng=es&nrm=iso&tlng=es)

- Palomeque, D. F. (2019). Proyecto de inversión para la elaboración de adornos con plantas ornamentales en la ciudad de Milagro. *Universidad Estatal de Milagro*. Obtenido de <http://repositorio.unemi.edu.ec/handle/123456789/4947>
- Peña Cárdenas, M. C., Díaz Díaz, M. G., Chávez Macías, A. G., & Sánchez Esparza, C. E. (2016). El Compromiso Organizacional Como Parte Del Comportamiento De Los Trabajadores De Las Pequeñas Empresas (The Organizational Commitment as Part of the Behavior of Workers in Small Businesses). *Revista Internacional Administracion & Finanzas*, 9(5), 95-105. Obtenido de <https://ssrn.com/abstract=2808147>
- Peralta, P. (26 de julio de 2019). *Evaluarán a servidores públicos de instituciones en proceso de eliminación o fusión*. Obtenido de Pichincha Comunicaciones: <http://www.pichinchauniversal.com.ec/evaluaran-a-servidores-publicos-de-instituciones-en-proceso-de-eliminacion-o-fusion/>
- Roa Villamil, M. (2017). *La comunicación y los efectos en el clima organizacional (Tesis de grado)*. Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10654/16370>
- Sandoval Añapa, I. (2017). *Análisis del clima laboral del Distrito de Educación 08D02 Eloy Afaro (Tesis de maestría)*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas, Esmeraldas. Obtenido de <https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/972>
- Sandoval Caraveo, M. C. (2004). Concepto y Dimensiones del Clima Organizacional. *Hitos de Ciencias Económico*, 27, 78-82. Obtenido de [https://mimateriaenlinea.unid.edu.mx/dts\\_cursos\\_md/lic/AE/EA/AM/02/Concepto\\_dimensiones.pdf](https://mimateriaenlinea.unid.edu.mx/dts_cursos_md/lic/AE/EA/AM/02/Concepto_dimensiones.pdf)

Torres, M. d., Escalante, A. E., Olivares, E., & Pérez, J. C. (2015). Talento verde: caracterización y búsqueda. *Nova scientia*, 7(14), 694-709. Obtenido de [www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S2007-07052015000200694&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2007-07052015000200694&lng=es&nrm=iso&tlng=es)

Vidangos Cruz, C. A. (2017). *Análisis de las relaciones interpersonales y clima laboral de begsa empresa individual de responsabilidad limitada – puno periodo 2016 (Tesis de grado)*. Universidad Nacional del Altiplano, Puno. Obtenido de <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/4472>



## Apéndice A: Cuestionario de Clima Laboral

UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DEL ECUADOR FACULTAD DE  
CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS.

*Estimado trabajador (a), agradecemos su colaboración en responder este cuestionario, cuyo objeto es determinar la relación entre compromiso laboral y clima laboral de los servidores judiciales del Consejo de la Judicatura de Orellana, como proyecto de titulación del programa de Maestría en Administración de Empresas de la Universidad Internacional del Ecuador.*

*Por favor lea cuidadosamente cada una de las alternativas y marque con una (x) el número que corresponda.*

### Datos de identificación

Departamento: ..... Tiempo de servicio: .....

Cargo: ..... Género: ..... Edad: .....

Tipo de relación: Nombramiento ( ) Nombramiento provisional ( ) Contrato ( )

1	2	3	4	5
Totalmente en Desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

No.	Ítems	1	2	3	4	5
<b>Liderazgo</b>						
1	En esta organización las funciones están claramente definidas					
2	En esta organización las tareas están lógicamente estructuradas					
3	En esta organización se tiene claro quién manda y toma las Decisiones					
4	Conozco claramente las políticas de esta organización					
5	Conozco claramente la estructura organizativa de esta organización					
6	En esta organización no existen muchos papeleos para hacer las cosas					
7	El exceso de reglas, detalles administrativos y trámites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas					
8	Aquí la productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación					

9	En esta organización a veces no se tiene claro a quien reportar					
10	Nuestros jefes muestran interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan					
<b>Comunicación efectiva</b>						
11	Cree Ud. que en su área de trabajo se producen errores por falta de información					
12	Considera Ud. que se le entrega la información suficiente en el momento, para realizar bien su trabajo					
13	Están establecidos los canales de comunicación entre las diferentes áreas de la Institución					
14	El distrito informa a los funcionarios acerca de los resultados obtenidos en su gestión					
15	Los medios de comunicación utilizados por el distrito contribuyen al mejoramiento continuo					
16	El líder departamental le informa de los objetivos que tiene que lograr en su área de trabajo					
17	Las autoridades comunican la visión, misión y los valores de la Institución					
18	Considera usted que los líderes escuchan las sugerencias y opiniones del personal que labora en la Institución					
<b>Relaciones Interpersonales</b>						
19	Nuestra comunicación es abierta y transparente					
20	Esta organización se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones.					
21	Nos ayudamos y animamos unos a otros					
22	Las personas en esta organización tienden a ser frías y reservadas entre sí.					
23	Las relaciones jefe-trabajador tienden a ser agradables.					
24	Respetamos las habilidades, los deseos y la personalidad de los demás					
25	Confiamos los unos en los otros					
<b>Satisfacción Laboral</b>						
26	Las personas se sienten orgullosas de pertenecer a esta institución					
27	Me siento que soy miembro de un equipo que funciona bien					
28	Siento que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la organización					
29	En esta organización cada cual se preocupa por sus intereses					
<b>Infraestructura</b>						
30	Cuenta con el material necesario para el desempeño de sus funciones					
31	Cuenta con condiciones adecuadas de seguridad e higiene para realizar su trabajo					
32	El Consejo de la Judicatura de Orellana es el mejor lugar para trabajar					
33	El equipo de cómputo con que cuenta es adecuado para el desarrollo de su					

	trabajo						
34	El trato que se da en su área de trabajo es cordial y respetuoso						
35	Se siente feliz haciendo su trabajo						
36	En su departamento y/o área de trabajo se respeta el horario de trabajo						
37	Las herramientas y equipos que utiliza (computador, teléfono, etc.) son mantenidos en forma adecuada						
38	Considera que desarrolla sus tareas con la calidad esperada por la Institución						
39	Considera que los muebles de su oficina (silla, escritorio, archivadores) están en buen estado						
40	Cuenta con espacio suficiente y cómodo para realizar su trabajo en forma adecuada						
41	El ambiente físico de trabajo es adecuado (limpieza, olores, ruido, iluminación, ventilación, temperatura, etc.)						
<b>Reconocimiento</b>							
42	En esta organización existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda						
43	Las recompensas e incentivos que se reciben en esta organización son mejores que las amenazas y críticas						
44	Aquí las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo						
45	Se estimula la capacitación de los funcionarios						
46	Cuando cometo un error me sancionan						
47	Se ofrecen posibilidades para el desarrollo personal de los funcionarios						
48	Hay grupos de funcionarios que casi nunca reciben atención ni reconocimiento						
<b>Responsabilidad</b>							
49	No nos confiamos mucho en juicios individuales en esta organización, casi todo se verifica dos veces.						
50	A mi jefe le gusta que haga bien mi trabajo sin estar verificándolo con él						
51	Mis superiores solo trazan planes generales de lo que debo hacer, del resto yo soy responsable por el trabajo realizado						
52	En esta organización salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo						
53	Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por sí mismas						
54	En esta organización cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas						
55	En esta organización uno de los problemas es que los individuos no toman responsabilidades						

## Apéndice B: Cuestionario de Compromiso Laboral



UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DEL ECUADOR FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS.

*Estimado trabajador (a), agradecemos su colaboración en responder este cuestionario, cuyo objeto es determinar la relación entre compromiso laboral y clima laboral de los servidores judiciales del Consejo de la Judicatura de Orellana, como proyecto de titulación del programa de Maestría en Administración de Empresas.*

*Por favor lea cuidadosamente cada una de las alternativas y marque con una (x) el número que corresponda de acuerdo a su opinión sincera.*

1	2	3	4	5
Totalmente en Desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

No.	Ítems	1	2	3	4	5
<b>Compromiso afectivo</b>						
1	Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta organización					
2	Realmente siento como si los problemas de la organización fueran míos					
3	No experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización					
4	No me siento ligado emocionalmente a mi organización					
5	No me siento integrado plenamente en mi organización					
6	Esta organización significa personalmente mucho para mí					
<b>Compromiso de continuidad</b>						
7	Hoy permanecer en esta organización, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo					
8	Sería muy duro para mí dejar esta organización, inclusive si lo quisiera					
9	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi organización en estos momentos					
10	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de mi organización					
11	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la organización, podría					

	haber considerado trabajar en otro sitio					
12	Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta organización, es la inseguridad que representan las alternativas disponibles.					
<b>Compromiso normativo</b>						
13	No siento obligación alguna de permanecer en mi actual trabajo					
14	Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi organización ahora					
15	Me sentiría culpable si dejara mi organización ahora					
16	Esta organización merece mi lealtad					
17	No abandonaría mi organización en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella					
18	Estoy en deuda con la organización					

## Apéndice C: Cuestionario de Clima Laboral y Compromiso Laboral

Estimado trabajador (a), agradecemos su colaboración en responder este cuestionario, cuyo objeto es determinar la relación entre compromiso laboral y clima laboral de los servidores judiciales del Consejo de la Judicatura de Orellana, como proyecto de titulación del programa de Maestría en Administración de Empresas de la Universidad Internacional del Ecuador.

Por favor lea cuidadosamente cada una de las alternativas y marque con una (x) el número que corresponda.

### *Datos de identificación*

*Departamento:* ..... *Tiempo de servicio:* .....

*Cargo:* ..... *Genero:* ..... *Edad:* .....

*Tipo de relación:* *Nombramiento* ( ) *Nombramiento provisional* ( ) *Contrato* ( )

*Por favor lea cuidadosamente cada una de las alternativas y marque una ellas de acuerdo a su opinión sincera.*

### **LIDERAZGO**

#### **1. En esta organización las funciones están claramente definidas.**

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Indeciso
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

**2. En esta organización las tareas están lógicamente estructuradas.**

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Indeciso
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

**3. En esta organización se tiene claro quién manda y toma las decisiones.**

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Indeciso
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

**4. Conozco claramente las políticas de esta organización.**

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Indeciso
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

**5. Conozco claramente la estructura organizativa de esta organización.**

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Indeciso

- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

**6. En esta organización no existen muchos papeleos para hacer las cosas.**

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Indeciso
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

**7. El exceso de reglas, detalles administrativas y trámites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas.**

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Indeciso
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

**8. Aquí la productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación.**

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Indeciso
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

**9. En esta organización a veces no se tiene claro a quien reportar.**

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Indeciso
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

**10. Nuestros jefes muestran interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan.**

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Indeciso
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

## **COMUNICACIÓN EFECTIVA**

**11. Cree Ud. que en su área de trabajo se producen errores por falta de información.**

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Indeciso
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

**12. Considera Ud. que se le entrega la información suficiente en el momento, para realizar bien su trabajo.**

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Indeciso
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

**13. Están establecidas los canales de comunicación entre las diferentes áreas de la institución.**

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Indeciso
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

**14. El Consejo de la Judicatura de Orellana informa a los funcionarios acerca de los resultados obtenidos en su gestión.**

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Indeciso
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

**15. Los medios de comunicación utilizados por el Consejo de la Judicatura de Orellana contribuyen al mejoramiento continuo.**

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Indeciso
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

**16. El líder departamental le informa de los objetivos que tiene que lograr en su área de trabajo.**

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Indeciso
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

**17. Las autoridades comunican la visión, misión y valores de la Institución.**

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Indeciso
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

**18. Considera usted que los Líderes escuchan las sugerencias y opiniones del personal que labora en la Institución.**

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Indeciso
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

### **RELACIONES INTERPERSONALES**

**19. Nuestra comunicación es abierta y transparente.**

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Indeciso
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

**20. Esta organización se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones.**

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Indeciso
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

**21. Nos ayudamos y animamos unos a otros.**

- Totalmente en desacuerdo

- En desacuerdo
- Indeciso
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

**22. Las personas en esta organización tienden a ser frías y reservadas entre sí.**

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Indeciso
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

**23. Las relaciones jefe-trabajador tienden a ser agradables.**

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Indeciso
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

**24. Respetamos las habilidades, los deseos y la personalidad de los demás.**

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Indeciso
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

**25. Confiamos los unos en los otros.**

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Indeciso
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

**SATISFACCIÓN LABORAL****26. Las personas se sienten orgullosas de pertenecer a esta institución.**

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Indeciso
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

**27. Me siento que soy miembro de un equipo que funciona bien.**

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Indeciso
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

**28. Siento que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la organización.**

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo

- Indeciso
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

**29. En esta organización cada cual se preocupa por sus intereses.**

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Indeciso
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

## **INFRAESTRUCTURA**

**30. Cuenta con el material necesario para el desempeño de sus funciones.**

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Indeciso
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

**31. Cuenta con condiciones adecuadas de seguridad e higiene para realizar su trabajo.**

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Indeciso
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

**32. El Consejo de la Judicatura de Orellana es el mejor lugar para trabajar.**

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Indeciso
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

**33. El equipo de cómputo con que cuenta es adecuado para el desarrollo de su trabajo.**

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Indeciso
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

**34. El trato que se da en su área de trabajo es cordial y respetuoso.**

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Indeciso
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

**35. Se siente feliz haciendo su trabajo.**

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Indeciso

- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

**36. En su departamento y/o área de trabajo se respeta el horario de trabajo.**

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Indeciso
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

**37. Las herramientas y equipos que utiliza (computador, teléfono, etc.) son mantenidos en forma adecuada.**

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Indeciso
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

**38. Considera que desarrolla sus tareas con la calidad esperada por la Institución.**

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Indeciso
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

**39. Considera que los muebles de su oficina (silla, escritorio, archivadores) están en buen estado.**

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Indeciso
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

**40. Cuenta con espacio suficiente y cómodo para realizar su trabajo en forma adecuada.**

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Indeciso
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

**41. El ambiente físico de trabajo es adecuado (limpieza, olores, ruido, iluminación, ventilación, temperatura, etc.).**

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Indeciso
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

**RECONOCIMIENTO**

**42. En esta organización existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda.**

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Indeciso
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

**43. Las recompensas e incentivos que se reciben en esta organización son mejores que las amenazas y críticas.**

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Indeciso
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

**44. Aquí las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo.**

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Indeciso
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

**45. Se estimula la capacidad de los funcionarios.**

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Indeciso
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

**46. Cuando cometo un error me sancionan.**

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Indeciso
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

**47. Se ofrecen posibilidades para el desarrollo personal de los funcionarios.**

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Indeciso
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

**48. Hay grupos de funcionarios que casi nunca reciben atención ni reconocimiento.**

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Indeciso

- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

## **RESPONSABILIDAD**

**49. No nos confiamos mucho en juicios individuales en esta organización, caso todo se verifica dos veces.**

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Indeciso
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

**50. A mi jefe le gusta que haga bien mi trabajo sin estar verificándolo con él.**

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Indeciso
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

**51. Mis superiores solo trazan planes generales de lo que debo hacer, del resto yo soy responsable por el trabajo realizado.**

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Indeciso
- De acuerdo

Totalmente de acuerdo

**52. En esta organización salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo.**

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Indeciso

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

**53. Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por si mismas.**

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Indeciso

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

**54. En esta organización cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas.**

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Indeciso

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

**55. En esta organización uno de los problemas es que los individuos no toman responsabilidades.**

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Indeciso
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

### **COMPROMISO AFECTIVO**

**56. Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta organización.**

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Indeciso
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

**57. Realmente siento como si los problemas de la organización fueran míos.**

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Indeciso
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

**58. No experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización.**

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Indeciso
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

**59. No me siento ligado emocionalmente a mi organización.**

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Indeciso
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

**60. No me siento integrado plenamente en mi organización.**

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Indeciso
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

**61. Esta organización significa personalmente mucho para mí.**

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Indeciso

- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

### **COMPROMISO DE CONTINUIDAD**

**62. Hoy permanecer en esta organización, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.**

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Indeciso
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

**63. Sería muy duro para mí dejar esta organización, inclusive si lo quisiera.**

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Indeciso
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

**64. Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi organización en estos momentos.**

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Indeciso
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

**65. Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de mi organización.**

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Indeciso
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

**66. Si no hubiera puesto tanto de mí en la organización, podría haber considerado trabajar en otro sitio.**

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Indeciso
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

**67. Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta organización, es la inseguridad que representan las alternativas disponibles.**

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Indeciso
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

**COMPROMISO NORMATIVO**

**68. No siento obligación alguna de permanecer en mi actual trabajo.**

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Indeciso
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

**69. Aún si fuera por mi beneficio, siento que no sería bien dejar mi organización ahora.**

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Indeciso
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

**70. Me sentiría culpable si dejara mi organización.**

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Indeciso
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

**71. Esta organización merece mi lealtad.**

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo

- Indeciso
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

**72. No abandonaría mi organización en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.**

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Indeciso
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

**73. Estoy en deuda con la organización.**

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Indeciso
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo