

# UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



## FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

### MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

#### COHORTE 2021

---

**Tema:** “El clima laboral y el compromiso del personal administrativo”

---

Trabajo de Titulación, previo a la obtención del Grado Académico de Magíster en  
Gestión del Talento Humano

**Autor:** Ingeniero Damián Marcelo Jiménez Guizado

**Director:** Doctor Jorge Francisco Abril Flores, Magíster

Ambato – Ecuador

2023

**A la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas**

El Tribunal receptor del Trabajo de Titulación, presidido por el *Ingeniero Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA.*, e integrado por los señores: *Ingeniero Oswaldo Santiago Verdesoto Velástegui, PhD.*, e *Ingeniero César Andrés Guerrero Velástegui, Magíster.*, designados por la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato, para receptor el informe de investigación con el tema: “*EL clima laboral y el compromiso del personal administrativo*”, elaborado y presentado por el *señor Ingeniero Damián Marcelo Jiménez Guizado*, para optar por el Grado Académico de Magíster en Gestión del Talento Humano; una vez escuchada la defensa oral del trabajo de titulación, el Tribunal aprueba y remite el trabajo para uso y custodia en las bibliotecas de la UTA.

-----  
*Ing. Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA.*  
**Presidente y Miembro del Tribunal**

-----  
*Ing. Oswaldo Santiago Verdesoto Velástegui, PhD.*  
**Miembro del Tribunal**

-----  
*Ing. César Andrés Guerrero Velástegui, Mg.*  
**Miembro del Tribunal**

## **AUTORÍA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN**

La responsabilidad de las opiniones, comentarios y críticas emitidas en el trabajo de titulación, presentado con el tema: “El clima laboral y el compromiso del personal administrativo”, le corresponde exclusivamente al Ingeniero Damián Marcelo Jiménez Guizado, autor bajo la dirección del Doctor Jorge Francisco Abril Flores, Magíster, Director del trabajo de titulación, y el patrimonio intelectual a la Universidad Técnica de Ambato.

-----  
*Ing. Damián Marcelo Jiménez Guizado*

*C.C. 0201847456*

**AUTOR**

-----  
*Dr. Jorge Francisco Abril Flores, Mg.*

*C.C. 1803035086*

**DIRECTOR**

## **DERECHOS DE AUTOR**

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que el Trabajo de Titulación, sirva como un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los derechos de mi trabajo, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de este, dentro de las regulaciones de la Universidad.

-----  
*Ing. Damián Marcelo Jiménez Guizado*  
*C.C. 0201847456*

## ÍNDICE GENERAL

PORTADA.....	i
A LA UNIDAD ACADÉMICA DE TITULACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS .....	ii
AUTORÍA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN .....	iii
DERECHOS DE AUTOR .....	iv
ÍNDICE GENERAL .....	iv
ÍNDICE DE TABLAS .....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	ix
DEDICATORIA .....	xi
AGRADECIMIENTO .....	xii
RESUMEN EJECUTIVO .....	xiii
EXECUTIVE SUMMARY .....	xv
INTRODUCCIÓN.....	1
<b>CAPÍTULO I.....</b>	<b>2</b>
<b>EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>2</b>
1.1 Justificación .....	2
1.2. Objetivos.....	4
1.2. 1. General.....	4
1.2.2. Específicos .....	4
<b>CAPÍTULO II .....</b>	<b>5</b>
<b>ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS.....</b>	<b>5</b>
2.1. Estado del arte.....	5
<b>CAPÍTULO III.....</b>	<b>13</b>
<b>MARCO METODOLÓGICO .....</b>	<b>13</b>
3.1. Ubicación .....	13
3.2. Equipos y materiales .....	13
3.3 Tipo de investigación .....	14
3.4. Prueba de Hipótesis - pregunta científica – idea a defender .....	16

3.5. Población o muestra:.....	17
3.6 Recolección de información:.....	17
4.1 Procesamiento de la información y análisis estadístico: .....	18
4.2 Variables respuesta o resultados alcanzados.....	19
<b>CAPÍTULO IV .....</b>	<b>22</b>
<b>RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....</b>	<b>22</b>
5.1 Análisis de resultados .....	22
COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS .....	66
<b>CAPÍTULO V.....</b>	<b>67</b>
<b>CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES, BIBLIOGRAFÍA Y ANEXOS</b> <b>.....</b>	<b>67</b>
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	67
5.1 Conclusiones.....	67
5.2. Recomendaciones .....	67
5.4 Investigación futura .....	67
BIBLIOGRAFÍA .....	68
ANEXOS .....	71

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Plan de materiales indispensables .....	13
Tabla 2 Plan de recolección de la información .....	17
Tabla 3 Estadísticos total-elemento .....	20
Tabla 4 Resumen de procesamiento de los casos.....	20
Tabla 5 Estadístico de fiabilidad .....	20
Tabla 6 Edad .....	22
Tabla 7 Género .....	23
Tabla 8Tiempo de servicio en la Institución.....	24
Tabla 9 Situación Laboral .....	25
Tabla 10 Los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones. ....	26
Tabla 11 El grupo de trabajo valora mis aportes.....	28
Tabla 12 Mi jefe crea una atmosfera de confianza en el grupo de trabajo.....	29
Tabla 13Mi jefe tiene una actitud positiva con el grupo de trabajo. ....	30
Tabla 14 Mi jefe generalmente apoya las decisiones que tomo.....	31
Tabla 15 Entiendo de manera clara las metas de la empresa. ....	32
Tabla 16Los directivos dan a conocer los logros de la empresa. ....	34
Tabla 17 Cuando necesito información de otras dependencias la puedo conseguir fácilmente. ....	35
Tabla 18Las dependencias resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otras. ....	36
Tabla 19Estoy de acuerdo con mi asignación salarial. ....	37
Tabla 20Recomiendo a mis amigos la empresa como un excelente sitio de trabajo.....	39
Tabla 21La empresa brinda estabilidad laboral. ....	40
Tabla 22 La permanencia en el cargo depende de preferencias personales....	42
Tabla 23De mi buen desempeño depende la permanencia en el cargo. ....	43
Tabla 24Mis aspiraciones se ven frustradas por las políticas de la empresa. .	44
Tabla 25Realmente me interesa el futuro de la empresa.....	46
Tabla 26 Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo. ....	47

Tabla 27 El trabajo en equipo con otras dependencias es bueno. ....	48
Tabla 28 Siento de verdad que cualquier problema en esta organización es también mi problema.....	49
Tabla 29 Estoy orgulloso de trabajar en esta organización.....	51
Tabla 30 No me siento emocionalmente unido a esta empresa. ....	52
Tabla 31 Creo que debo mucho a esta organización.....	53
Tabla 32 Creo que debo mucho a esta organización.....	54
Tabla 33 Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí. ....	55
Tabla 34 Si continuo en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí (costes).....	57
Tabla 35 Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo. ....	58
Tabla 36 Ahora mismo, trabajo en esta organización más porque lo necesito que porque yo quiera (costes). ....	60
Tabla 37 Análisis Correlaciones Bivariado.....	63
Tabla 38 Pruebas de Normalidad .....	64
Tabla 39 KMO Y prueba de Bartlett.....	64



## ÍNDICE DE FIGURAS

Ilustración 1 Edad .....	22
Ilustración 2 Género.....	23
Ilustración 3Tiempo de servicio en la Institución .....	24
Ilustración 4 Situación Laboral .....	25
Ilustración 5 Los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones .....	27
Ilustración 6 El grupo de trabajo valora mis aportes.....	28
Ilustración 7 Mi jefe crea una atmosfera de confianza en el grupo de trabajo....	29
Ilustración 8 Mi jefe tiene una actitud positiva con el grupo de trabajo. ....	30
Ilustración 9 Mi jefe generalmente apoya las decisiones que tomo.....	31
Ilustración 10 Entiendo de manera clara las metas de la empresa. ....	33
Ilustración 11 Los directivos dan a conocer los logros de la empresa. ....	34
Ilustración 12 Cuando necesito información de otras dependencias la puedo conseguir fácilmente. ....	35
Ilustración 13Las dependencias resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otras. ....	36
Ilustración 14 Estoy de acuerdo con mi asignación salarial. ....	38
Ilustración 15 Recomendando a mis amigos la empresa como un excelente sitio de trabajo.....	39
Ilustración 16La empresa brinda estabilidad laboral. ....	41
Ilustración 17La permanencia en el cargo depende de preferencias personales. ....	42
Ilustración 18 De mi buen desempeño depende la permanencia en el cargo. ....	43
Ilustración 19 Mis aspiraciones se ven frustradas por las políticas de la empresa. ....	45
Ilustración 20 Realmente me interesa el futuro de la empresa.....	46
Ilustración 21 Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo. ....	47
Ilustración 22El trabajo en equipo con otras dependencias es bueno .....	48
Ilustración 23Siento de verdad que cualquier problema en esta organización es también mi problema.....	50
Ilustración 24Estoy orgulloso de trabajar en esta organización.....	51

Ilustración 25 No me siento emocionalmente unido a esta empresa. ....	52
Ilustración 26 Creo que debo mucho a esta organización.....	53
Ilustración 27Creo que debo mucho a esta organización.....	54
Ilustración 28 Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí. ....	56
Ilustración 29Si continuo en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí (costes).....	57
Ilustración 30 Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo .....	59
Ilustración 31 Ahora mismo, trabajo en esta organización más porque lo necesito que porque yo quiera (costes). ....	60

## **DEDICATORIA**

Le dedico el resultado del proyecto a Dios por su ayuda ser mi apoyo cada día, a mi esposa Jennifer Rueda, a mis hijas Sofía Jiménez, Maite Molina, a mi madre Sonia Guizado, a mi hermanos Silvana Jiménez, Michael Jiménez, Paul Guizado, Galo Santamaría, a mis compadres Miryan Portero, Alexei Dimitrof Ortiz, a mi amiga Silvia Núñez por haberme motivado a seguir esta Maestría y amigos quienes fueron una fortaleza e iniciativa para alcanzar el objetivo profesional.

Ing. Damián Jiménez Marcelo Guizado

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios, Por la vida, por la salud, por mi familia, por mis amigos, por la comida que pones sobre mi mesa todos los días, por el hogar que me cobija todas noches, también a la Universidad Técnica de Ambato que por medio del personal administrativo me ayudaron con la información, que confió mi tema de investigación Clima Laboral y Compromiso del Personal Administrativo y como no agradecer a la Universidad Técnica de Ambato, por acogerme sus aulas, donde me nutrí de conocimientos, curse mi Maestría, con el tema de investigación Clima Laboral y Compromiso del Personal Administrativo.

Mi reconocimiento a mi Director el Ingeniero Jorge Francisco Abril Flores, Magister por su valioso apoyo en la parte académica.

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**  
**MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**  
**COHORTE 2021**

**TEMA: EL CLIMA LABORAL Y EL COMPROMISO DEL PERSONAL  
ADMINISTRATIVO**

**AUTOR:** *Ingeniero Damián Marcelo Jiménez Guizado*

**DIRECTOR:** *Doctor Jorge Francisco Abril Flores, Magister*

**FECHA:** *01 de noviembre del 2022*

**RESUMEN EJECUTIVO**

El trabajo administrativo es crucial en las industrias de negocios y servicios, especialmente si los empleados están en contacto constante con los clientes objetivos. En un mercado altamente competitivo de servicios de educación superior, es fundamental identificar rápidamente si existen dificultades entre los colaboradores y los jefes de departamento o si falta capacitación para el personal administrativo, por lo que es imperativo identificar y abordar rápidamente estos problemas. Estas situaciones pueden alterar el clima organizacional, impactar negativamente en el desempeño laboral y generar un servicio al cliente deficiente, como la entrega tardía de informes o conflictos entre colegas. Por tal motivo, este estudio tiene como objetivo determinar el clima laboral y compromiso del personal administrativo de la Universidad Técnica de Ambato. Para responder a nuestra pregunta de investigación, realizamos una encuesta paramétrica de 31 preguntas a copartícipes con un total de 200 colaboradores, dirigida a diferentes áreas de clima laboral y compromiso laboral, en tres partes, primero buscando identificar características demográficas y sociales, seguido de preguntas relacionadas a las variables del clima organizacional, cuyas dimensiones incluyen: comunicación, motivación, liderazgo y trabajo en equipo. La tercera parte trata sobre preguntas relacionadas con el

variable dependiente desempeño laboral. Se desarrolló un estudio de tipo correlación con datos cuantitativos cuando se utilizó una escala de Likert y se utilizó un programa estadístico IBM SPSS el cual obtuvo un análisis de varianza categórico unidimensional con tablas de frecuencia y tablas de contingencia bidimensionales. En resumen, se puede afirmar que existe una relación entre las variables clima organizacional y compromiso personal, y esta relación es positiva, lo que quiere decir que cuando aumenta la variable independiente, también aumenta la variable dependiente. Se presenta un plan de mejora para ayudar al personal de gestión a mantener un clima organizacional de alto nivel, asegurando así un buen desempeño que beneficie tanto a la instalación como a sus clientes objetivos.

**DESCRIPTORES:** *CLIMA LABORAL, COMPROMISO DEL PERSONAL, COMUNICACIÓN, DESEMPEÑO LABORAL, DINAMICA LABORAL, DINAMICA LABORAL, IMAGEN EMPRESARIAL, MOTIVACIÓN, X TRABAJO EN EQUIPO, PRODUCTIVIDAD.*

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**  
**MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**  
**COHORTE 2021**

**THEME:** THE WORK CLIMATE AND THE COMMITMENT OF THE  
ADMISTRATIVE STAFF

**AUTHOR:** *Ingeniero Damián Marcelo Jiménez Guizado*

**DIRECTED BY:** *Doctor Jorge Francisco Abril Flores, Magíster*

**DATE:** *01 de noviembre del 2022*

**EXECUTIVE SUMMARY**

Administrative work is of vital importance in a commercial and service business, even more so if the workers are constantly in contact with the target customer. Quickly identifying if there are difficulties between collaborators and department heads or if the administrative staff lacks some training is essential in a market as competitive as the higher education service, therefore, it is a priority to quickly identify and solve these problems. These situations can reach the point of damaging the Organizational Climate, causing negative effects on work performance, resulting in poor customer service, such as late delivery of reports or conflicts between co-workers. For this reason, this research seeks to determine the work environment and the commitment of the administrative staff of the Technical University of Ambato. To answer our research question, we proceeded to develop a parametric survey of 31 questions to the administrative staff that were a total of 200 collaborators, the survey was directed to different areas on work environment and the commitment of administrative staff divided into three parts, the first seeks to identify demographic and social characteristics, the second are questions related to the Organizational Climate variable with the dimensions of: Communication, Motivation, Leadership and Teamwork. The third part are questions that are related to the dependent variable that is Job Performance. A correlational type of research was developed with

quantitative data since the Likert scale was applied, in addition, the IBM SPSS statistical program was used in order to obtain a one-dimensional categorical variance analysis with frequency tables and two-dimensional with contingency tables. As a conclusion, we can affirm that there is a relationship between the variables Organizational Climate and Personal Commitment and this relationship is positive, which means that if there is an increase in the independent variable, there is also an increase in the dependent variable. An improvement plan is proposed that will help the employees of the administration area to maintain a high level of Organizational Climate, in this way a good work performance will be guaranteed, benefiting the institution and its objective clients.

**KEYWORDS:** *WORK CLIMATE, STAFF COMMITMENT, COMMUNICATION, WORK PERFORMANCE, WORK DYNAMICS, WORK DYNAMICS, BUSINESS IMAGE, MOTIVATION, X TEAMWORK, PRODUCTIVITY.*



## INTRODUCCIÓN

Este estudio presenta el proceso de análisis y compromiso del personal administrativo de la Universidad Técnica de Ambato ante la problemática del clima laboral, con el objetivo de ofrecer oportunidades de mejora que sirvan de guía para el personal y promuevan el ausentismo placentero ambiente de trabajo y motivación y mejorar su desempeño laboral hasta el momento.

En el primer capítulo se define el problema, el objeto de investigación, que fue el motivo del trabajo de investigación; averiguar la relación entre el clima laboral y el compromiso del personal administrativo, lo que permite conocer la realidad de la institución y así encaminar la investigación al análisis de posibles alternativas de solución.

En el segundo capítulo, que trata sobre la formación de los antecedentes de la investigación, se conjugan varios conceptos que enmarcan el clima laboral y el compromiso del personal administrativo actuando como persona de apoyo, y se señalan los factores y dimensiones de las variables de aprendizaje reunido e identificado.

En el tercer capítulo, se delinea la categoría y metodología del trabajo de investigación, para que durante la investigación se pueda obtener evidencia de posibles soluciones que permitan alcanzar resultados positivos.

En el cuarto capítulo, se analizara los resultados de la discusión, los factores que influyen en el clima laboral desde la perspectiva de los socios cooperantes y la evaluación de su eficiencia laboral para mostrar la relación entre las variables.

En el quinto capítulo, se plasmará algunas conclusiones y recomendaciones, iniciativas específicas e ideas prácticas para una solución.

# CAPÍTULO I

## EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

### 1.1 Justificación

#### *El Problema*

Clima laboral y el Compromiso del personal administrativo en la Universidad Técnica de Ambato”.

#### *Planteamiento del problema.*

El mal ambiente de trabajo afecta la productividad de los empleados de la Universidad Técnica de Ambato.

A nivel nacional, el clima organizacional es considerado un aspecto muy importante para lograr una alta eficiencia y eficacia de una organización, debido a que incide directamente en el desempeño de los empleados y se refleja en el desempeño organizacional, el comportamiento y las actitudes influida por algo más que la inclinación y la capacidad individuales, esa influencia en el comportamiento proviene de la organización y del contexto social específico. Por lo tanto, la evaluación del clima organizacional mide cómo se percibe la organización. Las características del sistema organizacional crean un determinado ambiente de trabajo que afecta el desempeño pasado de los socios.

Afecta la motivación y el comportamiento de los miembros de la organización. Por supuesto, este comportamiento tiene muchas consecuencias para la organización, como la productividad, la satisfacción, la rotación, el ajuste, etc., lo que demuestra que ya se han presentado indicadores tanto de satisfacción laboral como de mejora del clima organizacional en el Ecuador en general y dejando atrás el tradicionalismo, el socialismo

y la eficiencia organizacional del país, hacer mejoras estandarizadas del buen clima organizacional y apoyar los resultados del trabajo de los colaboradores no es un tabú en nuestras grandes ciudades.

Nace esta investigación cuyo propósito es conocer y averiguar las falencias de las instituciones de educación superior en relación a las variables de aprendizaje. También tiene como objetivo analizar la relación entre el clima laboral y el compromiso del personal administrativo con la institución educativa.

El propósito de este análisis es averiguar la importancia que tiene el clima laboral en la organización, pues si es óptimo, se refleja en el compromiso del empleado con las actividades que realiza para lograr las metas y objetivos, además prevención de conflictos y bajo rendimiento.

Los resultados dan un panorama real de lo que está pasando con los trabajadores administrativos, las razones del estudio para formar estrategias que generen confianza, estabilidad y un ambiente de trabajo estable.

Además, el estudio tiene como objetivo analizar factores relacionados con los efectos del COVID-19 en las familias de los socios administrativos de la Universidad Técnica de Ambato, tales como muertes, entre otros, pérdida de empleos afectando sus finanzas y condiciones psicológicas que generalmente interferían con el desempeño laboral.

Este estudio es importante en cuanto al clima laboral y compromiso del personal administrativo de la Universidad Técnica de Ambato, brinda fortaleza institucional que muestra un clima laboral adecuado y por ende promueve la permanencia y compromiso de la institución.

El propósito de esta investigación es desarrollar y garantizar el correcto trabajo de los colaboradores en un ambiente seguro, creando la cultura de la institución. Es único porque

nos permite conocer el nivel del ambiente de trabajo y el compromiso de los empleados para adaptarse al cambio y ayudar a evitar o prevenir daños, al tiempo que brinda una visión más global de los empleados.

La institución se beneficiará si considera que el clima laboral actual entre el personal administrativo es cada vez peor, si el programa de compromiso en la práctica les da a los empleados la oportunidad de sentir la motivación de los gerentes y esto los beneficia a ellos, empleados en el desarrollo de su trabajo, compañeros de la organización y conectar de inmediato a los clientes y, por lo tanto, también a la empresa.

El proyecto de investigación es factible porque el investigador tiene la oportunidad de poner en práctica los conocimientos adquiridos en el cuarto grado, además, cuenta con el apoyo crítico activo correspondiente del grupo de estudio de la Universidad Técnica de Ambato, que apoya fuertemente investigaciones que puedan ser aplicadas en práctica.

## **1.2. Objetivos**

### **1.2.1. General**

Determinar cómo incide el clima laboral y el compromiso del personal administrativo de la institución.

### **1.2.2. Específicos**

- Teorizar las variables del clima laboral y compromiso del personal administrativo de la institución.
  
- Establecer la relación del clima laboral y compromiso del personal administrativo de la institución.

## CAPÍTULO II

### ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

#### 2.1. Estado del arte

Además de estudios previos, se encontraron investigaciones relacionadas con el tema, las cuales son la base para el desarrollo del tema propuesto.

Tema: “Ambiente laboral y compromiso del personal administrativo.

Universidad Técnica de Ambato.

Conclusiones:

- Los empleados no están de acuerdo con el clima organizacional existente del personal administrativo.
- Los empleados están desmotivados porque los jefes no reconocen su trabajo.
- Los sistemas de comunicación que se utilizan actualmente en la empresa son formales y mantienen un estilo jerárquico, lo que impide fortalecer los vínculos entre supervisores y empleados.

Este trabajo ayuda a la investigación a comprender mejor el concepto de clima laboral y encaminar el trabajo de investigación en datos reales y veraces, donde se destacan los siguientes elementos: El clima se refiere a las características del ambiente de trabajo, los empleados que trabajan en este entorno perciben estas características directa o indirectamente. El clima afecta el trabajo.

El clima es una variable intermedia que mide factores del sistema organizacional y el comportamiento individual y forma ideas específicas en la investigación cuantitativa con un alcance descriptivo y exploratorio, debido a que este tema no fue estudiado y se analizaron diferencias detalladas entre la comunicación interna y el clima laboral.

Afectan positiva o negativamente las actividades laborales de Ecuainsetec y Zion - los trabajadores de la empresa. Según Adell & Tello (2017), se realizó un estudio sobre comunicación interna, conceptos, orígenes, tipología, su impacto en la cultura organizacional, identidad, imagen y clima laboral.

Chávez, Alarcón, & Rodríguez (2017), concluyeron en su estudio que la relación de trabajo y compromiso de los bomberos que realizan APH en la provincia de Manabí, Ecuador. Los autores realizaron un estudio descriptivo correlacional con un diseño no experimental transversal en una muestra de 688 bomberos. Los resultados de este estudio muestran que el nivel de conocimiento de los bomberos está influenciado por el tipo de trabajo.

En este estudio trata de investigar el método de medición del clima laboral que permita elegir una encuesta sobre satisfacción organizacional que nos ayude con una escala tipo Likert, donde sea posible distinguir entre respuestas afirmativas e inciertas. Como señalan Yáñez, Rodríguez, Pino, & Orellana (2018), existen factores que te separan, te entorpecen, espirituales, cercanos, distantes, conflictos, etc., que afectan el clima laboral de las organizaciones que se enfocan en el individualismo de los empleados.

Según Hernández, Sandoval, & Alonso (2018), encontraron que el nivel de compromiso organizacional de los directivos de hospitales pertenecientes a los servicios de salud del estado de Zacatecas. Hicieron la investigación que hice y fue descriptiva. Los resultados recogidos muestran el equilibrio de diferentes perspectivas y constituyen la variable de investigación y el compromiso aceptable de la organización.

Este estudio presenta diversas propuestas y estrategias para abordar la competitividad global. Sin embargo, los indicadores nacionales e internacionales aún no han logrado medir y/o evaluar logros significativos en la implementación de actividades. En este contexto, Bonilla, Reynoso, Cortés, Trujillo, & Guevara (2018), apuntan el presente estudio a desarrollar un sistema global basado en el compromiso de los participantes organizacionales para mejorar el desempeño de las instituciones educativas pública.

Como resultado de lo anterior, las organizaciones públicas se involucran económica y socialmente porque tienen una fuerte relación con los niveles de satisfacción e inclinaciones organizacionales. Otro objetivo de esta investigación es ayudar a los empleados de las organizaciones a definir sus valores, misión y visión. En este sentido, y a pesar de que se puede concluir que las respuestas de los encuestados pueden obedecer a la protección de sus intereses profesionales, el enfoque sistemático implementado pretende ser un sistema unificado que contenga información sobre los factores preventivos del target, violaciones de cada área operativa o departamento. Estar apegado a su territorio, a pesar del sentido de pertenencia mencionado anteriormente. La motivación de cada departamento se lleva a cabo con logros para lograr un buen desarrollo organizacional, debido a que es el elemento principal de cualquier institución educativa.

El propósito de este estudio es realizar un diagnóstico ambiental organizacional del estudio, que demuestre claramente el compromiso del departamento administrativo de la institución con sus estudiantes. Desafortunadamente, este no es el caso de estos empleados, ya que los empleados no están capacitados al momento de la contratación y carecen de los elementos básicos para desempeñar sus funciones, lo que genera confusión, mala comunicación entre directores y maestros y personal de apoyo. Por lo tanto, es conveniente analizar porque carece de una investigación profunda, además, ayuda a IEM a desarrollarse paso a paso en sus campos internos, cuyo único objetivo es brindar un servicio de calidad al personal según Romero, Torres, Montero, Ojinaga, & Rodríguez (2019).

Este estudio determina la correlación entre el clima laboral y el desempeño de los empleados en la oficina de bolsa de Miraflores en enero-agosto de 2018. Al respecto, Wong & Pesantes (2019), proponen un instrumento validado por expertos mediante Alpha. Coeficiente de Cronbach. Los datos recabados fueron recabados a través del programa APSS y se concluyó que el clima laboral se relaciona significativamente con el desempeño de los empleados de la Agencia de Valores de Miraflores en enero-agosto 2018.

El propósito de este estudio es analizar la relación entre la gestión de recursos humanos y el compromiso de los prestadores de servicios en los departamentos de Quindío, Risaralda, Tolima, Boyacá y Valle en el año 2018, en el contexto de Rubio & Jiménez (2019), que la comprensión de los socios de las prácticas de recursos humanos en el campo y las experiencias personales de compromiso con el trabajo, recopilación de datos La información se recopila para mejorar los procesos, garantizar la calidad de los servicios, promover personas saludables y un ambiente de trabajo. Los resultados juegan un papel clave en el compromiso de los empleados.

Según Pilligua & Ureta (2019), En su investigación se encontró que el clima laboral de los empleados no es suficiente por el ambiente poco saludable, además la gerencia asume la productividad de los empleados y estos se sienten deprimidos e insatisfechos los resultado, otro factor relacionado con el trabajo. El entorno es de comunicación, colaboración y gestión, por lo que su productividad es negativa. Los autores recomiendan que para mejorar el ambiente de trabajo se debe prestar atención a mejorar el desempeño de los empleados donde se sientan involucrados.

El propósito de una encuesta de cuestionario es analizar cuál es la variable de investigación y es un estudio de campo empírico planificado utilizando cuestionarios. En este contexto, Hidalgo, Ascón, & Kajat (2020), afirman que las dimensiones se relacionan de manera diferente con aspectos de planificación y despliegue estratégico, identificación de competencias, formación específica de competencias y evaluación de competencias. Se elaboró un cuestionario mixto para recolectar datos sobre la variable independiente Gestión de Competencias. Una escala dicotómica sí/no y una escala tipo Likert con una puntuación mínima de 1 y máxima de 5. Para la variable dependiente clima laboral se realizó una entrevista abierta a 20 colaboradores del curso seleccionados aleatoriamente para identificar las variables de mayor impacto sobre el ambiente de trabajo. Quien identificó cinco relaciones, relaciones, compromiso, liderazgo y motivación. Con base en esta información, se propuso un cuestionario de escala tipo Likert con una puntuación mínima de 1 y una puntuación máxima de 5. Las encuestas se realizaron en dos etapas. Para determinar la precisión de los informes, cuatro expertos en



recursos humanos los revisaron por pares. La confiabilidad interna del instrumento se mide mediante el alfa de Cronbach.

Según Coronado, Valdivia, Aguilera y Alvarado (2020), en su estudio, además de si sus jefes de departamento actúan y dirigen los recursos humanos, encontraron varios factores que influyen en el compromiso organizacional. Transformar las empresas con políticas que desarrollen a las personas para mejorar sus vidas, estimulen la identidad y las relaciones de identidad con la organización y creen percepciones, actitudes, reacciones y comportamientos positivos beneficiará a las finanzas corporativas.

Según Coronado, Valdivia, Aguilera, & Alvarado (2020), los investigadores realizaron un extenso estudio en el que identificaron diferencias en otras dimensiones como compromiso laboral, ciudadanía organizacional, orientación al aprendizaje, eficiencia, innovación, inteligencia emocional, profesionalismo y manejo del estrés).

Por otro lado, el artículo analiza el compromiso organizacional de las escuelas urbanas en función del sexo, edad, cargo y antigüedad de los administradores. Con base en el cuestionario tripartito de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1991) con una muestra de 60 empleados, se reveló el compromiso organizacional promedio (compromiso de género (compromiso emocional, compromiso de continuidad, compromiso normativo)), encontraron solo diferencias significativas en el nivel normativo. Composición de la edad de los funcionarios indicados, lo que indica un mayor compromiso ético de los empleados de mayor nivel. La conclusión es que la necesidad de estrategias transversales que fortalezcan el apego afectivo, la persistencia de los funcionarios y el deseo de reciprocidad con la institución son metas personales que se pueden alcanzar mediante la creación de un plan de vida organizacional integral. Según Pizarra, Díaz, & Escobar (2020)

Según Prieto, Postigo, Cuesta, & Muñiz (2021), mencionó en su estudio que el factor más determinante en el nivel de compromiso de los empleados fue que encontró el desarrollo y análisis de psicometría la medición sea una herramienta adecuada para el

compromiso por la medición y para mostrarla como una herramienta eficaz. Una herramienta que refleja relaciones positivas entre colaboradores y una jerarquía clara que separa las funciones de la jerarquía para lograr mayor responsabilidad, pero los colaboradores están motivados y cómodos en el trabajo orientado a objetivos, lo que puede ser una promesa para la capacidad de evaluar el compromiso empleados de la organización.

Este estudio puede afirmar que la organización se encuentra en un buen estado, donde confirman que la evidencia de que los empleados se sienten satisfechos, trata bien al jefe, por lo que en un ambiente hostil, mejor comunicación e información para solucionar el problema. Las variables son importantes para los empleados. Sin embargo, si la satisfacción con la operación es baja. Según Daza, Beltrán, & Silva (2021), los resultados finalmente muestran alta satisfacción ante los desafíos, autonomía de los empleados en la toma de decisiones, liderazgo, trabajo en equipo y compromiso con la empresa en la mejora de la productividad.

El propósito de este estudio es analizar la relación entre los aspectos de capital humano, satisfacción laboral y compromiso organizacional relacionados con el desempeño organizacional en cuatro escuelas secundarias ubicadas en Victoria, Tamaulipas, México. La importancia de esta investigación está en la gestión educativa en la planificación e implementación de estrategias de gestión de recursos humanos que promuevan un aprendizaje holístico y un ambiente innovador y donde también se priorice la imagen y la calidad académica para pasar a la eficiencia según Melo & Cisneros (2021).

Según Morales (2021), el objetivo es analizar el nivel del clima laboral actual de las empresas públicas y privadas de la ciudad de Asunción, conocer los aspectos de satisfacción con el clima laboral general y documentar el nivel de ambiente de trabajo

El propósito del estudio es investigar y analizar la relación del compromiso organizacional y su relación con factores sociológicos, ausentismo laboral, creación de

identidad organizacional, lealtad organizacional auto relacionada, incluido el sentido de pertenencia. Consiste en reglas sobre la cultura de los empleados y cómo pueden interactuar con los demás. Con base en estas manifestaciones, los niveles de compromiso organizacional no funcionan de manera independiente o aislada, sino que funcionan como un grupo, interactuando entre sí a través de factores individuales y organizacionales; Buscan la calidad en todo lo relacionado con su trabajo. De ello se puede concluir que la edad, el sexo y el estado civil son factores que, según Mora, Romero, Muñoz y Sierra (2021), ambos o en conjunto pueden influir en el nivel de estrés manejable.

Según Chóez y Vélez (2021), muestran en su investigación que el recurso humano en la actualidad es muy importante para promover su eficiencia laboral, es una empresa que trata de formar especialistas para velar por su seguridad general en la empresa, lo más importante cosa hay un personal dinámico y calificado. Realiza las actividades laborales para el logro de las metas de tal manera que los empleados tengan un buen ambiente de trabajo, el compromiso organizacional está asegurado por el buen desempeño en los procesos, el compromiso organizacional es una herramienta importante para el éxito organizacional es motivar a los empleados, lo que les permite alcanzar sus metas a través de los logros que alcanzan en la empresa con la ayuda de estrategias y con ello llevar a cabo las actividades planificadas.

Según Sota y Damián (2022), en su estudio demostraron que existe una relación significativa entre las habilidades de liderazgo de los 00 Pro Desarrollo Apurímac 2022 asociados administrativos y el compromiso organizacional. Muestra un alto nivel de significación bilateral de 0,000 y una razón significativa de 0,8 7 con una relación relativa muy positiva, es decir, cuanto mejor es su capacidad de liderazgo, mayor es su compromiso organizacional.

En este estudio existe una correlación entre el clima laboral y el compromiso organizacional de los empleados de TELEFÓNICA S.A.A. Sede Chiclayo 2021. Se utilizó un estudio descriptivo correlacional con un diseño no empírico, una muestra de

20 empleados. El estudio se utilizó como técnica, una herramienta que supuestamente fue validada por revisión por pares. Los resultados obtenidos muestran que según la encuesta realizada entre los empleados, se mide la variable independiente “Ambiente laboral” para determinar el nivel a través de un cuestionario aplicado a 20 empleados de la empresa, con un cuestionario en Teléfono, constaba de 21 escalas tipo Likert y 5 aspectos: supervisión, autorrealización, participación laboral, condiciones de trabajo y comunicación. Es importante que las empresas mejoren su ambiente laboral, pues hoy en día, debido a la globalización y sus exigencias, las empresas se han interesado por un buen ambiente laboral y el compromiso organizacional tiene una relación directa y positiva según Portilla (2021) correlación de Spearman.

## CAPÍTULO III

### MARCO METODOLÓGICO

#### 3.1. Ubicación

En este proyecto de investigación se lleva a cabo en una institución pública, la Universidad Técnica de Ambato, ubicada en la Av. Los Chasquis, 180207, en la provincia de Tungurahua, con sede en la ciudad de Ambato, donde está ubicada, consta de departamentos y facultades; La principal característica de la generalidad de estas unidades es la inestabilidad del ambiente de trabajo y compromiso con la institución.



#### 3.2. Equipos y materiales

Detalla las técnicas, insumos, reactivos, equipos y demás materiales esenciales del proceso de investigación.

**Tabla 1 Plan de materiales indispensables**

Equipos	Laptop, Impresora Escáner Memory flash
Materiales	Esferos Carpetas Marcadores Tijeras Anillados Resma de hojas INEN A4

Elaborado por: (Damián Jiménez 2022)

### **3.3 Tipo de investigación**

El estudio de esta investigación con un enfoque de tipo cuantitativo, consecuencia del estudio referente a un análisis descriptivo, a la incidencia entre del clima laboral y el compromiso personal administrativo de la Universidad Técnica de Ambato.

#### **Clima laboral**

Según Guevara, (2018) Se visualizan los elementos del clima organizacional Cómo se visualizan los elementos del clima organizacional y cómo se visualiza su interacción se basa en diferentes enfoques y factores que afectan el clima organizacional.

El concepto de clima se refiere a la dimensión social de la organización, que difiere del concepto de organización según la división social del trabajo dentro de la organización (racionalización, diferenciación de roles, supervisión, comunicación, gestión).

#### **Motivación**

Es uno de los factores internos que requieren más atención. Es imposible comprender el comportamiento humano sin conocer la motivación mínima detrás del comportamiento. El concepto de motivación es difícil de definir porque se ha utilizado en diferentes sentidos. Sin embargo, me pregunto por qué actúa así. La motivación se explica por conceptos como acción y fuerza motriz, que se traducen por palabras como deseo y rechazo. El individuo anhela poder, estatus y rechaza las amenazas al aislamiento social y la autoestima. Además, la motivación establece un objetivo específico, cuyo logro significa un gasto de energía para una persona según Chiavenato, (2001).

#### **Comunicación**

Las personas no viven aisladas y no son autosuficientes, porque están constantemente conectadas con otras personas o con su entorno a través de la comunicación, la comunicación significa pasar de una persona a otra. Es una forma de conectar con otras

personas a través de datos, ideas, pensamientos y valores. La comunicación une a las personas para compartir sentimientos e información. En el contexto según Chiavenato, (2001) la comunicación implica transacciones entre personas. Se requieren al menos dos personas para cada comunicación; el que envía el mensaje y el que lo recibe. Una sola persona no puede crear comunicación porque la comunicación solo se puede hacer cuando el destinatario está presente. Las organizaciones pueden existir o funcionar sin comunicación porque se deben considerar tres elementos para comprender completamente la comunicación: datos, información y comunicación.

### **Estabilidad**

Según Fernández, (2014) la estabilidad que ofrece la empresa, las relaciones con los compañeros, el apoyo y respeto a los jefes, el reconocimiento de los demás y las oportunidades de desarrollo personal y profesional en el lugar de trabajo.

### **Seguridad**

La seguridad e higiene del trabajo actividades que afectan directamente la continuidad de la producción y la moral de los trabajadores están relacionadas entre sí. Persuadir a las personas para que adopten prácticas preventivas que son esenciales para el desempeño laboral exitoso. Cada vez más organizaciones están creando sus propios servicios de seguridad. De acuerdo con el esquema organizativo de la empresa, los servicios de seguridad tienen como objetivo establecer estándares y procedimientos, prevenir accidentes y utilizar la mayor cantidad de recursos posible para gestionar los resultados. Muchos servicios de seguridad fallan en lograr resultados o fallan porque no están respaldados por políticas Según Chiavenato, (2009)

### **Compromiso del personal**

En cuanto a los componentes básicos o dimensiones del compromiso organizacional, existen diversas consideraciones al respecto, pero la mayoría está de acuerdo en

identificar tres entidades: emocional, continua y normativa. Primero aborda las características esenciales de la organización, luego establece relaciones con otros aspectos y variables de la organización. Meyer & Allen (2000) citado en Jerez, (2015)

### **Compromiso Afectivo**

Según Norma Diaz Betanzos, (2006) Es el elemento emocional que une a las personas y las responsabiliza de las metas y objetivos que persigue la organización: la posibilidad de que su permanencia en la unidad proporcione la satisfacción de las necesidades personales y profesionales Hay una relación. Haz que se sientan orgullosos de integrar la organización y participar regularmente.

### **Compromiso Normativo**

Está determinado por el apego moral de las personas a una organización como una especie de retribución por las oportunidades que brinda, lo que implica conciencia y responsabilidad por el logro de sus objetivos esenciales. Sin embargo, en lugar de que esta culpa aparezca como una compulsión u obligación, por ejemplo, las oportunidades de capacitación adicional se perciben como verdaderamente basadas en la necesidad, lo que implica el interés de la empresa en su capacitación y capacitación adicional Según Norma Diaz Betanzos, (2006).

### **3.4. Prueba de Hipótesis - pregunta científica – idea a defender**

La Hipótesis del presente proyecto de investigación es la siguiente: el Clima Laboral influye al Compromiso del personal administrativo de la Universidad Técnica de Ambato.



### 3.5. Población o muestra:

La población con la se realizó la investigación que referirá 200 personas. Se ha tomado en cuenta a 328 administrativos de diferentes áreas sobre clima laboral y el compromiso de personal administrativo.

$$N = \frac{N * Z^2 * p * q}{d^2 (N-1) + Z^2 * p * q} = \frac{200(1.96)^2 * 0.5 * 0.95}{0.03 (472-1) + (1.96+1.96) * 0.5 * 0.5}$$

$$= 906.6176$$

$$2.1379$$

$$= 328$$

### 3.6 Recolección de información:

**Tabla 2 Plan de recolección de la información**

<b>PREGUNTAS</b>	<b>EXPLICACIÓN</b>
<b>1.- ¿Para qué?</b>	Para poder alcanzar los objetivos de la investigación
<b>2.- ¿De qué personas la información?</b>	De personal administrativo de Universidad Técnica de Ambato
<b>3.- ¿Sobre qué aspectos?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Clima Laboral</li> <li>• Compromiso del personal Administrativo</li> </ul>
<b>4.- ¿Quién? ¿Quiénes?</b>	De Artículos Investigas de los Investigadores
<b>5.- ¿Cuándo?</b>	El estudio se realizó en año 2022
<b>6.- ¿Dónde?</b>	Universidad Técnica de Ambato
<b>7.- ¿Cuántas veces?</b>	Dos (Incluido la prueba piloto)

<b>8.- ¿Qué técnicas de recolección de datos?</b>	Encuesta
<b>9.- ¿Con qué?</b>	Cuestionario
<b>10.- ¿En qué situación?</b>	Horario de Trabajo o Clases

Elaborado por: (Damián Jiménez 2022)

La recolección de información se utilizó una técnica de encuesta del trabajo planteado. Según Mora & Calderón (2013) En este artículo se hace especial referencia a la etapa de recolección de los datos, fase que implica determinar las fuentes de las cuales se va a obtener la información, dónde se localizan esas fuentes, definir los medios y procedimientos que se van a utilizar para obtener los datos y cómo se van a preparar para que puedan analizarse y responder con estos a las preguntas de la investigación (Hernández et ál., 2010).

#### **4.1 Procesamiento de la información y análisis estadístico:**

Obtenida los datos será transformado con el siguiente procedimiento:

- La validación de los dos instrumentos de recolección de datos:
  1. Cuestionario Clima Laboral (Chiavenato 2000 pg. 192)
  2. Cuestionario del Compromiso del personal administrativo (Allen & Meyer (1990))

Mediante un sistema para la herramienta estadística Alfa de Cronbach para determinar la consistencia interna.

- Depuración de la información para toda la objeción, que sea irrelevante, no pertinente.
- Verificación del caso para detectar fallas y realizar la rectificación correspondiente a la recolección de información.

- Tabular según las variables, siendo estas la independiente y dependiente, para luego graficar cada pregunta y analizar su correlación.
- Revisión crítica de la información recogida; es decir, limpieza de información defectuosa, contradicción, incompleta, no pertinente.
- Análisis Univariante del Cuestionario Clima Laboral (Chiavenato 2000 pg. 192).
- Análisis Univariante de la Cuestionario de Compromiso personal.
- Análisis Correlacional Bivariado de los datos obtenidos del Cuestionario Clima Laboral (Allen & Meyer (1990)) y Compromiso personal.
- Planteamiento de hipótesis en relación al análisis Correlacional Bivariado.
- Aplicación de Spearman en relación a las hipótesis planteadas.

## **4.2 Variables respuesta o resultados alcanzados**

### **Validación de instrumentos**

En la presente investigación se consideró la aplicación de la herramienta estadística Alfa de Cronbach para determinar la consistencia interna de los instrumentos en la recolección de información, realizando todos los cálculos en el sistema estadístico IBM SPSS 21.

Cuestionario Clima Laboral y el Compromiso del Personal Administrativo (Chiavenato 2000 pg. 192 y Allen & Meyer (1990)).

Se aplicó del alfa de Cronbach al cuestionario Clima Laboral (Chiavenato 2000 pg. 192) y el Compromiso de personal administrativo, (Allen & Meyer (1990)), el cual consta de 27 items y 21 items, con una muestra piloto de 18 individuos, mismos que luego de ser procesados en el sistema estadístico IBM SPSS 21, se obtuvo los siguientes resultados:

## Validez

**Tabla 3 Estadísticos total-elemento**

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Clima_Laboral	3,61	1,428	,599	.
Compromiso_del_personaL_Administrativo	2,89	,575	,599	.

Fuente: Información procesada en el sistema informático IBM SPSS 21

## Análisis de fiabilidad

a.-Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento

**Tabla 4 Resumen de procesamiento de los casos**

	N	%
Casos Válidos	18	100,0
Excluidos <sup>a</sup>	0	0
Total	18	100,0

Fuente: Información procesada en el sistema informático IBM SPSS 21

La tabla nos indica la información ingresa de los 18 individuos tiene una validez del 100%

**Tabla 5 Estadístico de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,703	2

Fuente: Información procesada en el sistema informático IBM SPSS 21

### **Regla de decisión**

Se establece que el valor del coeficiente Alfa de Cronbach total del instrumento es 0,703 por lo que es aceptable considerando que es superior a 7, el valor N corresponde al número de preguntas consideradas en el instrumento.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 5.1 Análisis de resultados

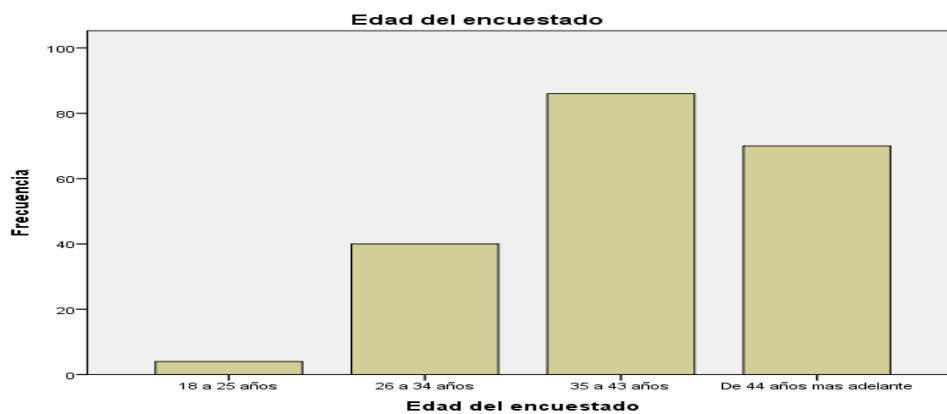
##### 1) Edad

**Tabla 6 Edad**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	18 a 25 años	4	2,0	2,0
	26 a 34 años	40	20,0	22,0
	35 a 43 años	86	43,0	65,0
	De 44 años más adelante	70	35,0	100,0
	<b>Total</b>	<b>200</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Elaborado por: (Damián Jiménez 2022)

**Ilustración 1 Edad**



**Fuente:** Encuesta de Forms dirigida al personal administrativo de Universidad Técnica de Ambato

**Elaborado por:** (Damián Jiménez 2022)

**Interpretación:** el 43% de encuestados del personal están entre 35 a 43 años, el 35% de encuestados del personal están entre 44 años, seguido del 20% están entre 26 a 43 años, mientras que el 2% se encuentran en 18 a 25 años.

**Análisis:** Según los datos arrojados la mayoría de la población encuestada está en un rango de edad de 35 a 43 años, siendo la parte más madura y responsable por su promedio de edad.

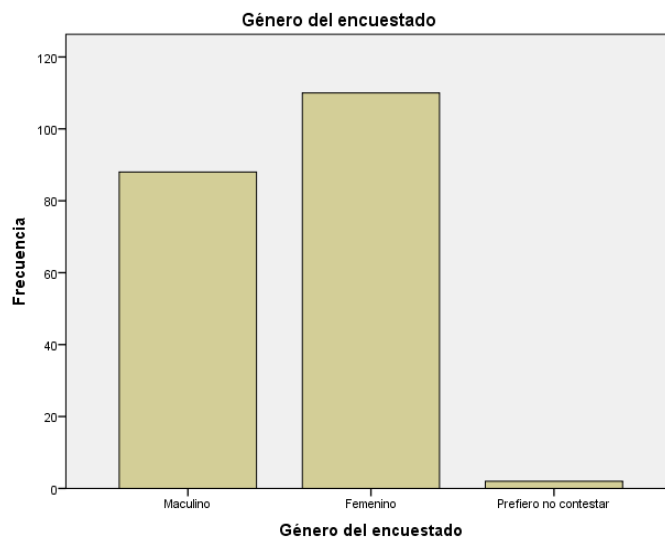
## 2) Género

**Tabla 7 Género**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Masculino	88	44,0	44,0	44,0
	Femenino	110	55,0	55,0	99,0
	Prefiero no contestar	2	1,0	1,0	100,0
	<b>Total</b>	<b>200</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Elaborado por: (Damián Jiménez 2022)

**Ilustración 2 Género**



**Fuente:** Encuesta de Forms dirigida al personal administrativo de Universidad Técnica de Ambato

**Elaborado por:** (Damián Jiménez 2022)

**Interpretación:** el 55% del personal de los encuestados son sexo femenino, el 44% indica

que son de sexo masculino, mientras que el 1% señala prefieren no contestar.

**Análisis:** Según los datos encontrados la mayoría del personal son de género femenino.

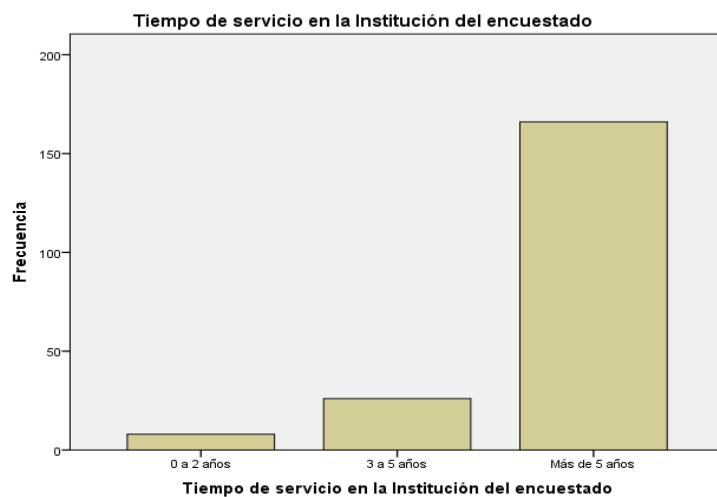
### 3) Tiempo de servicio en la Institución

**Tabla 8** Tiempo de servicio en la Institución

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	0 a 2 años	8	4,0	4,0	4,0
	3 a 5 años	26	13,0	13,0	17,0
	Más de 5 años	166	83,0	83,0	100,0
	Total	<b>200</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Elaborado por: (Damián Jiménez 2022)

### Ilustración 3



**Fuente:** Encuesta de Forms dirigida al personal administrativo de Universidad Técnica de Ambato

Elaborado por: (Damián Jiménez 2022)

**Interpretación:** Se observa las opciones elegidas de los encuestados, el 83% del personal están entre Más de 5 años tiene tiempo de servicio en la institución, mientras que el 13% indica son de 3 a 5 años, el 4% señala que esta entre 0 a 2 años.



**Análisis:** Según los datos encontrados la mayoría de la población tiene 5 años en adelante del tiempo de servicio.

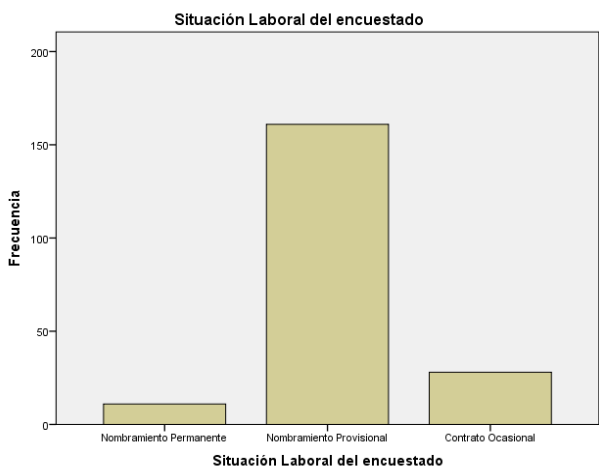
#### 4) Situación Laboral

**Tabla 9 Situación Laboral**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
		a	e	válido	acumulado
Válidos	Nombramiento Permanente	11	5,5	5,5	5,5
	Nombramiento Provisional	161	80,5	80,5	86,0
	Contrato Ocasional	28	14,0	14,0	100,0
	Total	<b>200</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Elaborado por: (Damián Jiménez 2022)

**Ilustración 4 Situación Laboral**



**Fuente:** Encuesta de Forms dirigida al personal administrativo de Universidad Técnica de Ambato

Elaborado por: (Damián Jiménez 2022)

**Interpretación:** Se observa las opciones elegidas de los encuestados, el 80.5% del personal su situación laboral en la institución son Nombramiento Provisional, mientras que el 14% indica son de Contrato Ocasional, el 5.5% señala que son Nombramiento

Permanente.

**Análisis:** Según los datos encontrados la mayoría de la población es Nombramiento Provisional en la que origina incertidumbre en su situación laboral.

### **Cuestionario Clima Laboral () - Variable Independiente**

#### **Motivación:**

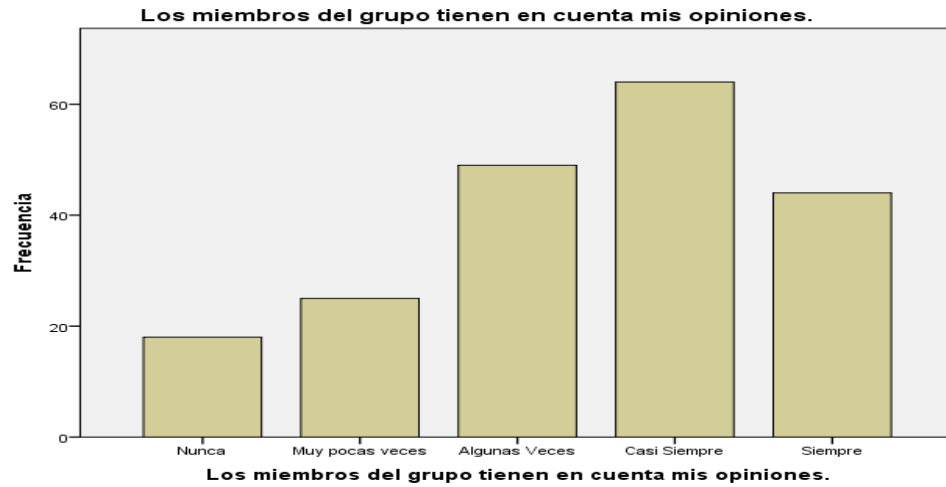
#### **5) Los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones.**

**Tabla 10 Los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	18	9,0	9,0	9,0
	Muy pocas veces	25	12,5	12,5	21,5
	Algunas Veces	49	24,5	24,5	46,0
	Casi Siempre	64	32,0	32,0	78,0
	Siempre	44	22,0	22,0	100,0
	<b>Total</b>	<b>200</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Elaborado por: (Damián Jiménez 2022)

### Ilustración 5 Los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones



**Fuente:** Encuesta de Forms dirigida al personal administrativo de Universidad Técnica de Ambato

**Elaborado por:** (Damián Jiménez 2022)

**Interpretación:** Se observa las opciones elegidas de los encuestados, el 32% del personal manifiesta que casi siempre los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones, el 24% indica que algunas veces, el 22% siempre, el 12.5% manifiesta que muy pocas veces y 9% nunca, tiene a decir que la mitad no está seguro de las opiniones y otros si toman en cuenta sus opiniones.

**Análisis:** Según los datos encontrados la mayoría de la población los miembros del grupo no toman en cuenta las opiniones que se puede aportar a la institución.

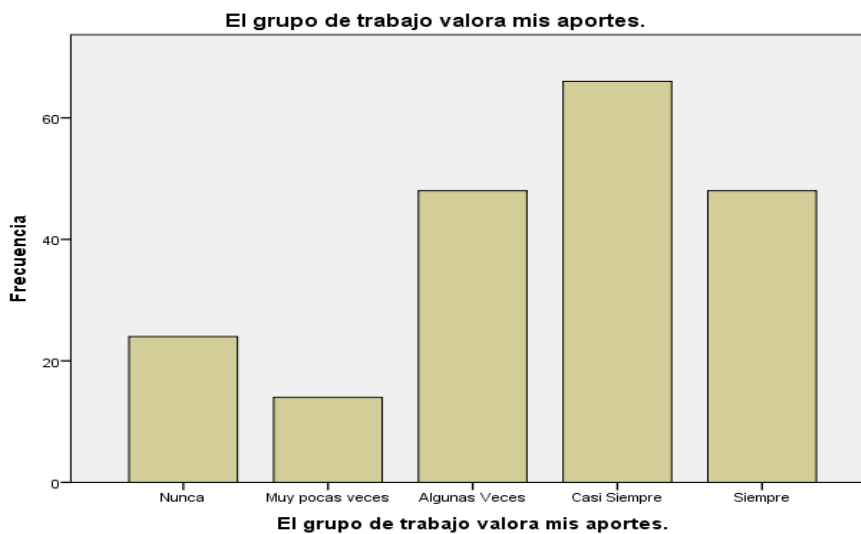
**6) El grupo de trabajo valora mis aportes.**

**Tabla 11 El grupo de trabajo valora mis aportes.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	24	12,0	12,0	12,0
	Muy pocas veces	14	7,0	7,0	19,0
	Algunas Veces	48	24,0	24,0	43,0
	Casi Siempre	66	33,0	33,0	76,0
	Siempre	48	24,0	24,0	100,0
	<b>Total</b>	<b>200</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Elaborado por: (Damián Jiménez 2022)

**Ilustración 6 El grupo de trabajo valora mis aportes.**



**Fuente:** Encuesta de Forms dirigida al personal administrativo de Universidad Técnica de Ambato

**Elaborado por:** (Damián Jiménez 2022)

**Interpretación:** Se observa las opciones elegidas de los encuestados, el 33% del personal manifiesta que casi siempre el grupo de trabajo valora mis aportes, el 24% indica que siempre y algunas veces, el 12% manifiesta que nunca y 7% muy pocas veces, tiene a decir que el grupo de trabajo no valora los aportes.

**Análisis:** Según los datos encontrados se establecen que la mayoría de la población

tiene a decir que personal se mantiene no valora los aportes.

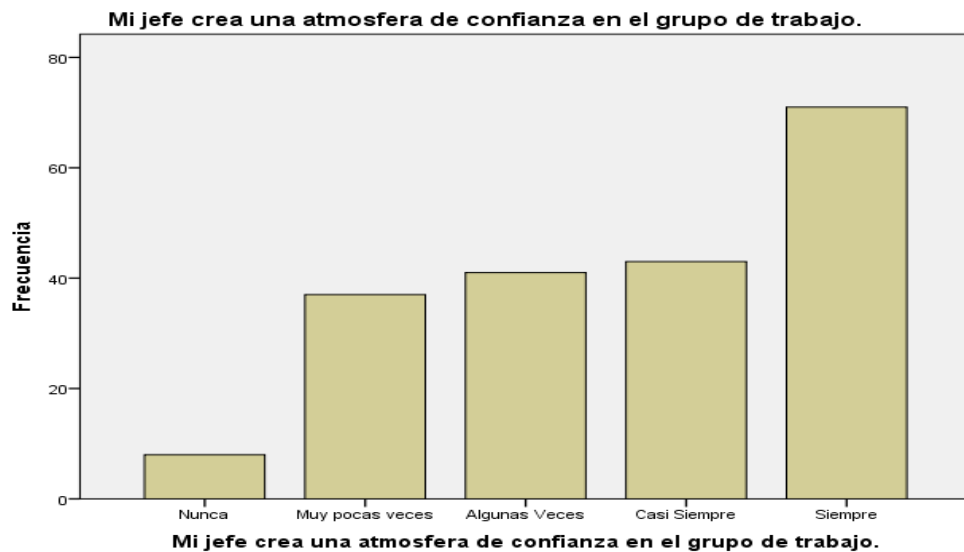
**7) Mi jefe crea una atmosfera de confianza en el grupo de trabajo.**

**Tabla 12 Mi jefe crea una atmosfera de confianza en el grupo de trabajo.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	8	4,0	4,0	4,0
	Muy pocas veces	37	18,5	18,5	22,5
	Algunas Veces	41	20,5	20,5	43,0
	Casi Siempre	43	21,5	21,5	64,5
	Siempre	71	35,5	35,5	100,0
	<b>Total</b>	<b>200</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Elaborado por: (Damián Jiménez 2022)

**Ilustración 7 Mi jefe crea una atmosfera de confianza en el grupo de trabajo.**



**Fuente:** Encuesta de Forms dirigida al personal administrativo de Universidad Técnica de Ambato

**Elaborado por:** (Damián Jiménez 2022)

**Interpretación:** Se observa las opciones elegidas de los encuestados, el 35.5% del personal manifiesta que siempre mi jefe crea una atmosfera de confianza en el grupo de

trabajo, el 21.50% indica que casi siempre, el 20.50% algunas veces, el 18.5% manifiesta que muy pocas veces y 4% nunca, tiene a decir que mi jefe crea una buena atmosfera de confianza.

**Análisis:** Según los datos encontrados se establecen que la mayoría de la población tiene a decir que mi jefe crea una buena atmosfera de confianza en el grupo de trabajo.

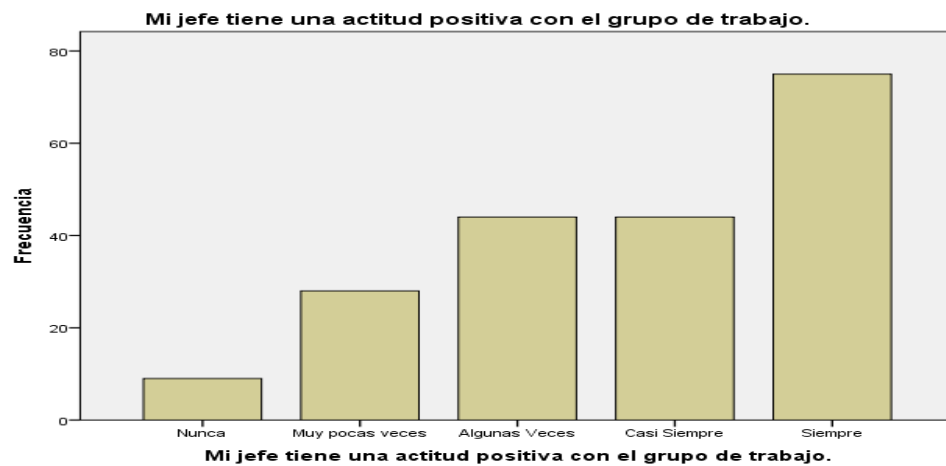
**8) Mi jefe tiene una actitud positiva con el grupo de trabajo.**

**Tabla 13 Mi jefe tiene una actitud positiva con el grupo de trabajo.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	9	4,5	4,5	4,5
	Muy pocas veces	28	14,0	14,0	18,5
	Algunas Veces	44	22,0	22,0	40,5
	Casi Siempre	44	22,0	22,0	62,5
	Siempre	75	37,5	37,5	100,0
	<b>Total</b>	<b>200</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Elaborado por: (Damián Jiménez 2022)

**Ilustración 8 Mi jefe tiene una actitud positiva con el grupo de trabajo.**



Fuente: Encuesta de Forms dirigida al personal administrativo de Universidad Técnica de Ambato

Elaborado por: (Damián Jiménez 2022)

**Interpretación:** Se observa las opciones elegidas de los encuestados, el 37% del personal manifiesta que siempre, mi jefe tiene una actitud positiva con el grupo de trabajo, el 22% indica casi siempre, 22% algunas veces, 14% muy pocas veces y 4.5% nunca, tiene a decir el jefe tiene actitud positiva.

**Análisis:** Según los datos encontrados se establecen que la mayoría de la población tiene a decir el jefe tiene actitud positiva.

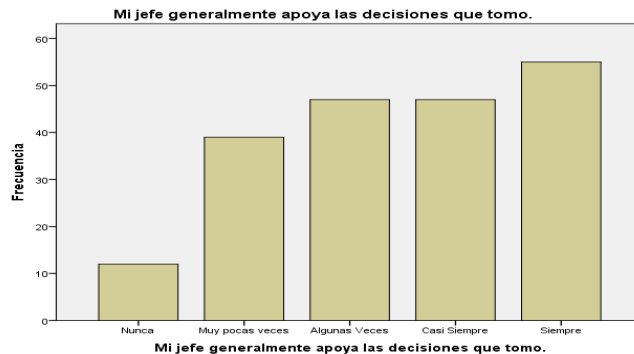
**9) Mi jefe generalmente apoya las decisiones que tomo.**

**Tabla 14 Mi jefe generalmente apoya las decisiones que tomo.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	12	6,0	6,0	6,0
	Muy pocas veces	39	19,5	19,5	25,5
	Algunas Veces	47	23,5	23,5	49,0
	Casi Siempre	47	23,5	23,5	72,5
	Siempre	55	27,5	27,5	100,0
	<b>Total</b>	<b>200</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Elaborado por: (Damián Jiménez 2022)

**Ilustración 9 Mi jefe generalmente apoya las decisiones que tomo.**



**Fuente:** Encuesta de Forms dirigida al personal administrativo de Universidad Técnica de Ambato

Elaborado por: (Damián Jiménez 2022)

**Interpretación:** Se observa las opciones elegidas de los encuestados, el 27.5% del personal manifiesta que siempre mi jefe generalmente apoya las decisiones que tomo, el

23% indica casi siempre y algunas veces, 19.5% muy pocas veces y 6% nunca, tiene a decir el jefe apoya sus decisiones algunas veces, el personal no se siente seguro de las decisiones que puedan tomar a futuro en institución.

**Análisis:** Según los datos encontrados se establecen que la mayoría de la población tiene a decir el jefe tiene apoya sus decisiones algunas veces, el personal no se siente seguro de las decisiones que puedan tomar a futuro en institución.

**Comunicación:**

**10) Entiendo de manera clara las metas de la empresa.**

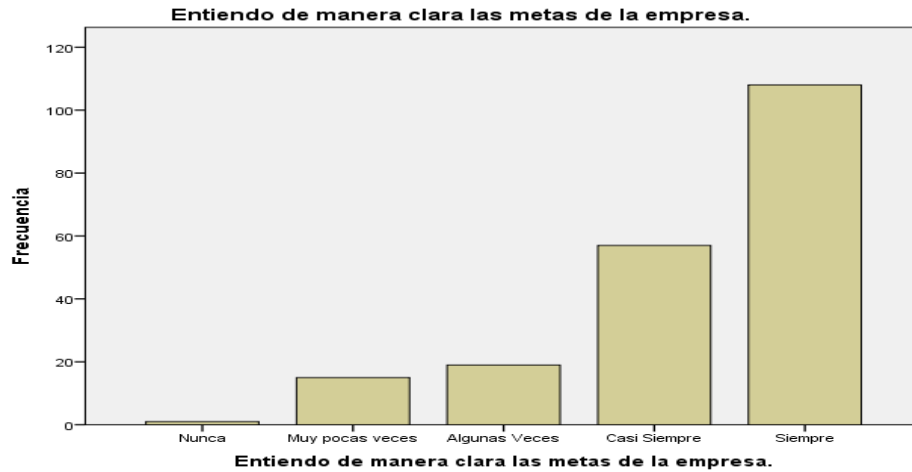
**Tabla 15 Entiendo de manera clara las metas de la empresa.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	1	,5	,5	,5
	Muy pocas veces	15	7,5	7,5	8,0
	Algunas Veces	19	9,5	9,5	17,5
	Casi Siempre	57	28,5	28,5	46,0
	Siempre	108	54,0	54,0	100,0
	<b>Total</b>	<b>200</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Elaborado por: (Damián Jiménez 2022)



### Ilustración 10 Entiendo de manera clara las metas de la empresa.



**Fuente:** Encuesta de Forms dirigida al personal administrativo de Universidad Técnica de Ambato

**Elaborado por:** (Damián Jiménez 2022)

**Interpretación:** Se observa las opciones elegidas de los encuestados, el 54% del personal manifiesta que siempre entiende de manera clara las metas de la empresa, el 28.5% indica casi siempre, 9.5% algunas veces, 7.5% muy pocas veces y 5% nunca, tiene a decir si entiende claramente las metas de la empresa.

**Análisis:** Según los datos encontrados se establecen que la mayoría de la población tiene a decir si entiende claramente las metas de la empresa que si llevan a cabo sus objetivos.

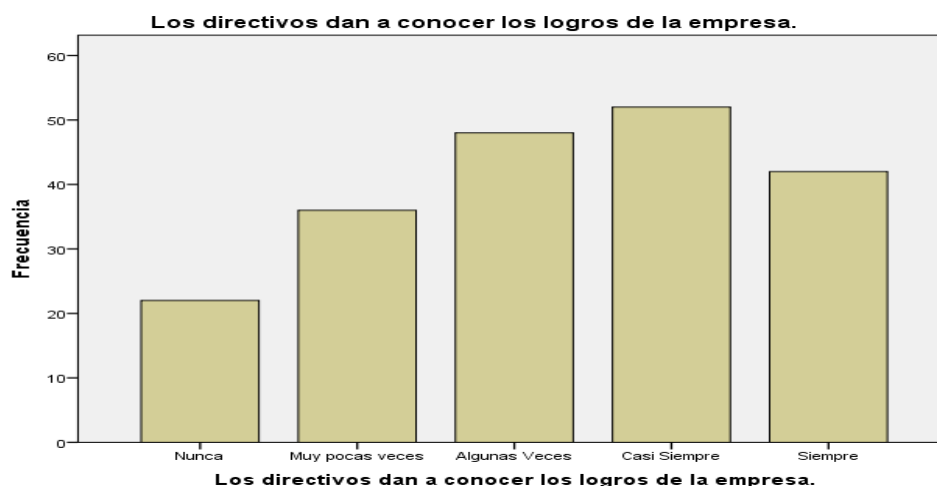
**11) Los directivos dan a conocer los logros de la empresa.**

**Tabla 16 Los directivos dan a conocer los logros de la empresa.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	22	11,0	11,0	11,0
	Muy pocas veces	36	18,0	18,0	29,0
	Algunas Veces	48	24,0	24,0	53,0
	Casi Siempre	52	26,0	26,0	79,0
	Siempre	42	21,0	21,0	100,0
	<b>Total</b>	<b>200</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Elaborado por: (Damián Jiménez 2022)

**Ilustración 11 Los directivos dan a conocer los logros de la empresa.**



Fuente: Encuesta de forma dirigida al personal administrativo de Universidad Técnica de Ambato

Elaborado por: (Damián Jiménez 2022)

**Interpretación:** Se observa las opciones elegidas de los encuestados, el 26% del personal manifiesta que casi siempre los directivos dan a conocer los logros de la empresa, el 24% indica algunas veces, 21% siempre, 18% muy pocas veces y 11% nunca, tiene a decir que los directivos casi siempre dan a conocer los logros de la empresa.

**Análisis:** Según los datos encontrados se establecen que la mayoría de la población tiene a decir que los directivos casi siempre dan a conocer los logros de la empresa.

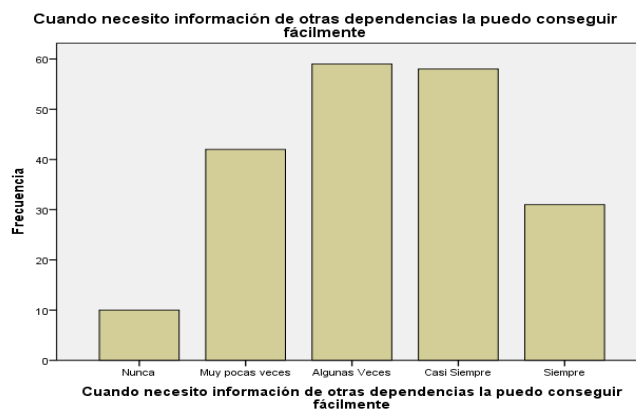
**12) Cuando necesito información de otras dependencias la puedo conseguir fácilmente.**

**Tabla 17 Cuando necesito información de otras dependencias la puedo conseguir fácilmente.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	10	5,0	5,0	5,0
	Muy pocas veces	42	21,0	21,0	26,0
	Algunas Veces	59	29,5	29,5	55,5
	Casi Siempre	58	29,0	29,0	84,5
	Siempre	31	15,5	15,5	100,0
	<b>Total</b>	<b>200</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Elaborado por: (Damián Jiménez 2022)

**Ilustración 12 Cuando necesito información de otras dependencias la puedo conseguir fácilmente.**



**Fuente:** Encuesta de Forms dirigida al personal administrativo de Universidad Técnica de Ambato

Elaborado por: (Damián Jiménez 2022)

**Interpretación:** Se observa las opciones elegidas de los encuestados, el 29.5% del personal manifiesta que algunas veces cuando necesito información de otras dependencias la puedo conseguir fácilmente, el 29% indica casi siempre, 21% muy pocas veces, 15.5% algunas veces y el 5% nunca, tiene a decir cuánto necesito información de otras

dependencias la puedo conseguir fácilmente.

**Análisis:** Según los datos encontrados se establecen que la mayoría de la población tiene a decir que la información no llega con se lo esperaría por eso se detiene los procesos y se demoran trayendo inconvenientes a futuro.

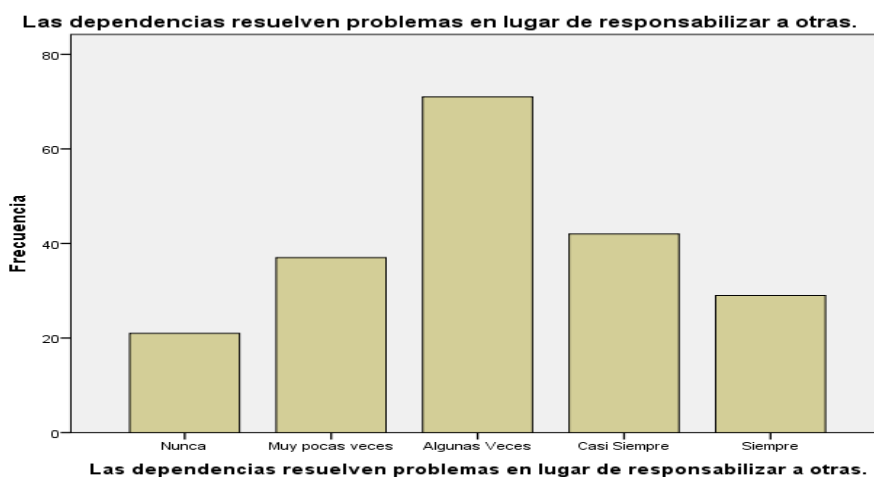
**13) Las dependencias resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otras.**

**Tabla 18** Las dependencias resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otras.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	21	10,5	10,5	10,5
	Muy pocas veces	37	18,5	18,5	29,0
	Algunas Veces	71	35,5	35,5	64,5
	Casi Siempre	42	21,0	21,0	85,5
	Siempre	29	14,5	14,5	100,0
	<b>Total</b>	<b>200</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Elaborado por: (Damián Jiménez 2022)

**Ilustración 13** Las dependencias resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otras.



**Fuente:** Encuesta de Forms dirigida al personal administrativo de Universidad Técnica de Ambato

**Elaborado por:** (Damián Jiménez 2022)

**Interpretación:** Se observa las opciones elegidas de los encuestados, el 35.5% del personal manifiesta que algunas veces las dependencias resuelven problemas en lugar de responsabilizar, el 21% indica siempre, el 18% muy pocas veces, 14,5% siempre y el 10.5% nunca, tiene a decir tiene las dependencias resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otras.

**Análisis:** Según los datos encontrados se establecen que la mayoría de la población tiene a decir que personal algunas veces si resuelven y también responsabilizan a otras dependencias.

**Estabilidad:**

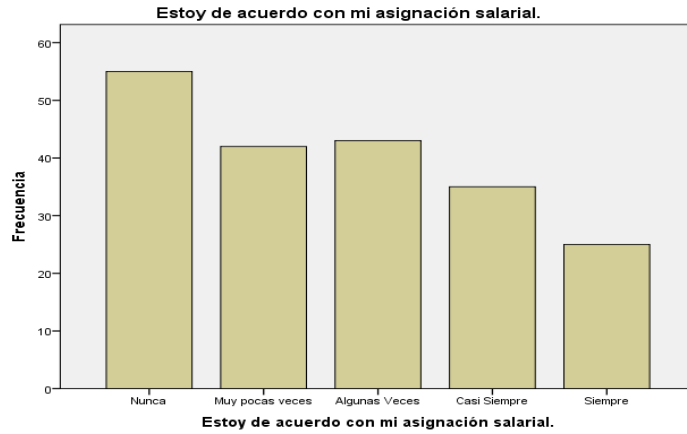
**14) Estoy de acuerdo con mi asignación salarial.**

**Tabla 19**Estoy de acuerdo con mi asignación salarial.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	55	27,5	27,5	27,5
	Muy pocas veces	42	21,0	21,0	48,5
	Algunas Veces	43	21,5	21,5	70,0
	Casi Siempre	35	17,5	17,5	87,5
	Siempre	25	12,5	12,5	100,0
	<b>Total</b>	<b>200</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Elaborado por: (Damián Jiménez 2022)

### Ilustración 14 Estoy de acuerdo con mi asignación salarial.



**Fuente:** Encuesta de Forms dirigida al personal administrativo de Universidad Técnica de Ambato

**Elaborado por:** (Damián Jiménez 2022)

**Interpretación:** Se observa las opciones elegidas de los encuestados, el 27.5% del personal manifiesta que nunca están de acuerdo con su asignación salarial, el 21.5% indica algunas veces, 21% muy pocas veces, 17.5% casi siempre y 12.5% siempre, tiene a decir que los no están de acuerdo con su asignación salarial.

**Análisis:** Según los datos encontrados se establecen que la mayoría de la población tiene a decir que no están de acuerdo con su asignación salarial.

**15) Recomiendo a mis amigos la empresa como un excelente sitio de trabajo.**

**Tabla 20** Recomiendo a mis amigos la empresa como un excelente sitio de trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	21	10,5	10,5	10,5
	Muy pocas veces	21	10,5	10,5	21,0
	Algunas Veces	45	22,5	22,5	43,5
	Casi Siempre	56	28,0	28,0	71,5
	Siempre	57	28,5	28,5	100,0
	<b>Total</b>	<b>200</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

**Elaborado por:** (Damián Jiménez 2022)

**Ilustración 15** Recomiendo a mis amigos la empresa como un excelente sitio de trabajo.



**Fuente:** Encuesta de Forms dirigida al personal administrativo de Universidad Técnica de Ambato

**Elaborado por:** (Damián Jiménez 2022)

**Interpretación:** Se observa las opciones elegidas de los encuestados, el 28.5% del personal manifiesta

que siempre recomiendan a sus amigos la empresa como un excelente sitio de trabajo, el 28% indica casi siempre, 22.5% algunas veces, 10.5% muy pocas veces y 10.5% nunca, tiene a decir que los amigos recomiendan la empresa como un excelente sitio de trabajo.

**Análisis:** Según los datos encontrados se establecen que la mayoría de la población tiene a decir a decir que los amigos recomiendan la empresa como un excelente sitio de trabajo.

**16) La empresa brinda estabilidad laboral.**

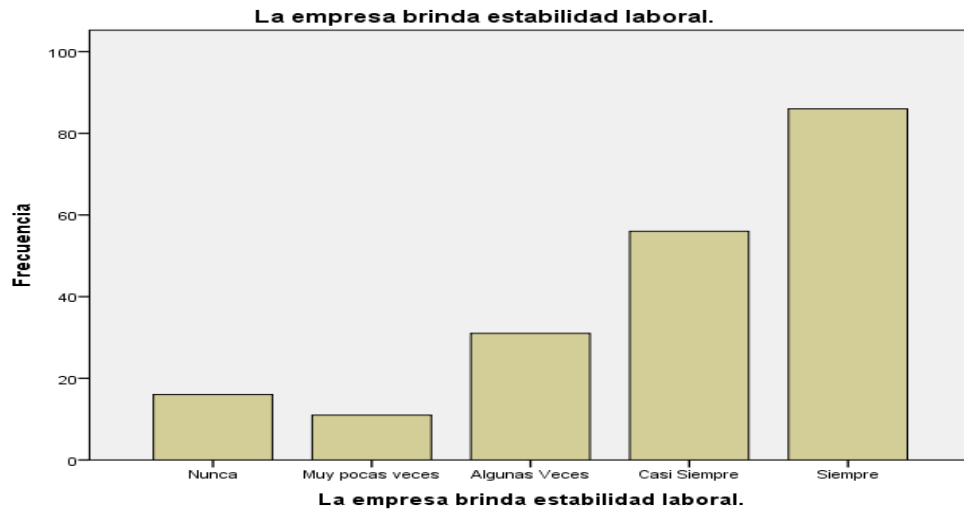
**Tabla 21**La empresa brinda estabilidad laboral.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	16	8,0	8,0	8,0
	Muy pocas veces	11	5,5	5,5	13,5
	Algunas Veces	31	15,5	15,5	29,0
	Casi Siempre	56	28,0	28,0	57,0
	Siempre	86	43,0	43,0	100,0
	<b>Total</b>	<b>200</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Elaborado por: (Damián Jiménez 2022)



### Ilustración 16 La empresa brinda estabilidad laboral.



**Fuente:** Encuesta de Forms dirigida al personal administrativo de Universidad Técnica de Ambato

**Elaborado por:** (Damián Jiménez 2022)

**Interpretación:** Se observa las opciones elegidas de los encuestados, el 43% del personal manifiesta que siempre la empresa brinda estabilidad laboral, el 28% indica casi siempre, el 15.5% algunas veces, el 8.0 nunca y 5.5% muy pocas veces, tiene a decir la empresa brinda estabilidad laboral.

**Análisis:** Según los datos encontrados se establecen que la mayoría de la población tiene a decir la empresa brinda estabilidad laboral.

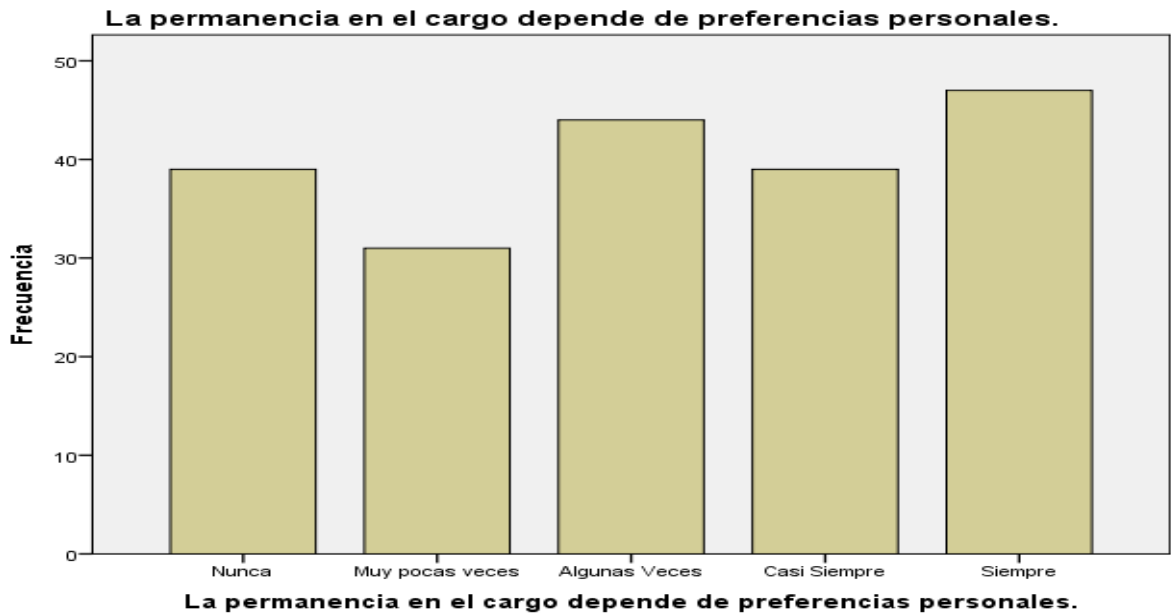
**17) La permanencia en el cargo depende de preferencias personales.**

**Tabla 22 La permanencia en el cargo depende de preferencias personales.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	39	19,5	19,5	19,5
	Muy pocas veces	31	15,5	15,5	35,0
	Algunas Veces	44	22,0	22,0	57,0
	Casi Siempre	39	19,5	19,5	76,5
	Siempre	47	23,5	23,5	100,0
	<b>Total</b>	<b>200</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Elaborado por: (Damián Jiménez 2022)

**Ilustración 17 La permanencia en el cargo depende de preferencias personales.**



**Fuente:** Encuesta de Forms dirigida al personal administrativo de Universidad Técnica de Ambato

**Elaborado por:** (Damián Jiménez 2022)

**Interpretación:** Se observa las opciones elegidas de los encuestados, el 23.5% del personal manifiesta que siempre la permanencia en el cargo depende de preferencias personales, el 22% indica algunas veces, el 19.5% casi siempre, el 19.5% nunca y 15.5%

muy pocas veces, tiene a decir la permanencia en el cargo depende de preferencias personales.

**Análisis:** Según los datos encontrados se establecen que la mayoría de la población tiene a decir la permanencia en el cargo si depende de preferencias personales.

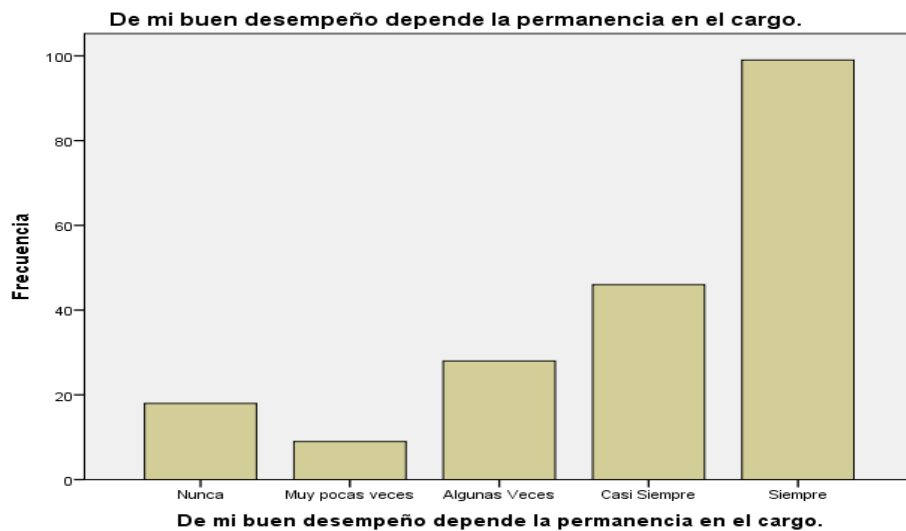
**18) De mi buen desempeño depende la permanencia en el cargo.**

**Tabla 23 De mi buen desempeño depende la permanencia en el cargo.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	18	9,0	9,0	9,0
	Muy pocas veces	9	4,5	4,5	13,5
	Algunas Veces	28	14,0	14,0	27,5
	Casi Siempre	46	23,0	23,0	50,5
	Siempre	99	49,5	49,5	100,0
	<b>Total</b>	<b>200</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Elaborado por: (Damián Jiménez 2022)

**Ilustración 18 De mi buen desempeño depende la permanencia en el cargo.**



**Fuente:** Encuesta de Forms dirigida al personal administrativo de Universidad Técnica de Ambato

**Elaborado por:** (Damián Jiménez 2022)

**Interpretación:** Se observa las opciones elegidas de los encuestados, el 49.5% del personal manifiesta que siempre el buen desempeño depende de permanencia en el cargo, el 23% indica casi siempre, el 14% algunas veces, el 9% nunca y 4.5% muy pocas veces, tiene a decir que el buen desempeño depende la permanencia en el cargo.

**Análisis:** Según los datos encontrados se establecen que la mayoría de la población tiene a decir que el buen desempeño depende la permanencia en el cargo.

**Seguridad:**

**19) Mis aspiraciones se ven frustradas por las políticas de la empresa.**

**Tabla 24 Mis aspiraciones se ven frustradas por las políticas de la empresa.**

<b>Mis aspiraciones se ven frustradas por las políticas de la empresa.</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	25	12,5	12,5	12,5
	Muy pocas veces	30	15,0	15,0	27,5
	Algunas Veces	55	27,5	27,5	55,0
	Casi Siempre	40	20,0	20,0	75,0
	Siempre	50	25,0	25,0	100,0
	<b>Total</b>	<b>200</b>	<b>100,0</b>	100,0	

Elaborado por: (Damián Jiménez 2022)

**Ilustración 19 Mis aspiraciones se ven frustradas por las políticas de la empresa.**



**Fuente:** Encuesta de Forms dirigida al personal administrativo de Universidad Técnica de Ambato

**Elaborado por:** (Damián Jiménez 2022)

**Interpretación:** Se observa las opciones elegidas de los encuestados, el 27.5% del personal manifiesta que algunas veces mis aspiraciones se ven frustradas por las políticas de la empresa, el 25% indica siempre, el 20% casi siempre, el 15% muy pocas veces y 12.5% nunca, tiene a decir las aspiraciones se ven frustrada por las políticas de la empresa.

**Análisis:** Según los datos encontrados se establecen que la mayoría de la población tiene a decir las aspiraciones se ven frustrada por las políticas de la empresa.

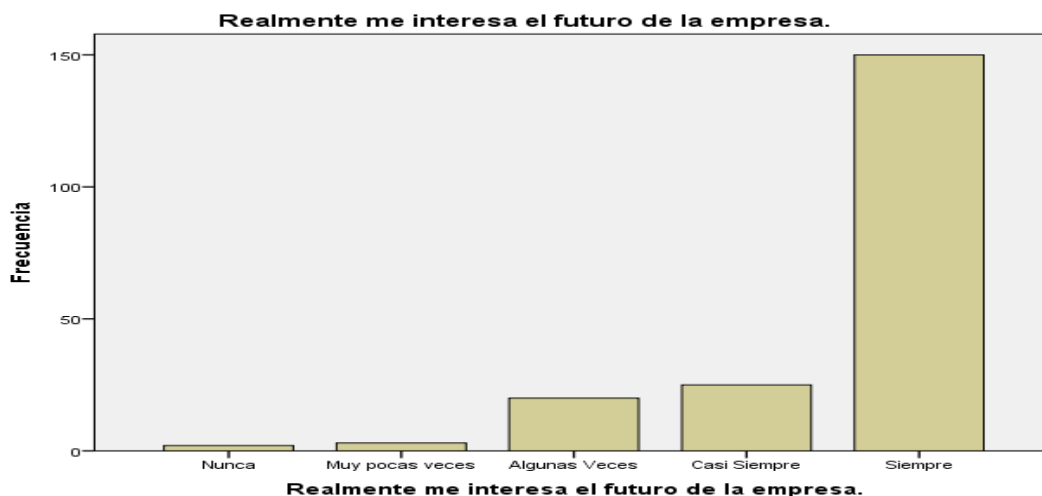
**20) Realmente me interesa el futuro de la empresa.**

**Tabla 25 Realmente me interesa el futuro de la empresa.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	2	1,0	1,0	1,0
	Muy pocas veces	3	1,5	1,5	2,5
	Algunas Veces	20	10,0	10,0	12,5
	Casi Siempre	25	12,5	12,5	25,0
	Siempre	150	75,0	75,0	100,0
	<b>Total</b>	<b>200</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Elaborado por: (Damián Jiménez 2022)

**Ilustración 20 Realmente me interesa el futuro de la empresa.**



**Fuente:** Encuesta de Forms dirigida al personal administrativo de Universidad Técnica de Ambato

**Elaborado por:** (Damián Jiménez 2022)

**Interpretación:** Se observa las opciones elegidas de los encuestados, el 75% del personal manifiesta que siempre realmente le interesa el futuro de la empresa, el 12.5% indica casi siempre, el 10% algunas veces, el 1.5% muy pocas veces y 1% nunca, tiene a decir realmente le interesa el futuro de la empresa.

**Análisis:** Según los datos encontrados se establecen que la mayoría de la población tiene a decir realmente le interesa el futuro de la empresa.

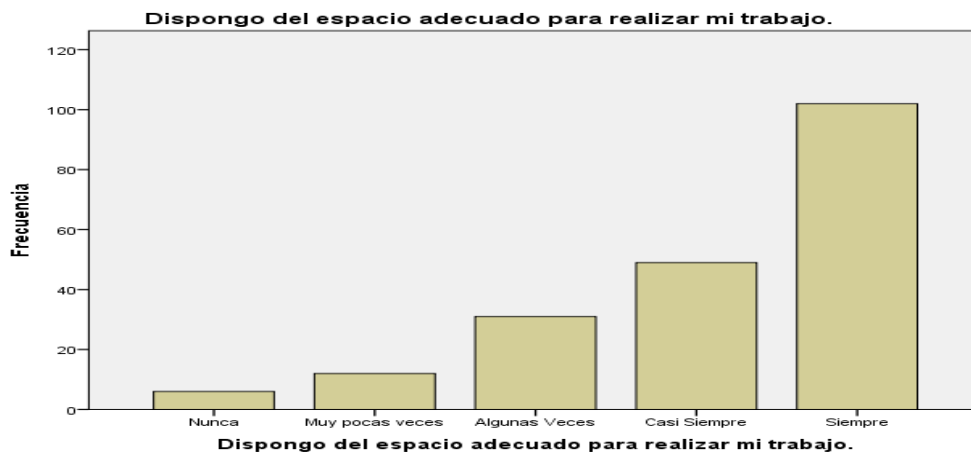
**21) Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo.**

**Tabla 26 Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	6	3,0	3,0	3,0
	Muy pocas veces	12	6,0	6,0	9,0
	Algunas Veces	31	15,5	15,5	24,5
	Casi Siempre	49	24,5	24,5	49,0
	Siempre	102	51,0	51,0	100,0
	Total	200	100,0	100,0	

Elaborado por: (Damián Jiménez 2022)

**Ilustración 21 Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo.**



**Fuente:** Encuesta de Forms dirigida al personal administrativo de Universidad Técnica de Ambato

**Elaborado por:** (Damián Jiménez 2022)

**Interpretación:** Se observa las opciones elegidas de los encuestados, el 51% del personal manifiesta que siempre disponen del espacio adecuado para realizar el trabajo, el 24.5% indica casi siempre, el 15.5% algunas veces, el 6% muy pocas veces y 3% nunca, tiene a

decir disponen del espacio adecuado para realizar el trabajo.

**Análisis:** Según los datos encontrados se establecen que la mayoría de la población tiene a decir disponen del espacio adecuado para realizar el trabajo.

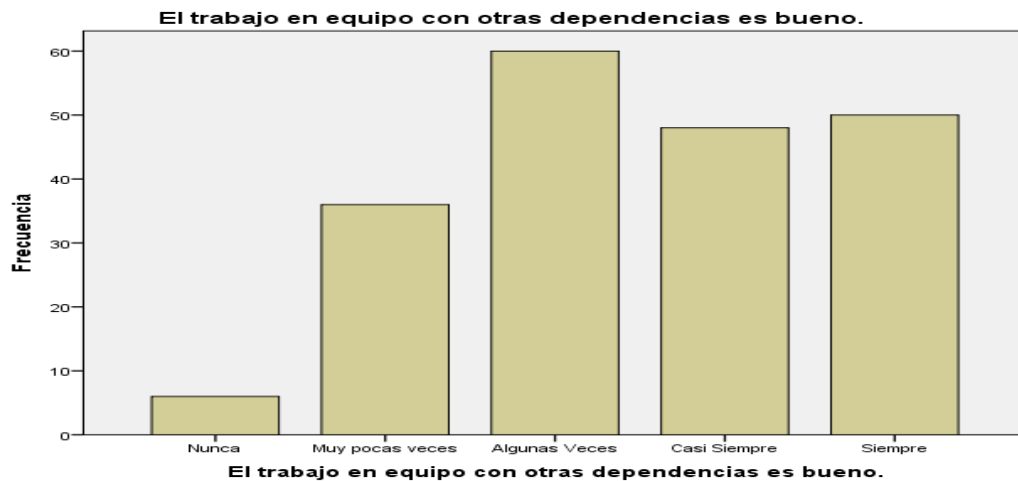
**22) El trabajo en equipo con otras dependencias es bueno.**

**Tabla 27**El trabajo en equipo con otras dependencias es bueno.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	6	3,0	3,0	3,0
	Muy pocas veces	36	18,0	18,0	21,0
	Algunas Veces	60	30,0	30,0	51,0
	Casi Siempre	48	24,0	24,0	75,0
	Siempre	50	25,0	25,0	100,0
	<b>Total</b>	<b>200</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Elaborado por: (Damián Jiménez 2022)

**Ilustración 22**El trabajo en equipo con otras dependencias es bueno



**Fuente:** Encuesta de Forms dirigida al personal administrativo de Universidad Técnica de Ambato

**Elaborado por:** (Damián Jiménez 2022)

**Interpretación:** Se observa las opciones elegidas de los encuestados, el 30% del personal manifiesta que algunas veces que el trabajo en equipo con otras dependencias es bueno,



el 25% indica siempre, el 24% casi siempre, el 18% muy pocas veces y 3% nunca, tiene a decir que el trabajo equipo algunas veces con otras dependencias es bueno.

**Análisis:** Según los datos encontrados se establecen que la mayoría de la población tiene a decir que el trabajo equipo algunas veces con otras dependencias es bueno.

**Cuestionario Compromiso de personal administrativo () - Variable Dependiente**

**Compromiso Afectivo**

**23) Siento de verdad que cualquier problema en esta organización es también mi problema.**

**Tabla 28 Siento de verdad que cualquier problema en esta organización es también mi problema.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	17	8,5	8,5	8,5
	Muy pocas veces	18	9,0	9,0	17,5
	Algunas Veces	42	21,0	21,0	38,5
	Casi Siempre	63	31,5	31,5	70,0
	Siempre	60	30,0	30,0	100,0
	<b>Total</b>	<b>200</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Elaborado por: (Damián Jiménez 2022)

### Ilustración 23 Siento de verdad que cualquier problema en esta organización es también mi problema.



**Fuente:** Encuesta de Forms dirigida al personal administrativo de Universidad Técnica de Ambato

**Elaborado por:** (Damián Jiménez 2022)

**Interpretación:** Se observa las opciones elegidas de los encuestados, el 31.5% del personal manifiesta que casi siempre siente de verdad que cualquier problema en esta organización es también su problema, el 30% indica siempre, el 21% alguna veces, el 9% muy pocas veces y 8.5% nunca, tiene a decir que siente de verdad que cualquier problema en esta organización es también su problema.

**Análisis:** Según los datos encontrados se establecen que la mayoría de la población tiene a decir siente de verdad que cualquier problema en esta organización es también su problema.

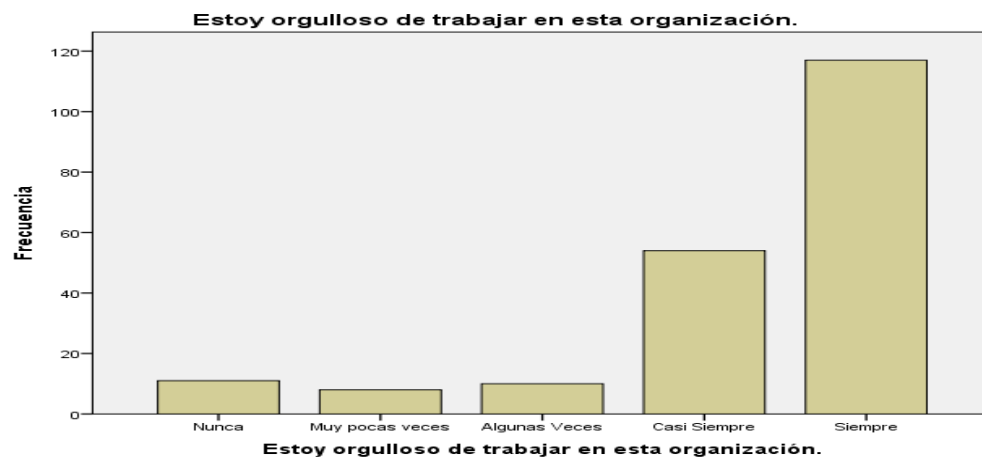
**24) Estoy orgulloso de trabajar en esta organización.**

**Tabla 29 Estoy orgulloso de trabajar en esta organización.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	11	5,5	5,5	5,5
	Muy pocas veces	8	4,0	4,0	9,5
	Algunas Veces	10	5,0	5,0	14,5
	Casi Siempre	54	27,0	27,0	41,5
	Siempre	117	58,5	58,5	100,0
	<b>Total</b>	<b>200</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Elaborado por: (Damián Jiménez 2022)

**Ilustración 24 Estoy orgulloso de trabajar en esta organización**



**Fuente:** Encuesta de Forms dirigida al personal administrativo de Universidad Técnica de Ambato

**Elaborado por:** (Damián Jiménez 2022)

**Interpretación:** Se observa las opciones elegidas de los encuestados, el 58.5% del personal manifiesta que siempre están orgulloso de trabajar en esta organización, el 27% indica casi siempre, el 5.5% nunca, el 5% algunas veces y 4% muy pocas veces, tiene a decir que están orgulloso de trabajar en esta organización.

**Análisis:** Según los datos encontrados se establecen que la mayoría de la población tiene a decir que están orgullosos de trabajar en esta organización.

**25) No me siento emocionalmente unido a esta empresa.**

**Tabla 30 No me siento emocionalmente unido a esta empresa.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	65	32,5	32,5	32,5
	Muy pocas veces	46	23,0	23,0	55,5
	Algunas Veces	26	13,0	13,0	68,5
	Casi Siempre	22	11,0	11,0	79,5
	Siempre	41	20,5	20,5	100,0
	<b>Total</b>	<b>200</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Elaborado por: (Damián Jiménez 2022)

**Ilustración 25 No me siento emocionalmente unido a esta empresa.**



**Fuente:** Encuesta de Forms dirigida al personal administrativo de Universidad Técnica de Ambato

**Elaborado por:** (Damián Jiménez 2022)

**Interpretación:** Se observa las opciones elegidas de los encuestados, el 32.5% del personal manifiesta que nunca no se siente emocionalmente unido a esta empresa, el 23% indica muy pocas veces, el 20.5% siempre, el 13% algunas veces y 11% casi siempre,

tiene a decir no se siente emocionalmente unido a esta empresa.

**Análisis:** Según los datos encontrados se establecen que la mayoría de la población tiene a decir no se siente emocionalmente unido a esta empresa.

### Compromiso Normativo

#### 26) Creo que debo mucho a esta organización.

**Tabla 31**Creo que debo mucho a esta organización.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	23	11,5	11,5	11,5
	Muy pocas veces	13	6,5	6,5	18,0
	Algunas Veces	34	17,0	17,0	35,0
	Casi Siempre	46	23,0	23,0	58,0
	Siempre	84	42,0	42,0	100,0
	<b>Total</b>	<b>200</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Elaborado por: (Damián Jiménez 2022)

**Ilustración 26** Creo que debo mucho a esta organización.



**Fuente:** Encuesta de Forms dirigida al personal administrativo de Universidad Técnica de Ambato

**Elaborado por:** (Damián Jiménez 2022)

**Interpretación:** Se observa las opciones elegidas de los encuestados, el 42% del personal manifiesta que siempre cree que debe mucho a esta organización, el 23% indica casi siempre, el 17% algunas veces, el 11.5% nunca y 6.5% muy pocas veces, tiene a decir que cree que debe mucho a esta organización.

**Análisis:** Según los datos encontrados se establecen que la mayoría de la población tiene a decir tiene a decir que cree que debe mucho a esta organización.

**27) Esta organización se merece mi lealtad.**

**Tabla 32 Creo que debo mucho a esta organización.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	10	5,0	5,0	5,0
	Muy pocas veces	7	3,5	3,5	8,5
	Algunas Veces	19	9,5	9,5	18,0
	Casi Siempre	32	16,0	16,0	34,0
	Siempre	132	66,0	66,0	100,0
	<b>Total</b>	<b>200</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Elaborado por: (Damián Jiménez 2022)

**Ilustración 27**Creo que debo mucho a esta organización.



**Fuente:** Encuesta de Forms dirigida al personal administrativo de Universidad Técnica de Ambato

Elaborado por: (Damián Jiménez 2022)

**Interpretación:** Se observa las opciones elegidas de los encuestados, el 66% del personal manifiesta que siempre esta organización se merece mi lealtad, el 16% indica casi siempre, el 9.5% algunas veces, el 5% nunca y 3.5% muy pocas veces, tiene a decir que si esta organización se merece mi lealtad.

**Análisis:** Según los datos encontrados se establecen que la mayoría de la población tiene a decir que si esta organización se merece mi lealtad.

**28) Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí.**

**Tabla 33 Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	30	15,0	15,0	15,0
	Muy pocas veces	24	12,0	12,0	27,0
	Algunas Veces	50	25,0	25,0	52,0
	Casi Siempre	39	19,5	19,5	71,5
	Siempre	57	28,5	28,5	100,0
	<b>Total</b>	<b>200</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Elaborado por: (Damián Jiménez 2022)

### Ilustración 28 Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí.



**Fuente:** Encuesta de Forms dirigida al personal administrativo de Universidad Técnica de Ambato

**Elaborado por:** (Damián Jiménez 2022)

**Interpretación:** Se observa las opciones elegidas de los encuestados, el 28.5% del personal manifiesta que siempre creo no podría dejar esta organización porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí, el 25% indica algunas veces, el 19.5% casi siempre, el 15% nunca y 12% muy pocas veces, tiene a decir que si podría dejar esta organización porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí.

**Análisis:** Según los datos encontrados se establecen que la mayoría de la población tiene a decir que si podría dejar esta organización porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí.



29) Si continuo en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí (costes).

**Tabla 34 Si continuo en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí (costes).**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	35	17,5	17,5	17,5
	Muy pocas veces	23	11,5	11,5	29,0
	Algunas Veces	36	18,0	18,0	47,0
	Casi Siempre	52	26,0	26,0	73,0
	Siempre	54	27,0	27,0	100,0
	<b>Total</b>	<b>200</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Elaborado por: (Damián Jiménez 2022)

**Ilustración 29 Si continuo en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí (costes).**



Fuente: Encuesta de Forms dirigida al personal administrativo de Universidad Técnica de Ambato

Elaborado por: (Damián Jiménez 2022)

**Interpretación:** Se observa las opciones elegidas de los encuestados, el 27% del personal manifiesta que siempre si continua en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí (costes), el 26% indica casi siempre, el 18% algunas veces, el 17.5% nunca y 11.5% muy pocas veces, tiene a decir que tiene temor si continua en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí (costes).

**Análisis:** Según los datos encontrados se establecen que la mayoría de la población tiene a decir que tiene temor si continua en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí (costes).

**30) Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo.**

**Tabla 35 Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	30	15,0	15,0	15,0
	Muy pocas veces	24	12,0	12,0	27,0
	Algunas Veces	50	25,0	25,0	52,0
	Casi Siempre	39	19,5	19,5	71,5
	Siempre	57	28,5	28,5	100,0
	<b>Total</b>	<b>200</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Elaborado por: (Damián Jiménez 2022)

### Ilustración 30 Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo



**Fuente:** Encuesta de Forms dirigida al personal administrativo de Universidad Técnica de Ambato

**Elaborado por:** (Damián Jiménez 2022)

**Interpretación:** Se observa las opciones elegidas de los encuestados, el 28.5% del personal manifiesta que siempre creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo, el 25% indica algunas veces, el 19.5% casi siempre, el 15% nunca y 12% muy pocas veces, tiene a decir que si creen que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo.

**Análisis:** Según los datos encontrados se establecen que la mayoría de la población tiene a decir que si creen que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo.

**31) Ahora mismo, trabajo en esta organización más porque lo necesito que porque yo quiera (costes).**

**Tabla 36** Ahora mismo, trabajo en esta organización más porque lo necesito que porque yo quiera (costes).

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	38	19,0	19,0	19,0
	Muy pocas veces	29	14,5	14,5	33,5
	Algunas Veces	53	26,5	26,5	60,0
	Casi Siempre	38	19,0	19,0	79,0
	Siempre	42	21,0	21,0	100,0
	<b>Total</b>	<b>200</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Elaborado por: (Damián Jiménez 2022)

**Ilustración 31** Ahora mismo, trabajo en esta organización más porque lo necesito que porque yo quiera (costes).

Ahora mismo, trabajo en esta organización más porque lo necesito que porque yo quiera (costes).



Fuente: Encuesta de Forms dirigida al personal administrativo de Universidad Técnica de Ambato

Elaborado por: (Damián Jiménez 2022)

**Interpretación:** Se observa las opciones elegidas de los encuestados, el 26.5% del personal manifiesta que algunas veces ahora mismo, trabajo en esta organización más

porque lo necesito que porque yo quiera (costes), el 21% indica siempre, el 19% casi siempre, el 19% nunca y 14.5% muy pocas veces, tiene a decir ahora mismo, trabajo en esta organización más porque lo necesito que porque yo quiera (costes).

**Análisis:** Según los datos encontrados se establecen que la mayoría de la población tiene a decir que dudan ahora mismo, trabajo en esta organización más porque lo necesito que porque yo quiera (costes).

### **Análisis Estadístico**

#### **Correlación Bivariada**

Según Hevia (2020) el coeficiente de correlación de rangos de Spearman es una medida de asociación entre dos grupos de datos (o valores) de dos variables medidas en escala ordinal. El coeficiente de correlación de rangos de Spearman lo representamos por  $S_r$ .

En toda investigación social existen tres tipos de variables:

¿Cómo ranguear los valores de cada variable?

El rangueo consiste en asignar el rango u orden 1 al menor valor de la variable, el rango u orden 2 al menor valor de los restantes valores de la variable y así sucesivamente hasta que quede un único valor restante de la variable, al cual se le asignará el rango n Según Hevia (2020).

¿Qué propiedades cumple el coeficiente de correlación de rangos de Spearman?

- Mide el grado en que dos conjuntos de datos se encuentran relacionados
- $S_r$  toma valores comprendidos entre 0 y 1, incluyendo a ambos.

¿Cuándo se puede utilizar el coeficiente de correlación de rangos de Spearman?

- Se puede utilizar en la búsqueda de relación o asociación entre dos conjuntos de datos (o valores) de dos variables medidas en escala ordinal.

¿Cómo interpretar un valor hallado del coeficiente de correlación de rangos de Spearman?

Si  $0 \leq S_r \leq 0,2$ , entonces puede decirse que la correlación es despreciable.

Si  $0,2 < S_r \leq 0,3$ , entonces puede decirse que la correlación es débil.

Si  $0,3 < S_r \leq 0,5$ , entonces puede decirse que la correlación es moderada.

Si  $0,5 < S_r \leq 0,7$ , entonces puede decirse que la correlación es fuerte.

Si  $0,7 < S_r \leq 1$ , entonces puede decirse que la correlación es muy fuerte.

**Tabla 37 Análisis Correlaciones Bivariado**

	Clima_Laboral	Compromiso_del_personal_Administrativo
Rho de Spearman	1,000	,589*
Coefficiente de correlación	.	,01018
Sig. (bilateral)	18	1,000
N	,589*	.
	Compromiso_del_personal_Administrativo	
Coefficiente de correlación	,01018	18
Sig. (bilateral)		
N		

\*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Información procesada en el sistema informático IBM SPSS 21

**Interpretación:** El p 0.10, que es menor al 0,05 ( $0.10 < 0.05$ ), por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna:... El coeficiente rho de Spearman es de 0.589, lo que indica que la relación entre las variables es directa y su grado es Moderado.

Se aplicó la prueba de Correlación de Spearman encontrando que si existe relación entre Clima Laboral y el Compromiso del personal administrativo después, se

encontró relación entre el Clima Laboral y el Compromiso del personal administrativo (Rho= 0,589, p<0,05).

**En conclusión:** Se puede afirmar con un 99% de confianza que existe una relación positiva moderada entre el Clima Laboral y el compromiso del personal administrativo de la Universidad Técnica de Ambato.

**Tabla 38 Pruebas de Normalidad**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima_Laboral	,225	18	,017	,814	18	,002
Compromiso_del_personal_Administrativo	,211	18	,034	,842	18	,006

a. Corrección de la significación de Lilliefors

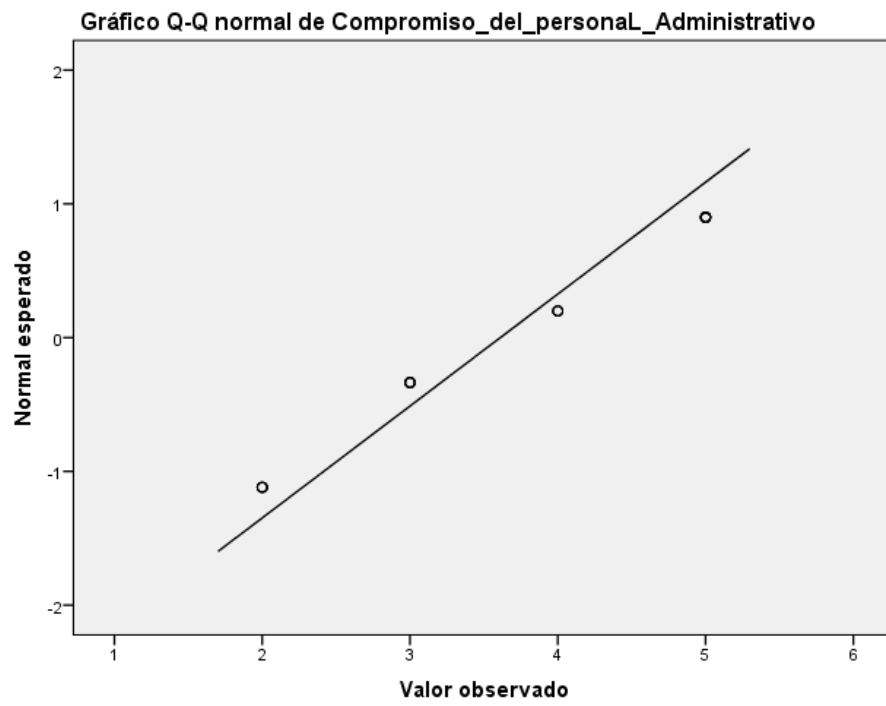
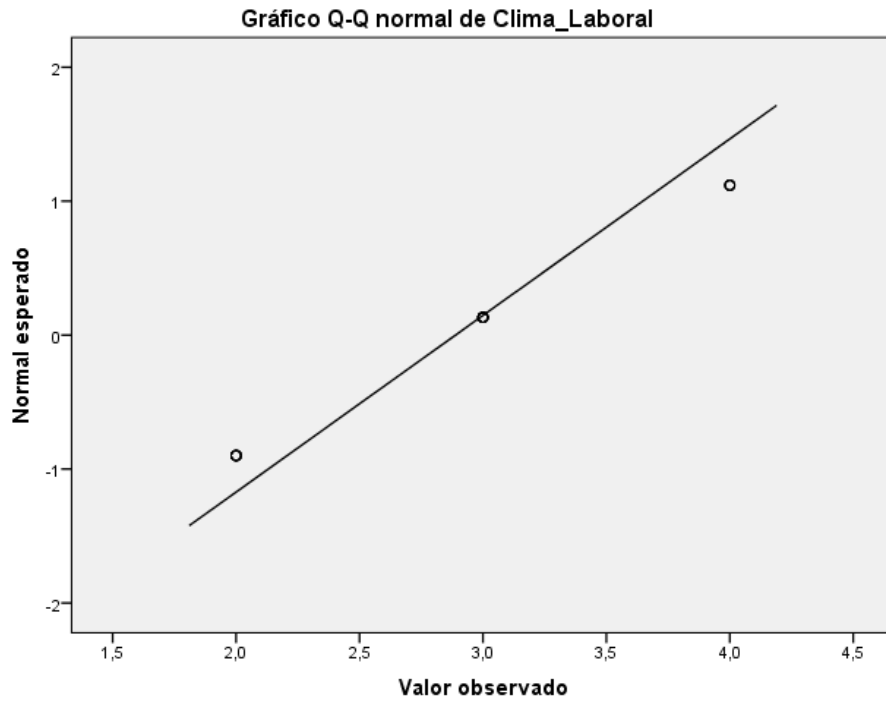
**Fuente:** Información procesada en el sistema informático IBM SPSS 21

**Tabla 39 KMO Y prueba de Bartlett**

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,500
Prueba de esfericidad de Bartlett aproximado	Chi-cuadrado	6,876
	gl	1
	Sig.	,009

**Fuente:** Información procesada en el sistema informático IBM SPSS 21





## **COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS**

El Clima Laboral influye y Compromiso del personal administrativo de Universidad Técnica de Ambato.

### **1. Planteamiento:**

Ho: “El clima laboral no influye al compromiso del personal administrativo de Universidad Técnica de Ambato

Hi: “El clima laboral influye al compromiso del personal administrativo de Universidad Técnica de Ambato.

Una vez analizada la información obtenida de los cuestionarios con respecto a la variable independiente Clima Laboral y variable dependiente Compromiso Personal, se puede concluir entonces que existe una relación directa entre ambas variables, por lo cual queda comprobada la hipótesis es moderado.

## **CAPÍTULO V**

### **CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES, BIBLIOGRAFÍA Y ANEXOS**

#### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

##### **5.1 Conclusiones**

En la comparación de los Datos obtenidos se puede observar que la variable independiente: Clima Laboral y la variable dependiente: Compromiso Personal administrativo indica que positivamente existe un grado de influencia directa entre las dos variables ya que el personal administrativo de la Universidad Técnica de Ambato, las ubica en una misma condición.

##### **5.2. Recomendaciones**

Trabajar en conjunto con todos los colaboradores, tomar en cuenta las ideas o proyectos para preocuparse internamente con un control diario de la situación del Clima Laboral y Compromiso Personal de los administrativos, al recopilar la información esto permitirá conocer cuáles son los factores que influyen de una variable a otra, pero también es importante hacerle conocer a los directivos para tener mejor información y trabajar en factores que aporten al mejoramiento de la Universidad Técnica de Ambato.

##### **5.4 Investigación futura**

En una futura investigación sería ampliar la muestra en otras organizaciones que no sean de Educación Superior, si no en escuelas del sector privado en la región costa ya que esto nos ayudaría a generalizar conocimiento para una nueva investigación.

## **BIBLIOGRAFÍA**

- Adell, I. A., & Tello, J. E. (2017). La Relación entre la Comunicación Interna y el Clima Laboral: Estudio de Caso en PYMES de la Ciudad de Guayaquil. *PODIUM*, 1-13.
- Bonilla, B. E., Reynoso, A. M., Cortés, V. R., Trujillo, S. J., & Guevara, L. C. (2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional. *Ride*, 1-27.
- Chávez, R., Alarcón, J. C., & Rodríguez, G. (2017). CONOCIMIENTO Y COMPROMISO DEL CUERPO DE BOMBEROS EN LA ATENCIÓN PREHOSPITALARIA EN LA PROVINCIA DE MANABÍ - ECUADOR. *Serbiluz*, 1-11.
- Chiavenato, I. (2001). *ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS*. CALIFORNIA : Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). Administración de Recursos Humanos. *Mc Gran Hill*, 1-442.
- Chóez, M., & Vélez, L. (2021). Motivación laboral y su relación con el nivel de compromiso organizacional en las. *POLO DE CONOCIMIENTO*, 1-20.
- Coronado, G., Valdivia, M., Aguilera, A., & Alvarado, A. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. *conciencia tecnologica*, 1-15.
- Daza, A., Beltrán, L., & Silva, W. (2021). Análise do clima organizacional nas empresas do setor de palma do Caribe colombiano. *Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*.
- Fernández, L. M. (2014). Clima laboral y rotación de personal motorizado en la empresa Sodetur S.A. *tesis*, 1-109.
- García, F. (2022). Gestión administrativa y compromiso organizacional de los. *tesis*, 1-61.
- Guevara, X. (2018). Clima organizacional. *creative commons*, 1-100.
- Hernández, Y. M., Sandoval, J. C., & Alonso, C. I. (2018). COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LOS SERVICIOS DE SALUD DEL ESTADO DE ZACATECAS. *Publicaciones del Congreso Internacional de Investigación Academia Journals*, 1-4.
- Hevia, F. M. (2020). Correlación biraviada de uso frecuente en la investigación social. *ResearchGate*, 1-25.
- Hidalgo, D. E., Ascón, J. E., & Kajat, J. U. (2020). Gestión por competencias y su relación con el clima laboral en una empresa de servicios, consultoría y outsourcing, Lima, Perú. *Producción y Gestión*, 1-82.
- Jerez, V. C. (2015). Relación entre el Clima y el Compromiso Organizacional en la empresa

- INGESA S.A. *tesis*, 1-150.
- Melo, N. A., & Cisneros, A. L. (2021). Capital humano, aprendizaje, satisfacción y compromiso en el desempeño de instituciones educativas. *Venezolana de Gerencia*, 1-23.
- Mora, Y., Romero, C., Muñoz, I., & Sierra, J. (2021). Compromiso organizacional y factores demográficos que propician el ausentismo laboral en franquicias de Barranquilla Colombia. *RCS*, 1-179.
- Mora, Z. S., & Calderón, o. E. (2013). IMPORTANCIA DE LA PLANIFICACIÓN SOBRE LA RECOLECCIÓN DE LOS DATOS: APRENDIZAJES A PARTIR DE UNA EXPERIENCIA DE INVESTIGACIÓN. *Rev. Ciencias Sociales 141:35-47*, 1-14.
- Morales, D. R. (2021). Clima Laboral en Empresas Públicas y Privadas de Asunción. *Internacional de investigación de Ciencias Sociales*.
- Norma Diaz Betanzos, P. P. (2006). Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores. *Psicología del trabajo y de las Organizaciones*, 1-20.
- Pilligua, C., & Ureta, M. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 1-25.
- Pizarra, S. C., Díaz, K. V., & Escobar, L. E. (2020). Compromiso Organizacional de Funcionarios de un Colegio Municipal Chileno: Un Análisis Multidimensional según Variables de Caracterización. *RESEARCH ARTICLES*, 1-17.
- Portilla, O. O. (diciembre de 2021). CLIMA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA TELEFONICA S.A.A. – SEDE CHICLAYO 2021. *UMB* . Chiclayo, Mexico: tesis.
- Prieto, F., Postigo, Á., Cuesta, M., & Muñoz, J. (2021). Compromiso laboral: nueva escala para su medición. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 1-10.
- Romero, V. R., Torres, A. G., Montero, F. Y., Ojinaga, E. R., & Rodríguez, T. A. (2019). Evaluación del clima organizacional en una Institución de Media Superior. *ZENODO*, 1-8. Obtenido de ZENODO.
- Rubio, L. A., & Jiménez, O. F. (2019). Relación entre Gestión Humana y Compromiso Laboral en los empleados de empresas prestadoras de servicios. *CONTEXTO*, 1-14.
- Sota, R. C., & Damián, P. L. (2022). Habilidades Directivas y Compromiso Organizacional en los trabajadores administrativos de la Unidad Ejecutora 004- ProDesarrollo Apurímac 2022. *tesis*. Perú, Perú: tesis.
- Wong, Ñ. P., & Pesantes, C. W. (1 de agosto de 2019). El clima laboral y el desempeño de los

colaboradores de la Superintendencia de Mercado de Valores, Miraflores enero - agosto 2018. *tesis*. Perú, Chanchamayo: tesis.

Yáñez, Á. M., Rodríguez, F. R., Pino, Á. R., & Orellana, N. D. (2018). Medición del clima laboral caso: Cooperativas de Ahorro y Crédito de la ciudad de Ambato. *PUCESA* , 1-15.

## ANEXOS

### **Formato para Validar un Cuestionario Juicio de Expertos**

#### **Solicitud para Validar el Cuestionario de Clima Laboral**

Quito, 03 de agosto de 2022

Ingeniera

Mercedes Nataly Moya Mayorga  
Presente. -

Estimada Ing. Mercedes Moya, es grato saludarlo y a través de la presente solicito su apoyo para evaluar el contenido del cuestionario a ser utilizado para la medición del Clima Laboral de titulación denominado “CLIMA LABORAL Y EL COMPROMISO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO”, previo a la obtención del grado académico de Magister en Gestión del Talento Humano.

El cuestionario corresponde al instrumento de medición del Clima Laboral, el cual fue desarrollado por Lizeth Margarita Criollo Fernández y citado (Chiavenato 2000 pg. 192), los 27 últimos ítems sirven para medir el Clima Laboral y la rotación de personal motorizado en la empresa Sodetur S.A, 2014.

Por favor, califique Ud. cada uno de los ítems del cuestionario de acuerdo a los criterios señalados y puede poner las observaciones que Ud. considere pertinentes. Para ello, se anexa los “Ítems del Cuestionario” y la “Tabla de Calificación de los Ítems”.

Gracias por su apoyo.

Atentamente,



Firma digitalizada por:  
DAMIÁN MARCELO  
JIMÉNEZ GUIZADO

Ing. Damián Marcelo Jiménez Guizado

**Tabla de Calificación de los Ítems**

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>SUFICIENCIA</b> Los ítems presentados bastan para obtener la medición del tema en investigación.	1 No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir el tema planteado
	2. Bajo Nivel	Los ítems miden algún aspecto del tema, pero no corresponden con el tema en su totalidad
	3. Moderado nivel	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar el tema completamente.
	4. Alto nivel	Los ítems son suficientes
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro; tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con el tema o indicador que está midiendo.	1 No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con el tema investigado.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación tangencial con el tema investigado.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con el tema investigado.
	4. Alto nivel	El ítem se encuentra completamente relacionado con el tema investigado.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición del tema investigado
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.



**Formato para Validar un Cuestionario**  
**Juicio de Expertos**

**Solicitud para Validar el Cuestionario del Compromiso del personal**

Quito, 01 de agosto de 2022

Ingeniero

Byron Omar Bejarano Lizano  
Presente. -

Estimado Ing. Byron Bejarano, es grato saludarlo y a través de la presente solicito su apoyo para evaluar el contenido del cuestionario a ser utilizado para la medición del Clima Laboral de titulación denominado "CLIMA LABORAL Y EL COMPROMISO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO", previo a la obtención del grado académico de Magister en Gestión del Talento Humano.

El cuestionario corresponde al instrumento de medición del Compromiso del personal, el cual fue desarrollado por Viviana Catalina Minango Jerez y citado según Allen & Meyer (1990), los 21 últimos ítems sirven para medir el "Relación entre el Clima y el Compromiso Organizacional en la empresa INGESA S.A. en el personal del Área de Costura de Tess en el período Abril 2015 Septiembre 2015".

Por favor, califique Ud. cada uno de los ítems del cuestionario de acuerdo a los criterios señalados y puede poner las observaciones que Ud. considere pertinentes. Para ello, se anexa los "Ítems del Cuestionario" y la "Tabla de Calificación de los Ítems".

Gracias por su apoyo.

Atentamente,



Ing. Damián Marcelo Jiménez Guizado

## Ítems del Cuestionario

A la población objetivo se le pedirá que responda:

**Califique usted el grado de satisfacción o insatisfacción que le producen los siguientes aspectos de su trabajo:**

ITEMS. PREGUNTAS DEL CUESTIONARIO	SUFICIENCIA	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES
<b>COMPROMISO AFECTIVO</b>					
1 Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización.	1	1	1	1	
2 Siento de verdad que cualquier problema en esta organización es también mi problema.	4	4	4	4	
3 Trabajar en esta organización significa mucho para mí.	1	1	1	1	
4 En esta organización me siento como en familia.	1	1	1	1	
5 Estoy orgulloso de trabajar en esta organización.	4	4	4	4	
6 Estoy orgulloso de trabajar en esta organización.	1	1	1	1	
7 Me siento parte integrante de esta organización.	4	4	4	4	
<b>COMPROMISO NORMATIVO</b>					
8 Creo que no estaría bien dejar esta organización aunque me vaya a beneficiar en el cambio.	1	1	1	1	
9 Creo que debo mucho a esta organización.	4	4	4	4	
10 Esta organización se merece mi lealtad.	4	4	4	4	
11 No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta organización.	1	1	1	1	
12 Me sentiría culpable si ahora dejara esta organización.	1	1	1	1	
13 Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí.	4	4	4	4	
<b>COMPROMISO CALCULADO</b>					

14	Si continuo en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí (costes).	4	4	4	4
15	Aunque quisiera sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora mismo (ambos).	1	1	1	1
16	Una de las desventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo (alternativas).	1	1	1	1
17	Si ahora decidiera dejar esta organización, muchas cosas en mi vida se verían interrumpidas.	1	1	1	1
18	En este momento, dejar esta organización supondría un gran coste para mí (costes).	1	1	1	1
19	Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo.	4	4	4	4
20	Ahora mismo, trabajo en esta organización más porque lo necesito que porque yo quiera (costes).	4	4	4	4
21	Podría dejar este trabajo aunque no tenga otro a la vista (alternativas).	1	1	1	1

\* Las respuestas al cuestionario que se aplica a la población objetivo estarán en la escala Likert del 1 al 5; donde "1" = Siempre, "2" = Casi Siempre, "3" Algunas Veces, "4" = Muy pocas veces, "5" = Nunca.

Considero que las categorías deberían ir desde "siempre" "Algunas Veces" "Nunca"

**Apellidos y nombre del Experto Validador:**

Ing. Byron Omar Bejarano Lizano

C.C. 1804138640

**Cargo actual:** Analista de Talento Humano de la UTA

Fecha: 01-08-2022



**Firma del Experto Validador**

**Tabla de Calificación de los Ítems**

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<p align="center"><b>SUFICIENCIA</b> Los ítems presentados bastan para obtener la medición del tema en investigación.</p>	1 No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir el tema planteado
	2. Bajo Nivel	Los ítems miden algún aspecto del tema, pero no corresponden con el tema en su totalidad
	3. Moderado nivel	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar el tema completamente.
	4. Alto nivel	Los ítems son suficientes
<p align="center"><b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas</p>	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro; tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p align="center"><b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con el tema o indicador que está midiendo.</p>	1 No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con el tema investigado.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación tangencial con el tema investigado.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con el tema investigado.
	4. Alto nivel	El ítem se encuentra completamente relacionado con el tema investigado.
	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición del tema investigado

<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido

**Formato para Validar un Cuestionario  
Juicio de Expertos**

**Solicitud para Validar el Cuestionario de Clima Laboral**

Quito, 01 de agosto de 2022

Ingeniera

Gabriela Estefanía Torres Espín  
Presente. -

Estimada Ing. Gabriela Torres, es grato saludarlo y a través de la presente solicito su apoyo para evaluar el contenido del cuestionario a ser utilizado para la medición del Clima Laboral de titulación denominado “CLIMA LABORAL Y EL COMPROMISO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO”, previo a la obtención del grado académico de Magister en Gestión del Talento Humano.

El cuestionario corresponde al instrumento de medición del Clima Laboral, el cual fue desarrollado por Lizeth Margarita Criollo Fernández y citado (Chiavenato 2000 pg. 192), los 27 últimos ítems sirven para medir el Clima laboral y rotación de personal motorizado en la empresa Sodetur S.A, 2014.

Por favor, califique Ud. cada uno de los ítems del cuestionario de acuerdo a los criterios señalados y puede poner las observaciones que Ud. considere pertinentes. Para ello, se anexa los “Ítems del Cuestionario” y la “Tabla de Calificación de los Ítems”.

Gracias por su apoyo.

Atentamente,



Ing. Damián Marcelo Jiménez Guizado

## Ítems del Cuestionario

A la población objetivo se le pedirá que responda:

**Califique usted el grado de satisfacción o insatisfacción que le producen los siguientes aspectos de su trabajo:**

ITEMS. PREGUNTAS DEL CUESTIONARIO	SUFICIENCIA	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES
<b>MOTIVACIÓN</b>					
1 Los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones.	4	4	4	4	
2 Los miembros del grupo son distantes conmigo.	1	1	1	1	
3 El grupo de trabajo valora mis aportes.	4	4	4	4	
4 Mi jefe crea una atmósfera de confianza en el grupo de trabajo.	4	4	4	4	
5 Mi jefe tiene una actitud positiva con el grupo de trabajo.	3	3	3	3	
6 Mi jefe generalmente apoya las decisiones que tomo.	4	4	4	4	
7 Mi jefe desconfía del grupo de trabajo.	1	1	1	1	
<b>COMUNICACIÓN</b>					
8 Es difícil tener acceso a la información para realizar mi trabajo	1	1	1	1	Cambiar a pregunta positiva
9 Entiendo de manera clara las metas de la empresa.	3	3	3	3	
10 Conozco bien como la empresa está logrando sus metas.	2	2	2	2	
11 Los directivos dan a conocer los logros de la empresa.	4	4	4	4	
12 Cuando necesito información de otras dependencias la puedo conseguir fácilmente	3	3	3	3	
13 Las dependencias resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otras.	3	3	3	3	
<b>ESTABILIDAD</b>					
14 Estoy de acuerdo con mi asignación salarial.	3	3	3	3	
15 Recomiendo a mis amigos la empresa como un excelente sitio de trabajo.	3	3	3	3	
16 Sería más feliz en otra empresa.	1	1	1	1	

17	La empresa brinda estabilidad laboral.	4	4	4	4
18	La permanencia en el cargo depende de preferencias personales.	4	4	4	4
19	De mi buen desempeño depende la permanencia en el cargo.	4	4	4	4
20	Cuando las cosas salen mal las dependencias son rápidas en culpar a otras.	2	2	2	2
	<b>SEGURIDAD</b>				
21	Mis aspiraciones se ven frustradas por las políticas de la empresa.	4	4	4	4
22	Realmente me interesa el futuro de la empresa.	4	4	4	4
23	Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo.	4	4	4	4
24	El ambiente físico de mi sitio de trabajo es adecuado.	4	4	4	4
25	El entorno físico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo.	1	1	1	1
26	El trabajo en equipo con otras dependencias es bueno	3	3	3	3
27	Las otras dependencias responden bien a mis necesidades laborales.	1	1	1	1

\* Las respuestas al cuestionario que se aplica a la población objetivo estarán en la escala Likert del 1 al 5; donde "1" = Siempre, "2" = Casi Siempre, "3" Algunas Veces, "4" = Muy pocas veces, "5" = Nunca.

Considero que las categorías deberían ir desde "siempre" "Algunas Veces" "Nunca"

**Apellidos y nombre del Experto Validador:**

Ing. Gabriela Estefanía Torres

C.C. 180375178 -1

**Cargo actual:** Analista de Talento Humano de la UTA

Fecha: 01-08-2022

  
Firma del Experto Validador



**Tabla de Calificación de los Ítems**

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>SUFICIENCIA</b> Los ítems presentados bastan para obtener la medición del tema en investigación.	1 No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir el tema planteado
	2. Bajo Nivel	Los ítems miden algún aspecto del tema, pero no corresponden con el tema en su totalidad
	3. Moderado nivel	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar el tema completamente.
	4. Alto nivel	Los ítems son suficientes
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro; tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con el tema o indicador que está midiendo.	1 No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con el tema investigado.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación tangencial con el tema investigado.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con el tema investigado.
	4. Alto nivel	El ítem se encuentra completamente relacionado con el tema investigado.
	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición del tema investigado

<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido



# CLIMA LABORAL Y EL COMPROMISO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO

El presente instrumento tiene fines académicos; Es fundamental que todas las preguntas tengan una sola respuesta. Es una encuesta anónima, por lo que la sinceridad de sus respuestas será factor determinante para la factibilidad del estudio.

**Objetivo:** Determinar cómo incide el clima laboral y el compromiso del personal administrativo de la institución.

**Instrucciones:** Con el fin de conocer la forma como usted percibe su experiencia laboral en esta institución le solicitamos gentilmente contestar este cuestionario eligiendo la opción que mejor describe su experiencia personal, mediante una escala de Valoración del 1 al 5 donde:

- 5: Siempre
- 4: Casi siempre
- 3: Algunas veces
- 2: Muy pocas veces
- 1: Nunca

Ponga una X en la columna que corresponda a su respuesta que aparece a bajo de cada pregunta

No deje ninguna sin contestar.

1. **Está de acuerdo en participar de la presente investigación? \***

SI

NO

**2. Edad \***

- 18 a 25 años
- 26 a 34 años
- 35 a 43 años
- De 44 años mas adelante

**3. Género \***

- Maculino
- Femenino
- Prefiero no contestar

**4. Tiempo de servicio en la Institución \***

- 0 a 2 años
- 3 a 5 años
- Más de 5 años

**5. Situación Laboral \***

- Nombramiento Permanente
- Nombramiento Provisional
- Contrato Ocasional

## 6. MOTIVACIÓN \*

	<b>Siempre</b>	<b>Casi Siempre</b>	<b>Algunas Veces</b>	<b>Muy pocas veces</b>	<b>Nunca</b>
Los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El grupo de trabajo valora mis aportes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mi jefe crea una atmosfera de confianza en el grupo de trabajo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mi jefe tiene una actitud positiva con el grupo de trabajo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mi jefe generalmente apoya las decisiones que tomo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## 7. COMUNICACIÓN \*

	<b>Siempre</b>	<b>Casi Siempre</b>	<b>Algunas Veces</b>	<b>Muy pocas veces</b>	<b>Nunca</b>
Entiendo de manera clara las metas de la empresa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



la empresa.

Los directivos dan a conocer los logros de la empresa.

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

Cuando necesito información de otras dependencias la puedo conseguir fácilmente

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

Las dependencias resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otras.

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

## 8. ESTABILIDAD \*

	<b>Siempre</b>	<b>Casi Siempre</b>	<b>Algunas Veces</b>	<b>Muy pocas veces</b>	<b>Nunca</b>
--	----------------	---------------------	----------------------	------------------------	--------------

Estoy de acuerdo con mi asignación salarial.

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

Recomiendo a mis amigos la empresa como un excelente sitio de trabajo.

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

La empresa brinda estabilidad

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

laboral.

La permanencia en el cargo depende de preferencias personales.

De mi buen desempeño depende la permanencia en el cargo.

**9. SEGURIDAD \***

**Nunca      Muy pocas veces      Algunas Veces      Casi Siempre      Siempre**

Mis aspiraciones se ven frustradas por las políticas de la empresa.

Realmente me interesa el futuro de la empresa.

Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo.

El trabajo en equipo con otras dependencias es bueno.



## 10. COMPROMISO AFECTIVO \*

	Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Muy pocas veces	Nunca
Siento de verdad que cualquier problema en esta organización es también mi problema	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Estoy orgulloso de trabajar en esta organización.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
No me siento emocionalmente unido a esta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Me siento parte integrante de esta organización.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## 11. COMPROMISO NORMATIVO \*

	Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Muy pocas veces	Nunca
Creo que debo mucho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

a esta organización.

☺ ☺ ☺ ☺ ☺

Esta organización se merece mi lealtad.

○ ○ ○ ○ ○

Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí.

○ ○ ○ ○ ○

## 12. COMPROMISO CALCULADO \*

Siempre      Casi Siempre      Algunas Veces      Muy pocas veces      Nunca

Si continuo en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí (costes).

○ ○ ○ ○ ○

Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo.

○ ○ ○ ○ ○

Ahora mismo

Ahora mismo,  
trabajo en  
esta  
organización  
más porque  
lo necesito  
que porque  
yo quiera  
(costes).



Este contenido no está creado ni respaldado por Microsoft. Los datos que envíe se enviarán al propietario del formulario.



Microsoft Forms

16	Sería más feliz en otra empresa.	4	4	4	4	
17	La empresa brinda estabilidad laboral.	4	4	4	4	
18	La permanencia en el cargo depende de preferencias personales.	3	3	3	3	
19	De mi buen desempeño depende la permanencia en el cargo.	4	3	3	3	
20	Cuando las cosas salen mal las dependencias son rápidas en culpar a otras.	2	2	2	2	
	<b>SEGURIDAD</b>					
21	Mis aspiraciones se ven frustradas por las políticas de la empresa.	4	4	4	4	
22	Realmente me interesa el futuro de la empresa.	3	3	3	3	
23	Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo.	4	4	4	4	
24	El ambiente físico de mi sitio de trabajo es adecuado.					TIENE EL MISMO CONTEXTO CON LA PREGUNTA 23
25	El entorno físico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo.					
26	El trabajo en equipo con otras dependencias es bueno	4	4	4	4	
27	Las otras dependencias responden bien a mis necesidades laborales.	4	4	4	4	

\* Las respuestas al cuestionario que se aplica a la población objetivo estarán en la escala Likert del 1 al 5; donde "1" = Siempre, "2" = Casi Siempre, "3" Algunas Veces, "4" = Muy pocas veces, "5" = Nunca.

Considero que las categorías deberían ir desde "siempre" "Algunas Veces" "Nunca"

**Apellidos y nombre del Experto Validador:**

Ing. Mercedes Nataly Moya Mayorga

C.C. 1803267754

Cargo actual: Directora de Talento Humano Empresa Pública de Movilidad del Cantón Latacunga

Fecha: 06-08-2022



**Firma del Experto Validador**