



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS,
GESTIÓN EMPRESARIAL E INFORMÁTICA**

CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

**PREVIO A LA OBTENCION DEL TITULO DE LICENCIADO
EN GESTION DEL TALENTO HUMANO**

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

TEMA:

**“EL CLIMA LABORAL Y EL COMPROMISO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL
GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTON SAN MIGUEL
DE BOLIVAR AÑO 2025”**

AUTOR:

CESAR ALEXANDER CAMACHO GUAMARICA

DIRECTOR(A)

**ING. SHIRLEY VIVIANA ZAPATA
ROMERO**

PARES ACADÉMICOS

ING. FLOR XIMENA POVEDA VALVERDE

**PSIC.CL. JHOSELYN BRIGGETH GARCÍA
ALDAZ**

SAN MIGUEL – ECUADOR

2025

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer, en primer lugar, a Dios por darme la fuerza, la sabiduría y la constancia necesarias para culminar este proyecto de titulación, el cual representó un gran reto y un crecimiento personal inmenso.

A mis queridos abuelitos, les agradezco profundamente por haberme apoyado desde el inicio, por motivarme a continuar con mis estudios y por brindarme palabras de aliento cuando más las necesitaba. A mi madre, gracias por ser mi pilar en los momentos difíciles y por darme la fortaleza para no rendirme. A mi hermano, por ser una inspiración constante y un apoyo incondicional durante todo este proceso, extendiendo también mi gratitud a toda mi familia, que siempre estuvo presente para apoyarme y brindarme ánimos en los momentos más importantes de este camino. Su compañía y cariño fueron decisivos para llegar hasta esta meta.

Agradezco de manera especial a mi directora de tesis, Ing. Viviana Zapata, por su guía, paciencia y dedicación. Su conocimiento y compromiso fueron esenciales para dar forma a este trabajo, expreso mi sincero agradecimiento a mis pares académicos, quienes contribuyeron con sus valiosos criterios durante la construcción de esta investigación. A la Ing. Ximena Poveda, gracias por sus observaciones, consejos y por señalar con claridad los aspectos que debía mejorar. A la Psi. Jhosselyn García, le agradezco profundamente su apoyo, su asesoría y su disposición para orientarme en los momentos clave.

Finalmente, quiero expresar un agradecimiento especial a Mambo (Matikanetannhauser), personaje de Uma Musume inspirado en el caballo de carreras real, cuya energía y humor me brindaron un respiro necesario durante los momentos más exigentes de este proyecto.

DEDICATORIA

Con profundo orgullo y alegría, dedico este trabajo a mi madre y a mis abuelitos, quienes más que abuelitos fueron mis segundos padres. A ustedes les debo cada paso de este camino; su apoyo, confianza y amor incondicional han sido el mayor regalo de mi vida. Madre querida, gracias por demostrarme tu fortaleza, por enseñarme a luchar por mis sueños y a seguir adelante sin importar las circunstancias. Mis adorados abuelitos, gracias por su entrega, por enseñarme el valor del esfuerzo y por hacerme comprender que la educación es la llave que abre cualquier puerta.

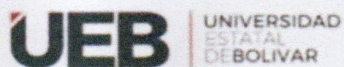
A mi querido hermano: deseo con todo mi corazón que algún día estés escribiendo tu propia dedicatoria. Me llena de esperanza imaginarte alcanzando tus metas; ojalá este proyecto sea un impulso y una inspiración en tu camino hacia el éxito.

De manera especial, quiero rendir un reconocimiento a Ericka Paguay, una persona de gran valía, por la confianza inquebrantable y el apoyo constante que me brindó en los momentos de duda y desafío. Su generosidad, paciencia y motivación fueron un faro que iluminó mi camino, y siempre guardaré gratitud por su presencia en esta etapa tan importante.

A Ingrid López, gracias por cada palabra de aliento y por tu compañía incondicional en los momentos más retadores de esta investigación. Tu cercanía y tu forma tan sincera de estar presente le dieron calma a mis días y fuerza a mis pasos.

Finalmente, dedico y agradezco Dios y la virgen santísima por la sabiduría, la fuerza y la energía que me permitieron mantenerme firme y avanzar con determinación en este gran camino.

CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR Y PAR ACADÉMICO



UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

EXTENSIÓN
SAN MIGUEL

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN

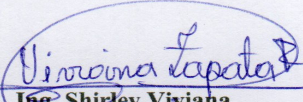
Ing. Shirley Viviana Zapata Romero; Ing. Flor Ximena Poveda Valverde; Ing. Jhosselyn Briggeth García Aldaz; en su orden Director y Pares Académicos del Trabajo de Titulación “El clima laboral y el compromiso del personal administrativo de Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón San Miguel de Bolívar año 2025”, desarrollado por el señor Cesar Alexander Camacho Guamarica.

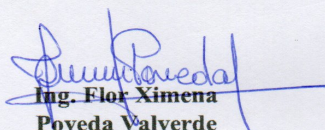
CERTIFICAN

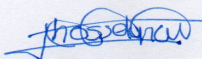
Que, luego de revisado el Trabajo de Titulación en su totalidad, cumple con las exigencias

académicas de la Carrera de Gestión del Talento Humano.

San Miguel, Diciembre del 2025


**Ing. Shirley Viviana
Zapata Romero
Director**


**Ing. Flor Ximena
Poveda Valverde
Par Académico**


**Ing. Jhosselyn
Briggeth García
Aldaz
Par Académico**

CERTIFICACIÓN DE DERECHOS DE AUTOR



UNIVERSIDAD
ESTATAL
DE BOLÍVAR

BIBLIOTECA
GENERAL

DERECHOS DE AUTOR

Yo Camacho Guamarica Cesar Alexander, portador de la Cédula de Identidad No 1753695095 en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación:

El clima laboral y el compromiso del personal administrativo de Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel de Bolívar, año 2025, modalidad presencial, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, concedo a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservo a mi favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo a la Universidad Estatal de Bolívar, para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Digital, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El autor declara que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.



Cesar Alexander Camacho Guamarica

ÍNDICE DE CONTENIDO

Tabla de contenido

AGRADECIMIENTO	I
DEDICATORIA	II
CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR Y PAR ACADÉMICO.....	III
CERTIFICACIÓN DE DERECHOS DE AUTOR.....	IV
ÍNDICE DE CONTENIDO	V
ÍNDICE DE TABLAS	VII
ÍNDICE DE FIGURAS/GRÁFICAS/IMÁGENES	VIII
INTRODUCCIÓN	1
RESUMEN	4
ABSTRACT.....	5
CAPÍTULO I. FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO.....	6
1.1 Descripción del Problema	6
1.2 Formulación del Problema	8
1.3 Preguntas de Investigación.....	8
1.4 Justificación	9
1.5 Objetivos: General y Específicos	11
1.5.1 Objetivo General	11
1.5.2 Objetivos Específicos	11
1.6 Variables	11
1.7 Operacionalización.....	12
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	15
2.1 Antecedentes	15
2.2 Científico.....	18
2.3 Conceptual	23

2.4 Legal	24
CAPITULO III. METODOLOGÍA	28
3.1 Tipo de Investigación.....	28
3.2 Enfoque de la investigación	28
3.3 Métodos de Investigación	29
3.4 Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos.....	30
3.5 Universo, Población y Muestra.....	31
3.6 Procesamiento de la Información.....	31
CAPITULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	33
4.1 Análisis cuantitativo.....	33
4.2 Interpretación de resultados	56
4.3 Discusión.....	57
CONCLUSIONES	60
RECOMENDACIONES	61
BIBLIOGRAFÍA	63
CRONOGRAMA TENTATIVO (GANTT).....	67
<i>PRESUPUESTO</i>	69
INSTRUMENTOS DE RECOPIACIÓN DE DATOS	70

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Operacionalización de variables</i>	12
Tabla 2 <i>Comunicación</i>	34
Tabla 3 <i>Liderazgo</i>	38
Tabla 4 <i>Condiciones laborales</i>	38
Tabla 5 <i>Afectivo</i>	44
Tabla 6 <i>Responsabilidad hacia la organización</i>	47
Tabla 7 <i>Continuidad</i>	50
Tabla 8 <i>Clima laboral</i>	52
Tabla 9 <i>Compromiso</i>	53

ÍNDICE DE FIGURAS/GRÁFICAS/IMÁGENES

Equation 1.Grafica 1.....	35
Equation 2.Grafica 2.....	38
Equation 3.Grafica 3.....	42
Equation 4.Grafica 4.....	45
Equation 5.Grafica 5.....	48
Equation 6.Grafica 6.....	51
Equation 7.Grafica 7.....	52
Equation 8.Grafica 8.....	54

INTRODUCCIÓN

Los recursos humanos están en el núcleo de la efectividad en el funcionamiento de cualquier organización, aún más en las instituciones públicas donde los procesos administrativos y la atención a la comunidad dependen en gran medida del desempeño y la disposición del personal. En este sentido, el compromiso en el lugar de trabajo y organizacional ha recibido una importancia creciente como determinante de la administración pública moderna porque afectan la motivación, la productividad, la estabilidad de la fuerza laboral y la satisfacción de los empleados. Las instituciones públicas no solo proporcionan servicios para alcanzar algunos estándares técnicos o regulatorios; también deben ofrecer climas organizacionales apropiados que fomenten la retención, la identificación con los valores institucionales y la participación activa hacia el logro de la misión institucional.

Los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GAD), particularmente aquellos en áreas más rurales o semiurbanas como San Miguel de Bolívar, enfrentan desafíos adicionales en relación con la gestión de recursos humanos. Las limitaciones presupuestarias, la mínima inversión en desarrollo organizacional, los sistemas de gestión interna obsoletos y los bajos marcos de participación en la toma de decisiones contribuyen a un entorno laboral complejo caracterizado por la desmotivación de los empleados, una alta rotación de personal, un deterioro del compromiso organizacional y una productividad en declive. En estos contextos, es muy importante entender cómo los servidores públicos perciben su entorno laboral y el nivel de compromiso que tienen hacia la institución.

El estudio “El clima laboral y el compromiso del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón San Miguel de Bolívar, año 2025” busca examinar la relación de dos variables fundamentales para la gestión

organizacional. El propósito es determinar los componentes que conforman el clima laboral en la institución, evaluar el nivel de compromiso de los colaboradores y determinar el impacto del entorno laboral en la actitud y permanencia del personal. Esta investigación busca esclarecer la laguna existente.

En cuanto a la estructura del trabajo, el Capítulo I expone la formulación general del proyecto, donde se describe y formula el problema de investigación, se plantean las preguntas, la justificación, los objetivos generales y específicos, así como las variables y su respectiva operacionalización. El Capítulo II desarrolla el marco teórico, que incluye los antecedentes, el sustento científico y conceptual, y el marco legal que fundamenta la investigación. El Capítulo III aborda la metodología, detallando el tipo y enfoque de investigación, los métodos utilizados, los instrumentos de recolección de datos, la población y muestra, y el procesamiento de la información, el Capítulo IV presenta el análisis y la interpretación de los resultados, combinando el análisis cuantitativo con la discusión y comparación frente a la teoría y los objetivos planteados, el estudio concluye con la exposición de las conclusiones y recomendaciones, en las que se sintetizan los principales hallazgos en la institución.

Desde una perspectiva académica y profesional, este trabajo proporciona evidencia empírica sobre las condiciones laborales en el empleo del sector público que puede ser valiosa tanto para las autoridades institucionales como para los graduados profesionales que desean transformar la administración pública desde una perspectiva más humana, ética y participativa. También, la investigación se inscribe dentro de una línea de trabajo coherente alineada con los principios de la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) que impone la obligación de promover condiciones laborales justas, transparentes y motivantes para los servidores públicos.

Para alcanzar los objetivos propuestos, se aplicó una metodología con un enfoque cuantitativo de naturaleza descriptiva y correlacional, utilizando encuestas estructuradas

administradas al personal administrativo en empleo activo. La encuesta fue evaluada con métodos estadísticos como la fiabilidad utilizando el Alpha de Cronbach (0,912), lo que valida que el instrumento recopiló información relevante en relación a las dimensiones del clima laboral de comunicación, liderazgo, condiciones físicas, carga de trabajo y estabilidad percibida. El compromiso organizacional fue examinado a través del modelo de tres componentes, que incorpora componentes afectivos, normativos y de continuidad. Para el análisis, se realizó una evaluación estadística, que incluyó el coeficiente de correlación de Spearman, y se obtuvo un coeficiente significativo ($r_s = 0,543$; $p = 0,007$), indicando una correlación positiva a entre las dos variables.

Los hallazgos indican que, si bien existe un compromiso afectivo y normativo por parte del personal, hay debilidades en el clima en términos de comunicación interna, condiciones de trabajo e intención de rotación, lo que puede poner en peligro la sostenibilidad del compromiso a largo plazo. Esta situación plantea un problema para la gobernanza del GAD, ya que el bienestar del personal influye en los procesos administrativos, la entrega de servicios públicos y la reputación institucional desde la perspectiva de los ciudadanos.

Así, esta investigación no solo es un esfuerzo académico rigurosamente enmarcado; también proporciona recomendaciones prácticas dirigidas a mejorar el clima organizacional y aumentar el compromiso de los empleados. Se sugiere que los hallazgos sean utilizados para diseñar marcos de estrategia de desarrollo institucional que creen una mejor inclusividad, estabilidad y participación dentro de la estructura del personal. Esto está dirigido a contribuir a la mejora del capital humano del GAD San Miguel de Bolívar y, en consecuencia, a los servicios brindados a la comunidad.

RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo analizar el clima laboral y en el compromiso en el personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón San Miguel del Bolívar año 2025. La investigación tuvo un alcance descriptivo-correlacional dentro de un enfoque cuantitativo. Se administró una encuesta estructurada a una muestra representativa del personal con un (0,80) y (0,85) respectivamente, la encuesta se construyó con ítems provenientes de la Escala Breve CL-SPC y Escala de la OIT, ambos con altos niveles de validez comprobada. La variable clima laboral se midió a través de la comunicación, el liderazgo y las condiciones de trabajo; mientras que el compromiso organizacional se midió a través del afecto, la responsabilidad hacia la organización y la continuidad. En cuanto a los hallazgos, se encontró que tanto el liderazgo (90,5) como responsabilidad hacia la organización (95,25) se encontraban en muy buenos niveles, mientras que el componente de condiciones laborales con un (86,67) fue calificado como bueno. Por otro lado, el clima y el compromiso mostró debilidades en la comunicación (79,25) y la continuidad en la organización (79,75) respectivamente, aunque estas habilidades fueron calificadas bajas en retrospectiva sus valores son adecuados. La interpretación del análisis de correlación utilizando coeficiente de correlación de Spearman con un nivel de significancia de ($r_s=0,543$), demostrando una sólida correlación positiva entre las variables. Se concluye que el clima laboral, especialmente en términos de liderazgo y condiciones laborales, tiene un impacto directo en el compromiso del personal. Esta investigación aporta contribuciones relevantes a los procesos de gestión pública del recurso humano a nivel local.

Palabras clave: Clima laboral, compromiso organizacional, administración pública, comunicación institucional, liderazgo participativo.

ABSTRACT

This research aimed to analyze the work environment and commitment in the administrative staff of the Decentralized Autonomous Municipal Government of the Canton of San Miguel del Bolívar in 2025. The research had a descriptive-correlational scope within a quantitative approach. A structured survey was administered to a representative sample of staff with a (0.80) and (0.85) respectively. The survey was constructed with items from the CL-SPC Brief Scale and the OIT, both with high levels of proven validity. The work environment variable was measured through communication, leadership, and working conditions; while organizational commitment was measured through affection, responsibility toward the organization, and continuity. Regarding the findings, it was found that both leadership (90.5) and responsibility toward the organization (95.25) were at very good levels, while the working conditions component with a (86.67) was rated as good. On the other hand, the work environment and commitment showed weaknesses in communication (79.25) and organizational continuity (79.75), respectively. Although these skills were rated low in retrospect, their values are adequate. The interpretation of the correlation analysis using Spearman's correlation coefficient with a significance level of ($p=0.543$), demonstrating a strong positive correlation between the variables. It is concluded that the work environment, especially in terms of leadership and working conditions, has a direct impact on staff commitment. This research provides relevant contributions to public human resource management processes at the local level.

Keywords: Work environment, organizational commitment, public administration, institutional communication, participatory leadership.

CAPÍTULO I. FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO

1.1 Descripción del Problema

Se entiende por clima laboral el conjunto de percepciones comunes que los empleados comparten sobre el ambiente organizacional en el que ejercen su labor. Las percepciones de clima laboral están influenciadas por el estilo de liderazgo, las condiciones materiales de labor, la comunicación interna, las relaciones interpersonales y las oportunidades de desarrollo (Francisca, 2024). Un clima óptimo en un entorno laboral contribuye al bienestar y rendimiento del personal, y en un ambiente negativo, puede tener consecuencias como la desmotivación, ausentismo o alta rotación de personal.

Por su parte el compromiso organizacional se refiere al grado de identificación, involucramiento y sentido de pertenencia que un trabajador desarrolla hacia la institución donde labora. Este compromiso se manifiesta en actitudes como la voluntad de permanecer dentro de la organización al realizar un esfuerzo adicional para alcanzar los objetivos institucionales, así como lealtad hacia los valores organizacionales.

Según Meyer & Allen (1991) existen tres tipos de compromiso: afectivo (por apego emocional), normativo (por sentido del deber) y de continuidad (por conveniencia o estabilidad).

A nivel macro, diversos organismos internacionales como la OIT han reconocido que un ambiente laboral saludable es un pilar estratégico para aumentar la productividad y la retención del talento humano. Investigaciones globales, como la realizada por Paul-Henri, Rodrigo y Arrés (2020), en países de América y Europa, concluyen que organizaciones con buen clima laboral presentan niveles significativamente más altos de compromiso organizacional, lo que se traduce en mayor eficiencia institucional y reducción de conflictos laborales.

En el nivel meso, estudios desarrollados en el contexto ecuatoriano evidencian resultados similares. Por ejemplo, la investigación de Tupiza Simbaña (2024) en una institución pública en Quito determinó que un ambiente organizacional caracterizado por respeto, estabilidad, liderazgo participativo y comunicación efectiva favorece significativamente el compromiso del personal. Otro caso relevante es el de Jiménez Guizado (2023), quien en la Universidad Técnica de Ambato halló que los colaboradores con una percepción positiva del entorno laboral muestran un mayor grado de lealtad y permanencia en la organización.

A nivel micro, más específicamente en el área de San Miguel de Bolívar, el Gobierno Municipal Autónomo Descentralizado juega un papel importante en el desarrollo local al atender a los servicios públicos esenciales. Sin embargo, no ha habido estudios recientes relacionados con el clima de la organización y el compromiso del personal administrativo. Existen algunos estudios de instituciones cercanas. Por ejemplo, un estudio realizado en el GAD San José de Chimbo analizó el clima organizacional desde la perspectiva del personal administrativo, mostrando problemas con la comunicación interna y la motivación que inhiben el compromiso hacia la institución (UEB, 2022). Además, otra investigación realizada por Angulo (2022) en el mismo GAD de San Miguel de Bolívar se centró en la administración del talento humano, concluyendo que la falta de estrategias de liderazgo y retroalimentación afecta el desempeño laboral, lo que podría estar también vinculado a una baja percepción del compromiso organizacional.

Estos registros demuestran la necesidad de realizar un diagnóstico integral que articule de manera clara la relación entre el clima organizacional y el compromiso laboral, particularmente en el área administrativa del GAD municipal de San Miguel. Contar con

esta información será fundamental para el desarrollo de políticas institucionales dirigidas a mejorar los recursos humanos y la calidad del servicio público.

Esta investigación se desarrollará en el año 2025 en el área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón San Miguel de Bolívar, provincia de Bolívar. Se enfocará exclusivamente en los funcionarios administrativos, dejando fuera a otros niveles jerárquicos o áreas técnicas. La investigación será de tipo descriptivo, con enfoque cuantitativo, y su objetivo será analizar la influencia del clima laboral en el nivel de compromiso del personal.

1.2 Formulación del Problema

¿Cómo influye el clima laboral en el nivel de compromiso del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón San Miguel de Bolívar en el año 2025?

1.3 Preguntas de Investigación

¿Cuáles son las características principales del clima laboral percibido por el personal administrativo?

¿Cuál es el nivel de compromiso del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón San Miguel de Bolívar?

¿Cuáles son los factores del clima laboral que tienen mayor impacto en el compromiso del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de San Miguel de Bolívar?

1.4 Justificación

La principal motivación para llevar a cabo la presente investigación se deriva de la necesidad de entender cómo un clima organizacional positivo puede generar un fuerte compromiso por parte de los empleados. En una institución pública tan pequeña, pero importante a nivel local, como el GAD Municipal de San Miguel de Bolívar, es muy importante para los administradores determinar qué tipo de clima organizacional existe y cómo se correlaciona con el compromiso del personal administrativo. Esta información permitirá realizar propuestas concretas en relación con la gestión administrativa interna.

Como resultado, la importancia del estudio se refleja en el bienestar de los empleados de la institución, lo cual es crítico para lograr el éxito en las funciones y servicios que el municipio brinda a sus ciudadanos. Otros autores coinciden en que una organización con un ambiente de trabajo óptimo experimenta altos niveles de retención de empleados, lo que disminuye el ausentismo y reduce la rotación de personal, mientras fomenta la cooperación, el trabajo en equipo y la comunicación efectiva. Por el contrario, los ambientes laborales deficientes crean conflictos, baja motivación, bajo rendimiento, empleados descontentos que abandonan la organización y alta rotación de personal, lo que impacta negativamente la calidad de los servicios ofrecidos a la comunidad.

En el contexto específico del GAD de San Miguel, mejorar el clima laboral no solo impactaría en la satisfacción y compromiso de los empleados, sino que también podría traducirse en mejores servicios municipales para los habitantes, pues trabajadores más comprometidos tienden a ser más proactivos, eficientes y orientados al cliente/ciudadano.

Con estos antecedentes, la presente investigación busca contribuir a la institución brindándole un diagnóstico claro sobre el clima laboral imperante y el grado de compromiso de su personal administrativo. Entre los beneficios esperados, se destaca el poder identificar

fortalezas y debilidades del ambiente de trabajo actual; con esta información objetiva, el departamento de talento humano del municipio podrá diseñar en el futuro estrategias, normativas o políticas que fortalezcan el clima organizacional y, por consiguiente, el compromiso de los empleados con la institución.

Los resultados de este anteproyecto servirán de base para intervenciones orientadas a mejorar aspectos críticos como la comunicación interna, el liderazgo, las condiciones físicas de trabajo o los programas de motivación. En última instancia, los beneficiarios directos serán los propios servidores administrativos del GAD Municipal de San Miguel de Bolívar, al experimentar un entorno laboral más satisfactorio y enriquecedor. Adicionalmente, la institución se beneficiará al contar con un personal más comprometido y alineado con sus objetivos, lo que redundará en una gestión pública más eficaz en favor de la comunidad local.

El estudio es pertinente tanto a nivel teórico (porque ampliará el conocimiento sobre la relación clima-compromiso en una entidad pública de contexto rural) como a nivel práctico (porque ofrecerá insumos para mejorar la gestión interna del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel de Bolívar). No existe limitación de apoyo institucional, puesto que la entidad ha expresado su apertura para la realización de encuestas y análisis; además, el tema se alinea con la línea de investigación de Gestión del Talento Humano de la carrera. Por todo ello, esta investigación está plenamente justificada en términos académicos, sociales e institucionales.

1.5 Objetivos: General y Específicos

1.5.1 Objetivo General

Analizar el clima laboral y el compromiso en el personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón San Miguel del Bolívar año 2025.

1.5.2 Objetivos Específicos

Identificar las características del clima laboral percibido por el personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón San Miguel de Bolívar.

Medir el nivel de compromiso existente en el personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón San Miguel del Bolívar.

Determinar los factores del clima laboral que influyen en el compromiso del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón San Miguel de Bolívar

1.6 Variables

Variable Independiente

Clima laboral

Variable Dependiente

Compromiso

1.7 Operacionalización

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operativa	Dimensiones	Subdimensiones / Indicadores	Ítems	Técnica	
Clima Laboral (Variable Independiente)	Percepción que tienen los empleados sobre su entorno de trabajo, influenciado por factores como la comunicación, liderazgo, relaciones interpersonales, condiciones laborales y cultura organizacional (Bermejo et al., 2022).	Se medirá a través de encuestas y entrevistas aplicadas al personal para conocer su percepción sobre el ambiente laboral y su impacto en el desempeño (Chiquillo et al., 2023).	Comunicación	Comunicación	Se me informa de manera clara y oportuna sobre los cambios o decisiones que me afectan.	Encuesta	
					Tengo la posibilidad de expresar mis ideas y sugerencias sobre el trabajo.		
				Claridad de la información	Recibo retroalimentación sobre el desempeño de mis funciones.		Encuesta
					Dispongo de los recursos y herramientas necesarias para cumplir mis funciones.		Encuesta
			Liderazgo	Retroalimentación organizacional	Mis superiores ejercen un liderazgo efectivo y motivador.	Encuesta	
					El estilo de liderazgo promueve la participación y la mejora continua.		
			Estilo de liderazgo	Mis superiores tratan al personal con respeto y equidad.	Encuesta		

					Existe un ambiente de cooperación y trabajo en equipo.	Encuesta	
				Apoyo del superior	En mi unidad de trabajo se resuelven los conflictos de manera justa y respetuosa.		
					Me siento valorado(a) como parte del equipo de trabajo		
			Condiciones laborales	Infraestructura	Las condiciones físicas del lugar de trabajo (luz, ventilación, limpieza) son adecuadas.	Encuesta	
							El ambiente físico de trabajo permite que pueda concentrarme y rendir adecuadamente.
					Carga de trabajo	La carga de trabajo que tengo asignada es razonable y manejable.	Encuesta
						Me siento seguro(a) física y emocionalmente en mi lugar de trabajo.	
				Estabilidad laboral	Existen oportunidades de progresar en la institución.	Encuesta	
					La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.		
Variable	Definición Conceptual	Definición Operativa	Dimensiones	Subdimensiones / Indicadores	Ítems (numerados y textuales)		
Compromiso (Variable Dependiente)	Grado de apego y responsabilidad que los empleados sienten hacia la organización en la que trabajan, manifestado a través de actitudes y comportamientos relacionados con su permanencia y	Se medirá a través de encuestas para evaluar su nivel de compromiso con la organización (Carrillo, 2023).	Afectivo	Identificación con la institución	Me siento orgulloso(a) de pertenecer a esta institución.	Encuesta	
							Siento un fuerte sentido de identificación con los valores de esta organización.
				Orgullo de pertenencia	Disfruto trabajando aquí más allá de mis responsabilidades.	Encuesta	
		Me importa mucho el futuro de esta institución					
				Sentido de obligación	Siento que tengo una obligación moral de permanecer en esta	Encuesta	

	desempeño (Anchelia et al., 2021).		Normativo		institución. Esta institución me ha dado más de lo que esperaba cuando ingresé.	Encuesta
				Responsabilidad hacia la organización	Me siento comprometido(a) a contribuir con el éxito de esta organización porque ha confiado en mí. Considero que es correcto corresponder a la organización por lo que me ha ofrecido.	Encuesta
			Continuidad en la organización	Permanencia	Prefiero seguir en esta organización antes que asumir el riesgo de empezar de nuevo en otro lugar. Permanecer aquí me ofrece estabilidad y seguridad laboral.	Encuesta
		Rotación laboral			Me costaría mucho encontrar un trabajo con condiciones similares a las de esta institución. He invertido tanto en esta organización que dejarla ahora sería difícil para mí.	

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

La investigación realizada por Bayas Mesa (2022) en el GAD Municipal del cantón Cevallos, sustenta el uso de correlación por el clima organizacional. Aplicaron una encuesta a 62 funcionarios de Cevallos utilizando el test de Chiang, el de Botello y el de Núñez junto con la escala de Meliá y Peiro. Con sus resultados, se vio que efectivamente la satisfacción organizacional mostró una correlación creciente con el rendimiento de los empleados.

El estudio concluyó que percibir un entorno de trabajo positivo, en comunicación, condiciones físicas y supervisión, con una altura razonable permite un incremento en la motivación y el compromiso del personal. Se busca consolidar las propicias culturas en base a tales sugerencias. La falta de estudio documentado usando el láser correlacional dentro del sector público ejemplifica la necesidad de dicho análisis.

Bravo Quijije (2024) estudió el efecto del clima organizacional en la productividad laboral en el GAD Montecristi. La investigación empleó un enfoque cuantitativo correlacional con un diseño transversal administrando un cuestionario en escala de Likert a 23 empleados. Hubo una moderada correlación positiva (0.768), lo que significa que una buena atmósfera laboral ayuda a alcanzar los objetivos organizacionales y aumenta la eficiencia de los equipos de trabajo.

De esta manera, fue posible concluir que un clima razonable en el trabajo tiene un efecto directo en la productividad de los empleados, ya que impacta positivamente en su actitud, disposición y sentido de pertenencia. La administración pública debería emprender estrategias a largo plazo para mantener un clima organizacional favorable, sugirió el Dr. Quijije. Este tipo de investigación ayuda en el diseño de estrategias de gestión más efectivas dirigidas a mejorar la productividad de los recursos humanos.

Cantú et al. (2023) realizaron un estudio en instituciones de educación superior para explorar las relaciones entre clima organizacional, satisfacción de los empleados, compromiso y rendimiento del capital humano. Los hallazgos indicaron que estas variables están interrelacionadas en considerable medida, especialmente que el entorno constructivo fomenta comportamientos positivos y mejora el logro de los objetivos organizacionales. Por lo tanto, su enfoque era cuantitativo, permitiéndoles determinar relaciones claras, objetivas y medibles. El análisis realizado demostró que el entorno laboral es una variable mediadora que afecta el compromiso del empleado y la disposición general a cooperar. Los autores describieron que la mejora del clima en la organización tendrá un efecto positivo en el rendimiento del personal, enfatizando que una mano de obra mejora la producción. Este conocimiento previo será útil para ilustrar cómo los cambios dirigidos a mejorar el clima organizacional pueden afectar varios aspectos de la dinámica del comportamiento organizacional.

Eraza Reynoso (2022) estudió el efecto del clima organizacional en el rendimiento de los empleados del GAD Municipal de Riobamba. Su investigación mostró deficiencias en la interacción entre departamentos, alta rotación de personal y percepción desfavorable del ambiente organizacional. El enfoque fue no experimental, con diseños descriptivos y transaccionales en los cuales se realizó una encuesta a una muestra de 244 empleados.

El autor concluyó que tal rendimiento afecta en gran medida el logro de metas y objetivos debido, entre otras razones, a la falta de comunicación clara, estabilidad y ausencia de supervisión adecuada, que sí existen a nivel institucional. A partir de los resultados, se hicieron propuestas orientadas a mejorar el clima organizacional y, en consecuencia, el rendimiento. Esto evidencia que el clima organizacional es crucial para alcanzar efectividad en la administración pública.

Parra Vaca (2021) examinó la conexión entre la alta tasa de rotación de talento y el clima general del Servicio de Contratación de Obras (SECOB). El autor analizó los componentes relevantes de comunicación, reconocimiento y toma de decisiones mediante cuestionarios distribuidos a 163 empleados. Se concluyó que cuanto menor sea la rotación de personal en ciertas áreas, mejor se vuelve el clima organizacional, sugiriendo un vínculo directo entre la retención de personal a nivel de alta dirección y la impresión favorable del lugar de trabajo.

Los resultados fueron validados con un análisis de la prueba T y se rechazó la hipótesis de igualdad de medias entre los grupos. El estudio prueba que la rotación frecuente de directores afecta negativamente el clima institucional, impactando en el compromiso y rendimiento del personal. Así, se recomienda reducir tal rotación para fomentar una cultura organizacional más estable y efectiva dentro del sector público.

Vera Chonana y Ayala Garcia (2023) investigaron el impacto del clima laboral en el compromiso organizacional en el Hospital Universitario de Guayaquil. Un total de 310 empleados del hospital constituyeron la muestra, y el análisis se realizó utilizando un modelo de regresión lineal simple. Se encontró que las formas de reconocimiento, autonomía y confianza eran marcos sólidos del compromiso de los empleados con la institución.

Los resultados mostraron niveles moderados tanto de clima organizacional como de compromiso organizacional, lo que indica un potencial de mejora dentro del hospital. El estudio concluye que mejorar la percepción de los empleados sobre el entorno laboral aumenta el grado en que el personal se identifica con los objetivos de la institución. Esta evidencia es importante para fortalecer la relevancia de gestionar el clima como una variable estratégicamente importante en la gestión de recursos humanos.

2.2 Científico

El clima laboral y la lealtad organizativa han sido ampliamente estudiados desde diversas perspectivas teóricas para comprender mejor cómo ocurrieron en diferentes situaciones. Según una definición en el campo del comportamiento organizacional, clima laboral son las percepciones comunes en la situación laboral que se derivan de las políticas, prácticas y procedimientos experimentados por los miembros de una organización en su entorno de trabajo y que estos rasgos son vistos como una experiencia común a los trabajadores. Es decir, es una percepción que se crea de una manera común colectivamente todos los días que como producto de opiniones individuales. La importancia de este concepto radica en su acoplamiento al comportamiento, también a la motivación, la satisfacción y el rendimiento (Bayas, 2022).

El comportamiento organizacional postula que el individuo reacciona a estímulos organizacionales a través de actitudes conforme a un gradiente de satisfacción, disposición al compromiso, y permanencia o abandono anticipado a la organización. Dentro de esta teoría, se plantea que las organizaciones no son receptáculos pasivos, sino que se constituyen como sistemas sociales elaborados que a su vez controlan los sentimientos, las percepciones y las decisiones de sus integrantes. En forma complementaria, el estudio del clima organizacional no se limita a los elementos físicos o estructurales brindados, sino que también abarca la interpretación simbólica, relacional y cultural que configura la actividad laboral. A continuación, se expone algunos de los componentes del clima organizacional: calidad del flujo de información, estilo y conducta del líder, justicia organizativa, participación, reconocimiento, condiciones generales de trabajo, desempeño de funciones, y cohesión del grupo (Brasales, 2021).

Una de las teorías fundamentales que nutre esta investigación es el modelo tridimensional del compromiso organizacional. Esta teoría distingue entre tres tipos de compromiso: afectivo, normativo y de continuidad. El compromiso afectivo se refiere al apego emocional que un empleado tiene hacia la organización lo cual resulta en una voluntad sincera para contribuir y quedarse en ella. Por otro lado, el compromiso normativo está asociado con un sentido moral de deber mantenerse apegado a la institución debido a la lealtad, gratitud o normas personales de reciprocidad. Finalmente, el compromiso de continuidad se basa en una evaluación racional de los costos asociados con abandonar la organización como pérdida de beneficios, estabilidad, antigüedad o reconocimiento profesional. Este modelo ha demostrado ser útil para entender cómo complejo es el vínculo entre un empleado y su organización admitiendo que no todos permanecen por las mismas razones ni con la misma intensidad emocional (Bravo, 2024).

La teoría general de sistemas aplicada al ámbito organizacional desde una perspectiva sistémica proporciona una visión holística en la que cada elemento de la organización está interrelacionado. Esta teoría afirma que las organizaciones deben ser vistas como sistemas abiertos, los cuales están en constante interacción con su entorno y cuyos componentes internos tales como personas, procesos, tecnología y cultura funcionan de manera dependiente. En este sentido, el clima laboral es un factor sistémico que afecta a la salud organizacional. Un deterioro del clima puede dar lugar a problemas de motivación, conflictos entre individuos, bajo rendimiento y rotación del personal. Por esta razón, el seguimiento del clima organizacional permite no solo identificar problemas latentes, sino que también se puede realizar una intervención antes que se conviertan en crisis institucionales.

A nivel organizativo, los empleados no son motivados solamente por recompensas financieras, sino también y en igual medida por el reconocimiento, debido, desarrollo profesional y autonomía. Estable Thriller <<en 20209 El enfoque motivacional>> por ejemplo señala que el trabajador que percibe que en su lugar de trabajo hay justicia en la distribución del trabajo, en los logros que se le reconoce, y que su opinión cuenta tendrá un alto grado de motivación y de compromiso. Motivación esta que depende del entorno y por ende permite mejorar el desempeño laboral a diferencia de factores como el ausentismo y la rotación. En cambio, los que perciben desorden, amiguismos, carencia de circulación de ideas favorecedoras para el crecimiento e imposibilidad de mutación de nivel de interés.

De acuerdo con esta teoría, los individuos analizan su situación laboral a partir de la compensación recibida y el esfuerzo que entregaron. Esta evaluación no se realiza de forma aislada, sino en relación a lo que otros colegas en condiciones similares perciben.

. Cuando los empleados perciben que hay equidad, es decir, que su esfuerzo es recompensado de manera justa y proporcional, desarrollan actitudes positivas hacia la organización. Por otro lado, cuando perciben iniquidad, esto crea insatisfacción lo cual puede resultar en comportamientos pasivos o incluso contraproducentes como ausentismo y rotación. Especialmente útil para entender cómo la percepción de justicia organizacional puede ser un factor determinante para fortalecer o debilitar el clima laboral.

El estilo de liderazgo es otro componente importante para entender el clima organizacional. Las técnicas modernas de liderazgo, en especial el modelo de liderazgo transformador, destacan la importancia de tener un líder que, además de dirigir, inspira, desarrolla y empodera a su equipo. Un líder transformador es aquel que tiene una visión sobre el futuro, apoya el crecimiento de sus colaboradores, valora sus contribuciones y promueve una cultura de confianza y participación.

Este tipo de liderazgo tiene un impacto directo en el clima organizacional al promover un ambiente donde se valora el esfuerzo, se escuchan opiniones y se generan oportunidades para mejorar continuamente. En contraste con esto, los estilos autoritarios, indiferentes o incoherentes del liderazgo tienden a deteriorar las condiciones laborales y debilitar la lealtad del personal (Vera & Ayala, 2023).

Por otro lado, la teoría de las emociones en las organizaciones sugiere que los sentimientos afectan en gran medida el trabajo, una empresa no es solo una entidad organizada racionalmente; también es un entorno donde las emociones como la alegría, la decepción, la ansiedad, la satisfacción e incluso el orgullo se manifiestan constantemente. La manera de manejar estas emociones por parte de cualquier empresa afecta al clima emocional del lugar de trabajo. Un ambiente con predominio de emociones positivas promueve comunicación, creatividad, trabajo en equipo y resiliencia organizacional. Por otro lado, un ambiente tenso lleno de desconfianza o desaliento puede crear climas laborales tóxicos que afecten la salud mental del personal y el rendimiento institucional. Como resultado, desarrollar una cultura organizativa inteligente desde el punto de vista emocional se ha convertido en una estrategia clave para mejorar la calidad del entorno laboral (Bustamante et al., 2023).

Una teoría que complementa lo anterior es la del aprendizaje organizacional, que indica que las organizaciones que aprenden son aquellas que están dispuestas a evaluar sus procesos, admitir sus fallas y anticiparse a los cambios. Con esta visión, el clima organizacional se puede considerar como un indicador del nivel de apertura, colaboración, y cultura de mejoramiento continuo que permea la institución. El clima donde haya apreciación retroalimentación, estímulo a la innovación y cuestionamiento no solo se obtiene, sino que se permite nutre el aprendizaje continuo y, con ello, el compromiso de los

colaboradores. Las organizaciones no aprendices caen en un estancamiento donde empiezan a perpetuar una cultura interna nociva al desarrollo del talento humano.

A modo de conclusión, la perspectiva de gestión de competencias se basa en el desarrollo del talento humano al crear entornos laborales favorables. En este enfoque moderno de gestión empresarial, el rendimiento organizacional depende de la identificación, desarrollo y utilización de las competencias técnicas, sociales y personales de los trabajadores. Para lograr esto debe existir un entorno laboral propicio que fomente el aprendizaje, la evaluación continua, el reconocimiento del mérito y la participación activa. Tal entorno aumenta la implicación del personal y su compromiso con los objetivos organizacionales. Además, la cultura laboral se convierte no solo en un factor de satisfacción, sino también en un activo estratégico para potenciar las capacidades organizacionales (L. K. L. Reyes & Suárez, 2023).

Este enfoque científico aplicado al clima laboral y el compromiso organizacional requiere reflexiones interdisciplinarias que articulen teorías psicológicas, sociológicas y administrativas. Tanto el cambio de clima como el compromiso se abordan en términos de constructos relacionales y más que como condiciones objetivas, el clima y la relevancia de la organización reflejan la cultura, las diversas dinámicas relacionales y los valores que prevalecen entre sus miembros. Del mismo modo el compromiso organizacional tiene poco que ver con la mera intención de continuar siendo miembro de una organización; contribuciones psicológicas y éticas subyacen a este complejo noción. Esta teoría proporciona las herramientas conceptuales necesarias para desarrollar instrumentos de medición, examinar los resultados presentados críticamente y sugerir políticas que fomenten el avance y bienestar humano, desde y los enfoques inclusivo y sostenible (Parra, 2021).

2.3 Conceptual

Clima laboral: Se refiere al ambiente psicológico y organizacional donde se desarrollan las relaciones de trabajo está influenciado por el bienestar y el desempeño de los empleados (Hidalgo Yerovi, 2025).

Compromiso: Proceso de disciplina que implica la disposición de los empleados a trabajar en beneficio de la organización (Martínez Hernández, 2025).

Satisfacción laboral: Conjunto de emociones y actitudes positivas que experimentan los empleados al sentirse satisfecho con su trabajo (Oña Romero, 2022).

Motivación: Proceso dinámico que implica factores tanto internos como externos que generan un impulso a los empleados a realizar sus funciones de manera efectiva (Contreras Alcántara, 2019).

Comunicación Organizacional: Conjunto de procesos que facilitan la transmisión de información y el entendimiento entre pares, superiores e inferiores. (Contreras Alcántara, 2019).

Liderazgo: Conjunto de habilidades y procesos que influyen en el clima laboral y que genera un ambiente de confianza y motivación (Sigcha, Manjarrez Fuentes, & Campos Cárdenas , 2025).

Condiciones Laborales: Conjunto de factores que incluyen la seguridad, infraestructura y el bienestar físico y psicológico (Martínez Hernández, 2025).

Infraestructura Organizacional: Conjunto de recursos y procesos que proporcionan un ambiente laboral eficiente y motivador.

Carga de Trabajo: Proceso que implica la asignación adecuada de tareas y funciones minimizando el riesgo de la generación de estrés (Sigcha Sigcha, Manjarrez Fuentes, & Campos Cárdenas , 2025).

Estabilidad Laboral: Conjunto de procesos que proporcionan seguridad a los empleados lo cual motiva el compromiso y satisfacción laboral. (Contreras Alcántara, 2019).

Afectividad: Conjunto de emociones y emociones que los empleados experimentan en su entorno de trabajo (Martínez Hernández, 2025).

Identificación con la Institución: Proceso que implica la conexión emocional que los empleados sienten hacia la organización(Sigcha Sigcha, Manjarrez Fuentes, & Campos Cárdenas , 2025).

Orgullo de Pertenencia: Conjuntó de procesos emocionales que implican el sentimiento de orgullo al ser parte de la organización (Martínez Hernández, 2025).

Normativo: Conjunto de reglas y estándares que tiene una influencia en el clima laboral por la proporción de seguridad y justicia para los empleados (Hidalgo Yerovi, 2025).

Sentido de Obligación: Proceso psicológico que implica el sentimiento de responsabilidad que los empleados sienten hacia su lugar de trabajo (Martínez Hernández, 2025).

Responsabilidad hacia la organización: conjunto de procesos que implican el asumir las tareas y desafíos en beneficio de la organización (Hidalgo Yerovi, 2025).

2.4 Legal

La normativa que permite el estudio de los climas laborales y el compromiso organizacional de una institución se articula en torno a un sistema de normas de carácter constitucional, legal y reglamentario, sobre la base del cumplimiento de los derechos laborales, la dignidad del trabajo, la eficiencia en el aparato estatal y el bienestar del capital humano. Estas normas expresan los elementos sustantivos para la construcción de relaciones laborales justas, equitativas y que busquen el fortalecimiento institucional en el país.

En primer lugar, la Constitución de la República del Ecuador señala que el trabajo es un derecho y deber social, garantizado por el Estado. En su artículo 33, define que el empleo es y debe ser considerado una actividad social que se desarrolla dentro de los principios de igualdad, dignidad, libertad y justicia. La parte normativa contiene 326, sobre estabilidad en el empleo, justo salario, seguridad social y sanidad del trabajo, diciéndole a el Estado garantizará condiciones de trabajo decentes y justas, en particular atenderá a la salud, al trabajo y al bienestar físico, mental y emocional de los trabajadores. Este principio constitucional constituye la base legal más alta que sustenta el deber institucional de fomentar un clima organizacional positivo y cultivar relaciones laborales respetuosas, constructivas, y que valoren el trabajo en su sentido integral (Marín, 2024).

Desde un punto de vista legal, el Código del Trabajo regula las relaciones laborales en el sector privado, pero también proporciona criterios de referencia fundamentales que son aplicables dentro de todo el sistema legal laboral. Este código legal aborda los siguientes temas: horarios de trabajo y descanso; remuneración; salud y seguridad ocupacional; protección contra despidos arbitrarios; y otros sistemas pertinentes que, al menos, deberían prevalecer en todos los lugares de trabajo. A pesar de que el Código del Trabajo no rige directamente el sector público, todavía ejerce influencia como un marco general en cuanto a principios laborales, directrices y prácticas organizacionales (Lira, 2022).

En la Administración Pública, la normativa más importante es la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), que rige las relaciones laborales del Estado con los servidores públicos. Esta ley define los derechos, responsabilidades y relaciones laborales de las personas empleadas en instituciones gubernamentales. La LOSEP fomenta la eficiencia, transparencia, equidad, mérito, calidad de servicio en lo público, y otros principios importantes que deben reflejarse en las condiciones laborales internas. El artículo 22 de esta

ley proporciona a los servidores públicos el derecho a condiciones de trabajo dignas, estabilidad, promoción meritocrática en la estructura de carrera y acceso a procesos de desarrollo del personal. Además, requiere a las entidades públicas establecer mecanismos para la evaluación del desempeño, reconocimiento del mérito y promoción del desarrollo integral del talento humano, lo que afecta directamente al clima organizacional y al compromiso del personal (Jiménez, 2024).

La LOSEP cuenta con un Reglamento General que contiene aspectos relativos a la evaluación de desempeño, el ascenso, la formación, la estabilidad, y los derechos de los servidores, y las condiciones de trabajo. Dentro de los aspectos destacados está la gestión del talento humano en las instituciones públicas que debería contribuir al mejoramiento del ambiente laboral, eficiencia institucional, y motivación del personal. Este reglamento constituye un documento técnico y administrativo para el diseño de políticas que ayuden a mejorar la percepción que los trabajadores tienen sobre la institución y su involucramiento con la misma (Huayapa & Jallurana, 2021).

De esta manera, la legislación ecuatoriana cuenta con la Ley Orgánica de Prevención, Detección y Erradicación del Acoso Laboral la cual tiene como objetivo resguardar a los trabajadores de actos que atenten contra su dignidad y bienestar laboral. Como esta ley indica, estas instituciones están en la obligación de establecer políticas de prevención y de procedimientos internos que garanticen el respeto entre funcionarios y el resguardo de la integridad física, psicológica, y emocional de los trabajadores. En adición a esto, la presencia de conceptos para la prevención y resolución de conflictos laborales es por demás importante en la forma en que se recibe el clima organizacional y el compromiso institucional.

Además, la Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública reitera la necesidad de una comunicación clara y abierta dentro de las instituciones públicas. Esta

regulación dictamina que los empleados públicos no deben estar en la oscuridad sobre qué decisiones se están tomando a nivel organizacional que les afecten. Tal norma parece sostener la participación, la confianza y el sentido de pertenencia. La percepción de la transparencia en el gobierno es, y debe ser, uno de los elementos en el clima organizacional público, especialmente en lo que respecta a la toma de decisiones, procesos de evaluación y gestión de recursos humanos.

Junto a la legislación nacional, existen instrumentos legales internacionales ratificados por Ecuador, como los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que defienden los derechos de los trabajadores, incluyendo la no discriminación, la libertad de asociación y la promoción de condiciones laborales seguras y saludables. Los marcos de la OIT que tratan sobre trabajo decente, igualdad de género, salud ocupacional y empleo activo también forman un marco de referencia que subraya la necesidad de crear lugares de trabajo apropiados, inclusivos y centrados en el desarrollo humano.

CAPITULO III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo de Investigación

Este tipo de investigación es descriptiva, en virtud que se pretende detallar, caracterizar y sistematizar los elementos que componen el clima de convivencia y el clima organizacional. No se busca manipular las variables, sino que observan tal y como se encuentran en su medio. La descripción de fenómenos permite conocer determinadas situaciones, patrones de conducta y relaciones que emergen de la experiencia laboral de los individuos. Este tipo de estudio resulta especialmente adecuado para aquellos que buscan obtener un diagnóstico organizacional que oriente futuras acciones estratégicas. A partir de la descripción se pueden construir insumos que orienten las decisiones administrativas, sustentadas en hechos observables (Guamán et al., 2021)

En este caso, la investigación descriptiva se aplica para el estudio social y organizacional que requiere tener un registro del estado de una determinada variable sin hacer ningún tipo de intervención en ella. Su contribución es ofrecer la mirada de algunos elementos claves que forman parte de mi entorno y sus significados en mi entorno de trabajo marcarán una diferencia. El clima organizacional junto con el compromiso ofrece otros aspectos de relacionamiento e integración.

3.2 Enfoque de la investigación

El estudio ha sido abordado con un enfoque cuantitativo, es decir con la recolección y el análisis de datos en forma numérica, esta línea de trabajo en particular permite evaluar las percepciones de los trabajadores sobre el clima organizacional y su grado de compromiso con la tarea. Un enfoque cuantitativo por la falta de objetividad en la sistematización del proceso de investigación, cómo no puede existir una gran cantidad de datos precisos y

verificables, e incluso estandarizados, dentro del contexto utilizado para la investigación, adicionalmente, este enfoque permite el empleo de pruebas de correlación y medidas de tendencia central a los datos que se recogerán e interpretarán (Zúñiga et al., 2023).

El enfoque cuantitativo permite seguir técnicas ya estandarizadas dentro de un marco que asegura la validez y confiabilidad esperada a los resultados. En este caso, la tesis recolecta los datos por medio de la elaboración de varias encuestas cuyo diseño empieza en escalas que habilitan comparaciones. Dado el curso cuantitativo, el clima de la investigación puede determinarse relaciones de tendencia, distribución e incidencia entre las variables. Por otro lado, también es factible establecer unidades numéricas en las relaciones entre el clima organizacional y el compromiso laboral. La imposición de conclusiones argumentales que descansan en datos objetivamente medibles y argumentados caracteriza al curso cuantitativo.

3.3 Métodos de Investigación

La estrategia a seguir en este caso es el método deductivo que parte de teorías generales para llegar a conclusiones de un ámbito particular que se investiga, mediante este método se hace posible la aplicación de las teorías de compromiso y clima organizacional a partir de su manifestación en la práctica. Las hipótesis pueden comprobarse a partir del análisis del comportamiento de las variables en el entorno laboral. Se desea aceptar o rechazar las hipótesis formuladas. Con el método deductivo, se sostiene una línea de argumentación durante la elaboración del análisis. Esto permite que los resultados e interpretaciones se cumplan conforme a las metas del estudio. (Inga et al., 2022).

Asimismo, se efectuará el análisis analítico caracterizado por el desglose de algo completo a partir de las partes que lo constituyen, mediante esa herramienta, será posible analizar los subsistemas específicos del clima laboral y del compromiso, determinando su

influencia por separado, así como en comparación con otras variables. Este tipo de análisis ayuda a obtener una idea completa de fenómenos organizacionales complicados, identificar causas y efectos, aunque no establezca una correlación clara entre ellos. Los dos métodos contribuirán, pues, a aumentar la validez científica de la investigación y sus contribuciones a la estrategia empresarial.

3.4 Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos

Para la obtención de los datos se utilizará la técnica de la encuesta, debido a su eficiencia en el estudio de percepciones tanto a nivel individual como grupal. Esta técnica permite recolectar información de forma directa, controlada y sistemática, facilitando el análisis cuantitativo de las variables estudiadas. El instrumento que se aplicará será un cuestionario estructurado, cuyas preguntas se elaborarán a partir de ítems tomados de la “Escala Breve CL-SPC” y de la investigación sobre clima laboral desarrollada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). La encuesta estará conformada por ítems con opciones de respuesta en escala Likert, lo cual permitirá medir con mayor precisión las percepciones de los participantes.

La aplicación de la encuesta se realizará de manera presencial, según la disponibilidad y conveniencia de los participantes (Reyes, 2022).

La creación de la encuesta utilizará los criterios técnicos de validez y confiabilidad. Dichos criterios fueron validados por expertos que evaluaron la relevancia, redacción y estructura lógica de los ítems. Por último, se llevará a cabo la recopilación de datos, y estos se organizarán para su análisis estadístico.

3.5 Universo, Población y Muestra

El universo de estudio se centró en todo el personal administrativo en funciones del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón San Miguel de Bolívar. Considerando que esta población es pequeña, se propone trabajar con un muestreo no probabilístico por conveniencia. En este caso, se intenta administrar los instrumentos de recolección de datos al mayor número de sujetos posibles dentro de la organización. Esta estrategia es muy útil porque se logra captar muchos interesados que pueden dar una buena aproximación a la verdad en la organización. Se exploran los motivos que sustentan la decisión de realizar un muestreo no probabilístico; como el facilitar el acceso al encuestado y la necesidad de que la muestra sea representativa, aunque no se garantice la inclusión de todos los elementos del universo.

Sin embargo, si los desafíos logísticos restringen el acceso total a la población, se utilizará un enfoque de muestreo aleatorio simple. Esto se basará en la fórmula estadística para muestreo dentro de poblaciones finitas con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%. La muestra será lo suficientemente grande para cumplir con supuestos razonables. Además, la confidencialidad y el anonimato se protegerán éticamente, protegiendo contra la participación coercitiva. Definir el universo, la población objetivo y el marco de muestreo agrega rigor metodológico al tiempo que suaviza las amenazas a la validez de los hallazgos.

3.6 Procesamiento de la Información

La información que se recolectará se procesará utilizando herramientas de procesamiento de datos como Microsoft Excel u otros softwares estadísticos especializados. En primera instancia, se introducirá la información proveniente de los cuestionarios en una base estructurada, también denominada matriz o tabla de datos. Posteriormente, se procederá

con un análisis descriptivo que implica contar, calcular frecuencias, promedios y otras medidas de tendencia central, así como de dispersión para las variables relevantes. De esta manera, se podrá saber cómo se distribuyeron las respuestas a cada una de las preguntas planteadas. Teniendo en cuenta el análisis que se desea realizar en un futuro, es claro que respuestas notoriamente, y tal vez deben ser chequeadas y ajustadas antes de hacer el análisis relacional (Neto et al., 2023).

En la próxima etapa, se realizará un estudio bivariado que permita profundizar en la relación existente entre las variables: clima laboral y compromiso organizacional, igualmente otras pruebas estadísticas serán realizadas tales como: El coeficiente de correlación de Spearman ($r_s = 0,543$), en función de la naturaleza de las variables en cuestión. Así mismo, los resultados se expondrán de manera gráfica mediante el uso de histogramas, gráficos de barras y los más utilizados, las tablas de contingencia. Estas ilustraciones facilitarán la comparación de resultados a través de diferentes grupos. Al final, con cada uno de los hallazgos se tratará de elaborar conclusiones que permitan, no solo entender la situación analizada, sino más bien proponer alternativas. Estas alternativas podrían contribuir a una Re disposición de técnicas de gestión organizacional al mismo que optimizar su funcionamiento.

CAPITULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1 Análisis cuantitativo

Las siguientes tablas presentan los datos resultados obtenidos en el análisis cuantitativo de la Variables Independiente y Dependiente en relación a la muestra de 24 colaboradores del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón San Miguel de Bolívar. Cada ítem fue calificado en una escala de Likert del 1 al 5. La información obtenida permite establecer las percepciones de los funcionarios en cuanto al Clima laboral y al Compromiso.

VARIABLES INDEPENDIENTE: CLIMA LABORAL

INDICADOR: COMUNICACIÓN

Pregunta 1: Se me informa de manera clara y oportuna sobre los cambios o decisiones que me afecta

	<i>Valor asignado</i>	<i>N°trabajadores</i>	<i>Puntaje obtenido</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	1	5	5
<i>En Desacuerdo</i>	2	3	6
<i>Ni de Acuerdo en Desacuerdo</i>	3	5	15
<i>Deacuerdo</i>	4	6	24
<i>Totalmente deacuerdo</i>	5	5	25
TOTAL		24	75
<i>Rango Final</i>	75		
	120		

Pregunta 2: Tengo la posibilidad de expresar mis ideas y sugerencias sobre el trabajo

	<i>Valor asignado</i>	<i>N°trabajadores</i>	<i>Puntaje obtenido</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	1	0	0
<i>En Desacuerdo</i>	2	5	10
<i>Ni de Acuerdo en Desacuerdo</i>	3	4	12
<i>Deacuerdo</i>	4	10	40
<i>Totalmente deacuerdo</i>	5	5	25
TOTAL		24	87
<i>Rango Final</i>	87		
	120		

Pregunta 3: Recibo retroalimentación sobre el desempeño de mis funciones

	Valor asignado	N°trabajadores	Puntaje obtenido
Totalmente en desacuerdo	1	4	4
En Desacuerdo	2	4	8
Ni de Acuerdo en Desacuerdo	3	3	9
Deacuerdo	4	10	40
Totalmente deacuerdo	5	3	15
TOTAL		24	76
Rango Final			87
			120

Pregunta 4: Dispongo de los recursos y herramientas necesarias para cumplir mis funciones

	Valor asignado	N°trabajadores	Puntaje obtenido
Totalmente en desacuerdo	1	3	3
En Desacuerdo	2	4	8
Ni de Acuerdo en Desacuerdo	3	5	15
Deacuerdo	4	7	28
Totalmente deacuerdo	5	5	25
TOTAL		24	79
Rango Final			79
			120

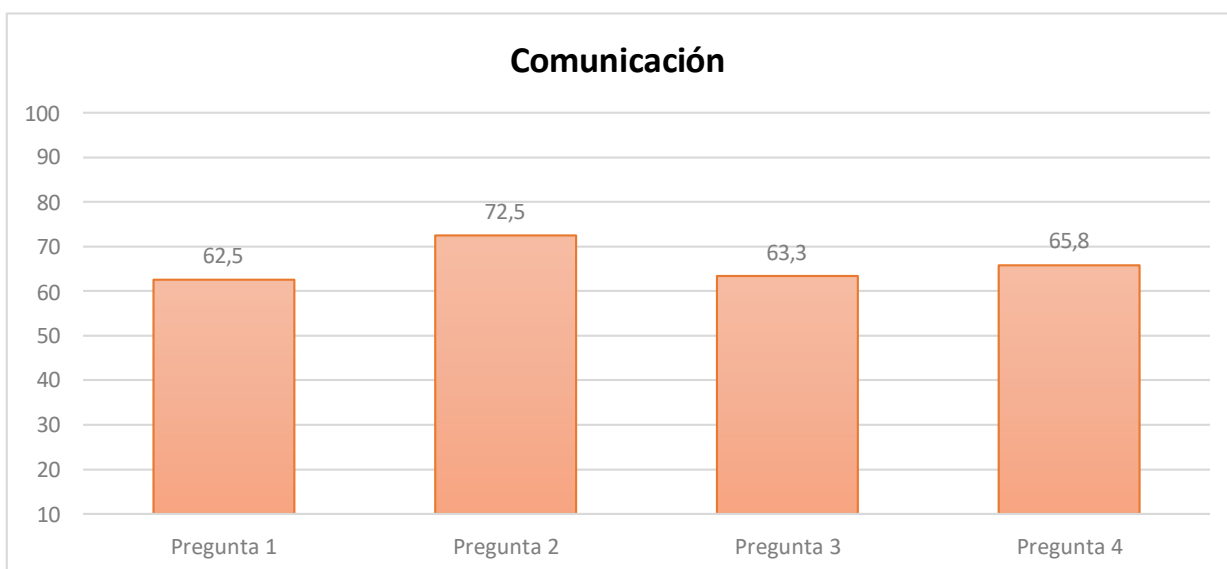
Resultados Por Ítem: Valores De Rango Y Porcentajes

Preguntas	Rango	%
Pregunta 1	75	62,5
Pregunta 2	87	72,5
Pregunta 3	76	63,3
Pregunta 4	79	65,8
PROMEDIO	79,25	66,0

Tabla 2. Comunicación

Nota. Fuente: Elaboración propia basado en datos obtenidos por medio de la encuesta aplicada al personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón San Miguel de Bolívar.

Muy bueno	Bueno	Regular	Malo	Insuficiente
120 – 97	96 – 73	72 – 49	48 – 25	24 – 0
	79,25			



Equation 1.Grafica 1

Análisis

La comunicación en el clima laboral es percibida como buen por el personal administrativo, esto se refleja con un 72,5% manifiesta tener libertad para expresar libremente sus ideas y opiniones dentro de su área de trabajo, no obstante, se identifica la debilidad en aspectos como, la falta de informacion clara y oportuna en decisiones, esto se refleja con un 62,5. A pesar de estas diferencias la dimensión de comunicación alcanza un promedio de 79,25, reafirmando su consideración de bueno.

INDICADOR: LIDERAZGO

Pregunta 1: Mis superiores ejercen un liderazgo efectivo y motivador

	Valor asignado	N°trabajadores	Puntaje obtenido
Totalmente en desacuerdo	1	1	1
En Desacuerdo	2	3	6
Ni de Acuerdo en Desacuerdo	3	5	15
Deacuerdo	4	7	28
Totalmente deacuerdo	5	8	40
TOTAL		24	90
Rango Final			90
			120

Pregunta 2: El estilo de liderazgo promueve la participación y la mejora continua

	Valor asignado	N°trabajadores	Puntaje obtenido
Totalmente en desacuerdo	1	2	2
En Desacuerdo	2	2	4
Ni de Acuerdo en Desacuerdo	3	5	15
Deacuerdo	4	10	40
Totalmente deacuerdo	5	5	25
TOTAL		24	86
Rango Final			86
			120

Pregunta 3: Mis superiores tratan al personal con respeto y equidad

	Valor asignado	N°trabajadores	Puntaje obtenido
Totalmente en desacuerdo	1	0	0
En Desacuerdo	2	0	0
Ni de Acuerdo en Desacuerdo	3	7	21
Deacuerdo	4	10	40
Totalmente deacuerdo	5	7	35
TOTAL		24	96
Rango Final			96
			120

Pregunta 4: Existe un ambiente de cooperación y trabajo en equipo

	<i>Valor asignado</i>	<i>N°trabajadores</i>	<i>Puntaje obtenido</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	1	0	0
<i>En Desacuerdo</i>	2	5	10
<i>Ni de Acuerdo en Desacuerdo</i>	3	2	6
<i>Deacuerdo</i>	4	11	44
<i>Totalmente deacuerdo</i>	5	6	30
TOTAL		24	90
Rango Final			90
			120

Pregunta 5: En mi unidad de trabajo se resuelven los conflictos de manera justa y respetuosa

	<i>Valor asignado</i>	<i>N°trabajadores</i>	<i>Puntaje obtenido</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	1	1	1
<i>En Desacuerdo</i>	2	0	0
<i>Ni de Acuerdo en Desacuerdo</i>	3	6	18
<i>Deacuerdo</i>	4	12	48
<i>Totalmente deacuerdo</i>	5	5	25
TOTAL		24	92
Rango Final			92
			120

Pregunta 6: Me siento valorado(a) como parte del equipo de trabajo

	<i>Valor asignado</i>	<i>N°trabajadores</i>	<i>Puntaje obtenido</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	1	0	0
<i>En Desacuerdo</i>	2	1	2
<i>Ni de Acuerdo en Desacuerdo</i>	3	10	30
<i>Deacuerdo</i>	4	8	32
<i>Totalmente deacuerdo</i>	5	5	25
TOTAL		24	89
Rango Final			92
			120

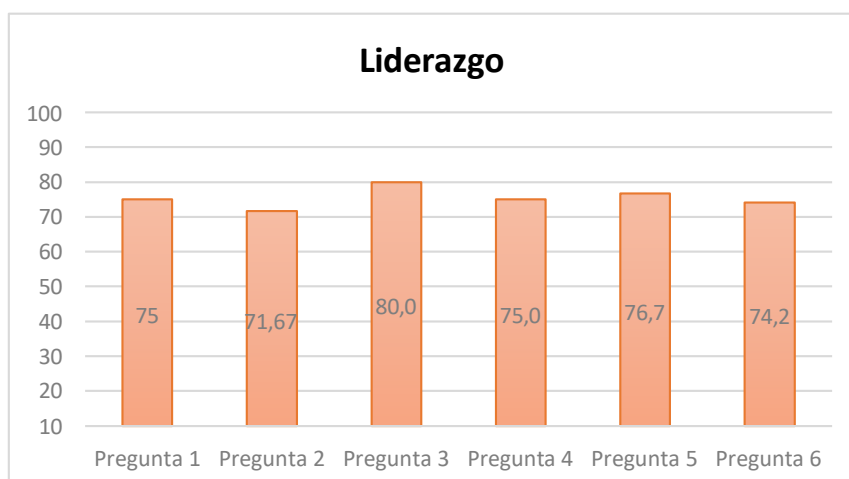
Resultados Por Ítem: Valores De Rango Y Porcentajes

PREGUNTAS	RANGO	%
Pregunta 1	90	75
Pregunta 2	86	71,67
Pregunta 3	96	80,0
Pregunta 4	90	75,0
Pregunta 5	92	76,7
Pregunta 6	89	74,2
VALORES	90,5	75,42

Tabla 3. Liderazgo

Nota. Fuente: Elaboración propia basado en datos obtenidos por medio de la encuesta aplicada al personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón San Miguel de Bolívar.

Muy bueno	Bueno	Regular	Malo	Insuficiente
120 – 97	96 – 73	72 – 49	48 – 25	24 – 0
	90,5			



Equation 2. Grafica 2

Análisis

El liderazgo en el clima laboral es percibido como bueno por el personal administrativo, esto se refleja con un 80% que manifiestan la existencia de un liderazgo respetuoso y equitativo, no obstante, se identifica la debilidad en aspectos como, la falta de un liderazgo participativo y de mejora continua, esto se refleja con un 71,67. A pesar de estas diferencias la dimensión de liderazgo alcanza un promedio de 90,5, reafirmando su consideración de bueno.

INDICADOR: CONDICIONES LABORALES

Pregunta 1: Las condiciones físicas del lugar de trabajo (luz, ventilación, limpieza)

son adecuadas

	Valor asignado	N°trabajadores	Puntaje obtenido
Totalmente en desacuerdo	1	2	2
En Desacuerdo	2	1	2
Ni de Acuerdo en Desacuerdo	3	5	15
Deacuerdo	4	10	40
Totalmente deacuerdo	5	6	30
TOTAL		24	89
Rango Final			89
			120

Pregunta 2: El ambiente físico de trabajo permite que pueda concentrarme y rendir adecuadamente

	<i>Valor asignado</i>	<i>N°trabajadores</i>	<i>Puntaje obtenido</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	1	1	1
<i>En Desacuerdo</i>	2	0	0
<i>Ni de Acuerdo en Desacuerdo</i>	3	6	18
<i>Deacuerdo</i>	4	14	56
<i>Totalmente deacuerdo</i>	5	3	15
TOTAL		24	90
Rango Final			90
			120

Pregunta 3: La carga de trabajo que tengo asignada es razonable y manejable

	<i>Valor asignado</i>	<i>N°trabajadores</i>	<i>Puntaje obtenido</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	1	1	1
<i>En Desacuerdo</i>	2	1	2
<i>Ni de Acuerdo en Desacuerdo</i>	3	5	15
<i>Deacuerdo</i>	4	12	48
<i>Totalmente deacuerdo</i>	5	5	25
TOTAL		24	91
Rango Final			91
			120

Pregunta 4: Me siento seguro(a) física y emocionalmente en mi lugar de trabajo

	<i>Valor asignado</i>	<i>N°trabajadores</i>	<i>Puntaje obtenido</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	1	1	1
<i>En Desacuerdo</i>	2	2	4
<i>Ni de Acuerdo en Desacuerdo</i>	3	3	9
<i>Deacuerdo</i>	4	12	48
<i>Totalmente deacuerdo</i>	5	6	30
TOTAL		24	92
Rango Final			92
			120

Pregunta 5: Existen oportunidades de progresar en la institución

	Valor asignado	N°trabajadores	Puntaje obtenido
Totalmente en desacuerdo	1	3	3
En Desacuerdo	2	4	8
Ni de Acuerdo en Desacuerdo	3	4	12
Deacuerdo	4	7	28
Totalmente deacuerdo	5	6	30
TOTAL		24	81
Rango Final			81
			120

Pregunta 6: La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones

	Valor asignado	N°trabajadores	Puntaje obtenido
Totalmente en desacuerdo	1	2	2
En Desacuerdo	2	4	8
Ni de Acuerdo en Desacuerdo	3	8	24
Deacuerdo	4	7	28
Totalmente deacuerdo	5	3	15
TOTAL		24	77
Rango Final			77
			120

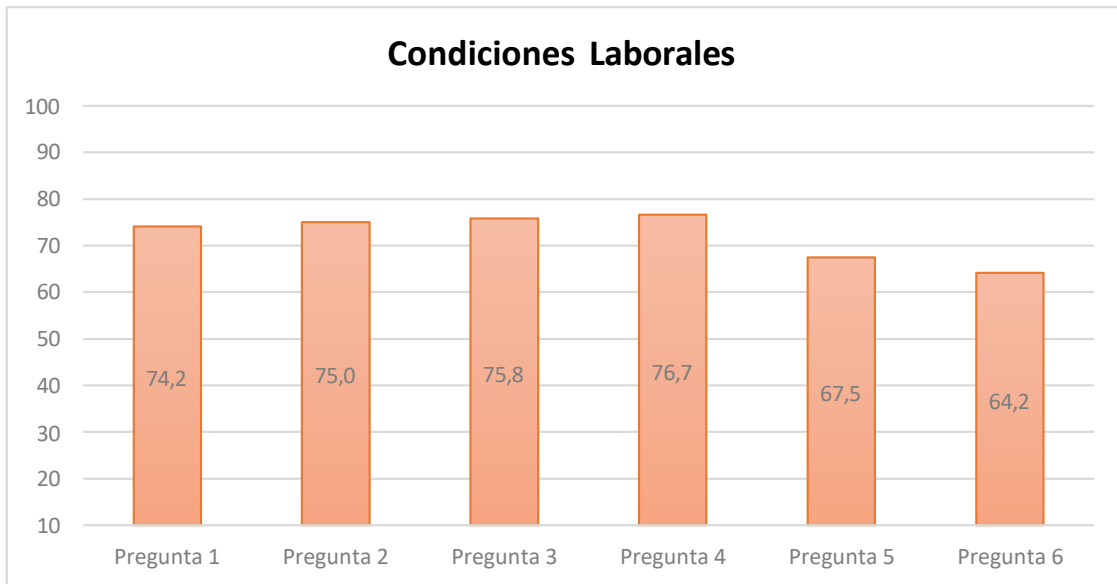
Resultados Por Ítem: Valores De Rango Y Porcentajes

PREGUNTAS	RANGO	%
Pregunta 1	89	74,2
Pregunta 2	90	75,0
Pregunta 3	91	75,8
Pregunta 4	92	76,7
Pregunta 5	81	67,5
Pregunta 6	77	64,2
VALORES	86,67	72,22

Tabla 4. Condiciones Laborales

Nota. Fuente: Elaboración propia basado en datos obtenidos por medio de la encuesta aplicada al personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón San Miguel de Bolívar.

Muy bueno	Bueno	Regular	Malo	Insuficiente
120 – 97	96 – 73	72 – 49	48 – 25	24 – 0
	86,67			



Equation 3. Grafica 3

Análisis

Las condiciones laborales en el clima laboral son percibidas como bueno por el personal administrativo, esto se refleja con un 76,7% que manifiestan sentirse seguro tanto física como emocionalmente en su lugar de trabajo, no obstante, se identifica la debilidad en aspectos como, la remuneración en comparativa con otras organizaciones, esto se refleja con un 64,2. A pesar de estas diferencias la dimensión de condiciones laborales alcanza un promedio de 86,67, reafirmando su consideración de bueno.

VARIABLES: COMPROMISO

INDICADOR: AFECTIVO

Pregunta 1: Me siento orgulloso(a) de pertenecer a esta institución

	Valor asignado	N°trabajadores	Puntaje obtenido
Totalmente en desacuerdo	1	1	1
En Desacuerdo	2	1	2
Ni de Acuerdo en Desacuerdo	3	2	6
Deacuerdo	4	10	40
Totalmente deacuerdo	5	10	50
TOTAL		24	99
Rango Final			99
			120

Pregunta 2: Siento un fuerte sentido de identificación con los valores de esta organización

	Valor asignado	N°trabajadores	Puntaje obtenido
Totalmente en desacuerdo	1	1	1
En Desacuerdo	2	1	2
Ni de Acuerdo en Desacuerdo	3	3	9
Deacuerdo	4	13	52
Totalmente deacuerdo	5	6	30
TOTAL		24	94
Rango Final			94
			120

Pregunta 3: Disfruto trabajando aquí más allá de mis responsabilidades

	Valor asignado	N°trabajadores	Puntaje obtenido
Totalmente en desacuerdo	1	1	1
En Desacuerdo	2	0	0
Ni de Acuerdo en Desacuerdo	3	5	15
Deacuerdo	4	11	44
Totalmente deacuerdo	5	7	35
TOTAL		24	95
Rango Final			95
			120

Pregunta 4: Me importa mucho el futuro de esta institución

	Valor asignado	N°trabajadores	Puntaje obtenido
Totalmente en desacuerdo	1	1	1
En Desacuerdo	2	0	0
Ni de Acuerdo en Desacuerdo	3	1	3
Deacuerdo	4	14	56
Totalmente deacuerdo	5	8	40
TOTAL		24	100
Rango Final			100
			120

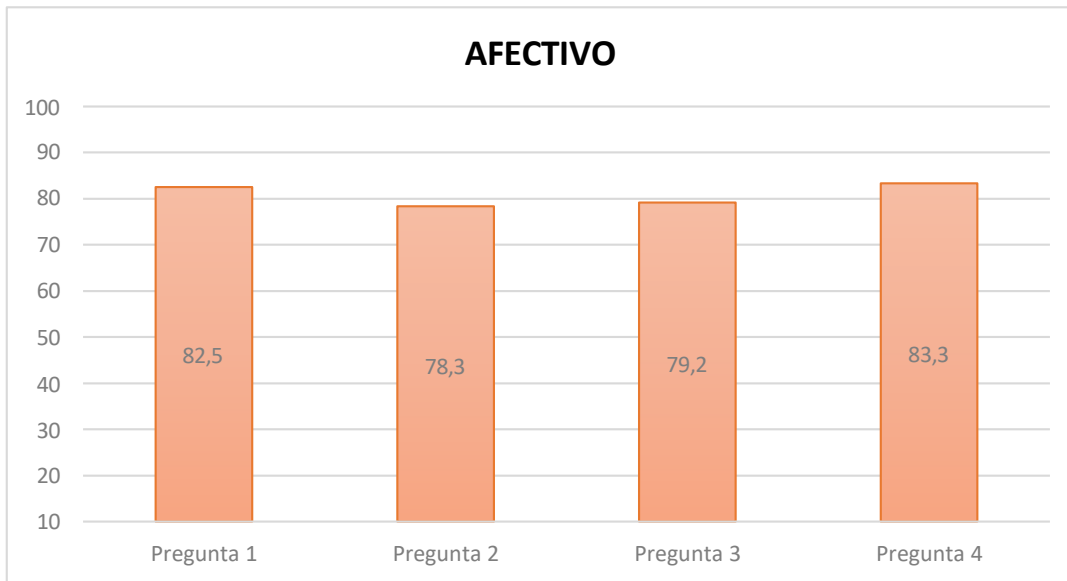
Resultados Por Ítem: Valores De Rango Y Porcentajes

Preguntas	Rango	%
Pregunta 1	99	82,5
Pregunta 2	94	78,3
Pregunta 3	95	79,2
Pregunta 4	100	83,3
PROMEDIO	97	80,8

Tabla 5. Compromiso

Nota. Fuente: Elaboración propia basado en datos obtenidos por medio de la encuesta aplicada al personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón San Miguel de Bolívar.

Muy bueno	Bueno	Regular	Malo	Insuficiente
120 – 97	96 – 73	72 – 49	48 – 25	24 – 0
97				



Equation 4. Grafica 4

Análisis

Lo afectivo en el compromiso son percibidas como muy bueno por el personal administrativo, esto se refleja con un 83,3% que manifiestan sentir importancia por el futuro que tiene la organización, no obstante, se identifica la debilidad en aspectos como, el no sentir identificación con los valores de la organización, esto se refleja con un 78,3. A pesar de estas diferencias la dimensión de afectivo alcanza un promedio de 90, reafirmando su consideración de muy bueno.

INDICADOR: CONTINUIDAD

Pregunta 1: Siento que tengo una obligación moral de permanecer en esta institución

	Valor asignado	N°trabajadores	Puntaje obtenido
Totalmente en desacuerdo	1	0	0
En Desacuerdo	2	1	2
Ni de Acuerdo en Desacuerdo	3	1	3
Deacuerdo	4	14	56
Totalmente deacuerdo	5	8	40
TOTAL		24	101
Rango Final		101	
		120	

Pregunta 2: Esta institución me ha dado más de lo que esperaba cuando ingresé

	Valor asignado	N°trabajadores	Puntaje obtenido
Totalmente en desacuerdo	1	0	0
En Desacuerdo	2	2	4
Ni de Acuerdo en Desacuerdo	3	5	15
Deacuerdo	4	10	40
Totalmente deacuerdo	5	7	35
TOTAL		24	94
Rango Final		94	
		120	

Pregunta 3: Me siento comprometido(a) a contribuir con el éxito de esta organización porque ha confiado en mí

	Valor asignado	N°trabajadores	Puntaje obtenido
Totalmente en desacuerdo	1	0	0
En Desacuerdo	2	0	0
Ni de Acuerdo en Desacuerdo	3	7	21
Deacuerdo	4	7	28
Totalmente deacuerdo	5	10	50
TOTAL		24	99
Rango Final		99	
		120	

Pregunta 4: Considero que es correcto corresponder a la organización por lo que me ha ofrecido

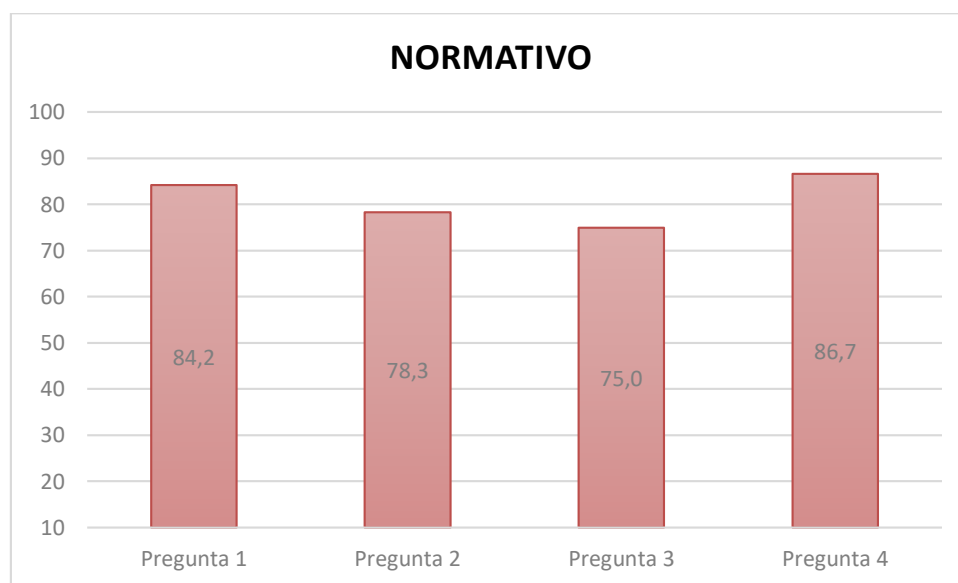
	Valor asignado	N°trabajadores	Puntaje obtenido
Totalmente en desacuerdo	1	0	0
En Desacuerdo	2	0	0
Ni de Acuerdo en Desacuerdo	3	2	6
Deacuerdo	4	12	48
Totalmente deacuerdo	5	10	50
TOTAL		24	104
Rango Final			104
			120

Resultados Por Ítem: Valores De Rango Y Porcentajes

Preguntas	Rango	%
Pregunta 1	101	84,2
Pregunta 2	94	78,3
Pregunta 3	90	75,0
Pregunta 4	104	86,7
PROMEDIO	97,25	81,0

Tabla 6. Normativo

Muy bueno	Bueno	Regular	Malo	Insuficiente
120 – 97	96 – 73	72 – 49	48 – 25	24 – 0
97,25				



Equation 5. Grafica 5

Análisis

La responsabilidad hacia la organización en el compromiso es percibida como muy bueno por el personal administrativo, esto se refleja con un 86,7% que manifiestan sentir la necesidad de corresponder a la organización por lo que ha ofrecido, no obstante, se identifica la debilidad en aspectos como, el compromiso en el éxito de la institución, esto se refleja con un 78,3, que expresa sentirse motivado a contribuir. A pesar de estas diferencias la dimensión de responsabilidad hacia la organización alcanza un promedio de 97,25, reafirmando su consideración de muy bueno.

INDICADOR: CONTINUIDAD EN LA ORGANIZACIÓN

Pregunta 1: Prefiero seguir en esta organización antes que asumir el riesgo de empezar de nuevo en otro lugar

	Valor asignado	N°trabajadores	Puntaje obtenido
Totalmente en desacuerdo	1	0	0
En Desacuerdo	2	6	12
Ni de Acuerdo en Desacuerdo	3	8	24
Deacuerdo	4	5	20
Totalmente deacuerdo	5	5	25
TOTAL		24	81
Rango Final			81
			120

Pregunta 2: El Permanecer aquí me ofrece estabilidad y seguridad laboral

	Valor asignado	N°trabajadores	Puntaje obtenido
Totalmente en desacuerdo	1	2	2
En Desacuerdo	2	2	4
Ni de Acuerdo en Desacuerdo	3	8	24
Deacuerdo	4	6	24
Totalmente deacuerdo	5	6	30
TOTAL		24	84
Rango Final			84
			120

Pregunta 3: Me costaría mucho encontrar un trabajo con condiciones similares a las de esta institución

	Valor asignado	N°trabajadores	Puntaje obtenido
Totalmente en desacuerdo	1	3	3
En Desacuerdo	2	6	12
Ni de Acuerdo en Desacuerdo	3	5	15
Deacuerdo	4	5	20
Totalmente deacuerdo	5	5	25
TOTAL		24	75
Rango Final			75
			120

Pregunta 4: He invertido tanto en esta organización que dejarla ahora sería difícil para mí

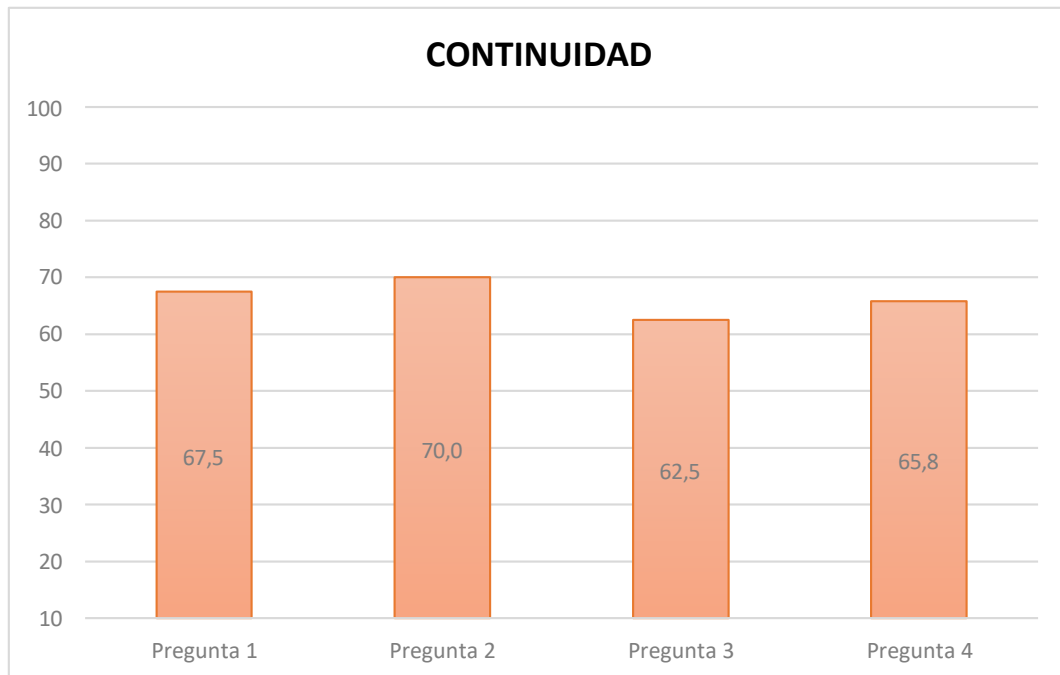
	Valor asignado	N°trabajadores	Puntaje obtenido
Totalmente en desacuerdo	1	2	2
En Desacuerdo	2	4	8
Ni de Acuerdo en Desacuerdo	3	9	27
Deacuerdo	4	3	12
Totalmente deacuerdo	5	6	30
TOTAL		24	79
Rango Final			79
			120

Resultados Por Ítem: Valores De Rango Y Porcentajes

Preguntas	Rango	%
Pregunta 1	81	67,5
Pregunta 2	84	70,0
Pregunta 3	75	62,5
Pregunta 4	79	65,8
PROMEDIO	79,75	66,5

tabla 7. continuidad en la organización

Muy bueno	Bueno	Regular	Malo	Insuficiente
120 – 97	96 – 73	72 – 49	48 – 25	24 – 0
	79,75			



Equation 6. Grafica 6

Análisis

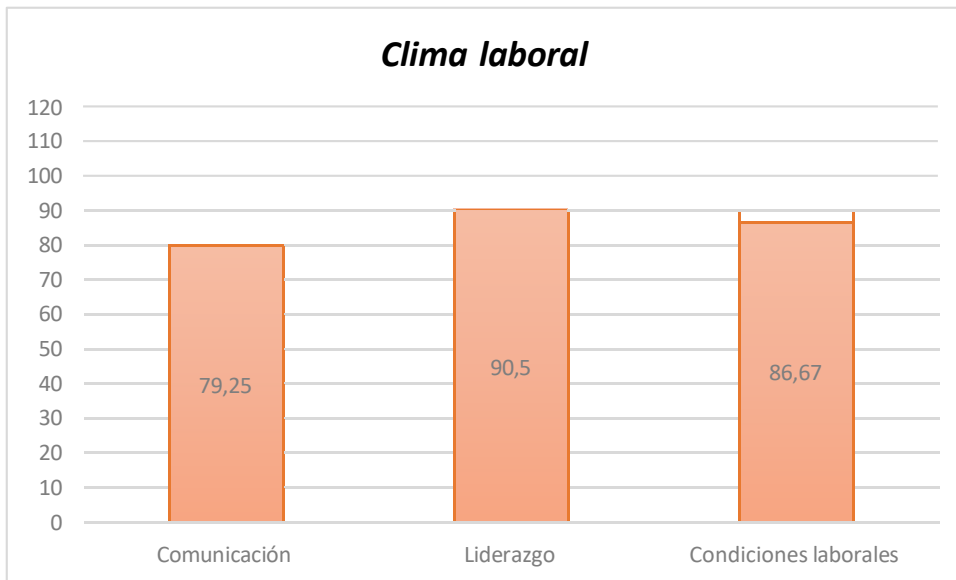
La continuidad en la organización en el compromiso es percibida como bueno por el personal administrativo, esto se refleja con un 70% que manifiestan contar con un sentido de estabilidad y seguridad laboral, no obstante, se identifica la debilidad en aspectos como, el encontrar trabajo con condiciones laborales similares a las de la institución, esto se refleja con un 62,5. A pesar de estas diferencias la dimensión de continuidad en la organización alcanza un promedio de 69,75, reafirmando su consideración de bueno.

Tabla 8. *Clima Laboral*

VARIABLE INDEPENDIENTE: CLIMA LABORAL

Dimensión	Valor de la Dimensión
Comunicación	79,25/120
Liderazgo	90,5/120
Condiciones laborales	86,67/120
TOTAL	256,42/360

Muy bueno	Bueno	Regular	Malo	Insuficiente
360–289	288–217	216–145	144–73	72–0



Equation 7. Grafica 7

Análisis

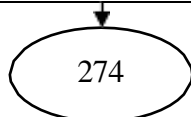
El análisis del clima laboral del personal administrativo del GAD Municipal de San Miguel de Bolívar refleja resultados positivos, con un puntaje total de 256,42/360, ubicándose en la categoría de bueno según la escala de evaluación. los indicadores como la comunicación (79,25/120), liderazgo (90,5/120), condiciones laborales (86,67/120), evidencia que el clima laboral es adecuado y garantiza la comodidad y el bienestar de los trabajadores del área administrativa.

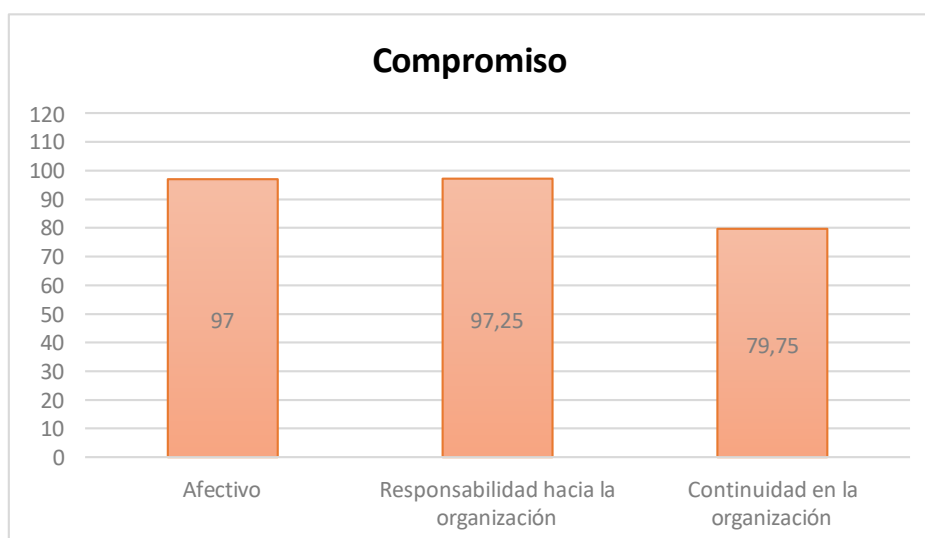
Tabla 9. **Compromiso**

VARIABLE DEPENDIENTE: COMPROMISO

Dimensión	Valor de la Dimensión
Afectivo	97/120
Normativo	97,25/120
Continuidad	79,75/120
TOTAL	274,00/360

Muy bueno	Bueno	Regular	Malo	Insuficiente
360–289	288–217	216–145	144–73	72–0





Equation 8. Grafica 8

Análisis

El análisis del compromiso del personal administrativo del GAD Municipal de San Miguel de Bolívar refleja resultados positivos, con un puntaje total de 274/360, ubicándose en la categoría de bueno según la escala de evaluación. los indicadores como lo afectivo (97/120), responsabilidad hacia la organización (97,25/120), continuidad en la organización (79,75/120), evidencia que el compromiso es adecuado y garantiza es estabilidad y el bienestar de los trabajadores del área administrativa.

Alfa de cron Bach

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,912	2

El valor de $\alpha = 0.912$ demuestra un nivel muy alto de consistencia interna entre los ítems del instrumento. En este caso, el resultado verifica que los dos ítems evaluados tienen un alto grado de correlación, lo que significa que miden adecuadamente el mismo constructo o dimensión. Esto refuerza la validez del cuestionario aplicado, asegurando que los resultados a través de este instrumento puedan obtenerse de manera consistente y durante contextos estructurados de manera similar en los que se basa la investigación. Así, el análisis de fiabilidad corrobora la metodología, así como la calidad del proceso de recolección de datos realizado en esta investigación.

El siguiente análisis demuestra el resultado del coeficiente de correlación de Spearman ($r_s = 0,543$) que se realizó en el GAD Municipal de San Miguel de Bolívar, con la finalidad de establecer la relación existente entre las variables clima laboral y compromiso organizacional en el área administrativa. Los datos de la muestra de 24 participantes se incluyen, además del coeficiente de correlación (r) y el nivel de significancia bilateral (p -valor), brindan información sobre el estrecho vínculo y el sentido de complementariedad que existe entre las dos variables

El resultado obtenido de la aplicación de la prueba de correlación de Spearman, generó un coeficiente de correlación bastante alto, recibiendo el valor de $r=0,841$, lo que significa que existe una correlación positiva entre el clima laboral y el compromiso organizacional. Esto se interpreta que mientras mejor sean las condiciones del clima laboral que perciba el personal administrativo, más alto será su compromiso en el desempeño de funciones. También, el valor del p -valor (nivel de bilateral significancia $p = 0,007$), lo que da seguridad que la relación observada es significativamente estadística.

4.2 Interpretación de resultados

Los resultados demuestran cómo el personal administrativo percibe el clima laboral y su relación con el compromiso organizacional en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de San Miguel de Bolívar. Las diferentes dimensiones evaluadas revelan fortalezas, así como oportunidades de mejora dentro del clima institucional, lo que permite interpretar la interacción de ambas variables de manera integral.

Primero, se puede notar que las dimensiones que recibieron las calificaciones más altas fueron responsabilidad hacia la organización (97,25) y Afectivo (97), ambas se encuentran en el rango de “muy bueno”. Estos resultados muestran que el personal administrativo no solo experimenta una conexión sustancial con la institución, sino también un grado de compromiso y de reciprocidad alto. Desde un punto de vista institucional, estos indicadores revelan que el personal está dispuesto a presentarse y trabajar, está alineado con los valores organizacionales y es optimista respecto a los objetivos institucionales.

Por su parte, el liderazgo reportó un promedio de (90,5) lo que refleja un nivel “bueno”. Esto implica que los líderes de la institución son considerados adecuadamente útiles, pero hay oportunidades de mejora en motivación y participación activa en la resolución de conflictos. Un estilo de liderazgo más transformacional y participativo podría aumentar el sentido de pertenencia y la cohesión del equipo.

De forma disímil, las dimensiones comunicación (79,25), condiciones laborales (86,67) y continuidad (79,75) tuvieron los promedios bajos, todos. La baja puntuación en comunicación sugiere que los canales informativos son percibidos como poco eficaces y están impactando de forma negativa en la agilidad de los procesos internos. De la misma manera, las condiciones laborales en el aspecto de seguridad y edificio son aceptables; sin embargo, los trabajadores están insatisfechos respecto a la carga de trabajo, el nivel de

progreso que tienen dentro y el salario, lo que también podría explicar el bajo puntaje en la dimensión continuidad.

Desde un punto de vista técnico, el instrumento utilizado para la recolección de datos demostró una excelente fiabilidad, corroborando que los ítems incorporados en el cuestionario tienen una alta consistencia interna y miden con precisión las variables de interés. Esta validación estadística refuerza la confianza depositada en los resultados obtenidos y apoya la solidez del marco analítico interpretativo.

Este hallazgo confirma que cuanto mejor es el clima laboral, mayor es el nivel de compromiso del personal. Por lo tanto, es evidente que mejorar las comunicaciones, el liderazgo y el ambiente laboral en general puede fortalecer la conexión del personal con la institución.

En su conjunto, estos hallazgos nos permiten concluir que, si bien el compromiso organizacional del personal administrativo es alto en un nivel emocional y ético, hay áreas críticas de preocupación respecto al clima laboral que necesitan ser abordadas para fortalecer la relación y asegurar la sostenibilidad institucional. La información obtenida forma una base sólida para las decisiones estratégicas que se deben tomar respecto a la gestión del capital humano orientadas a mejorar el bienestar de los empleados y los estándares de prestación de servicios en el ámbito público.

4.3 Discusión

Los resultados obtenidos de este estudio indican una relación positiva y significativa entre el clima laboral y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Entidad Municipal Autónoma Descentralizada del cantón de San Miguel de Bolívar. Esta relación corrobora la evidencia proporcionada por Vera y Ayala (2023) en su estudio, donde informaron que los climas laborales favorables caracterizados por reconocimiento,

autonomía y confianza resultaron en un compromiso más fuerte por parte de los empleados. En esta línea, esta investigación indicó que las dimensiones afectivas y normativas del compromiso organizacional también capturaron promedios altos (por encima del 67), lo que muestra que los empleados tienen un apego emocional y moral significativo a la institución, incluso cuando objetivamente las condiciones laborales no son óptimas.

La dimensión del liderazgo igualmente fue apreciada positivamente en un (90,0), lo cual, en parte, concuerda con los resultados de Bravo (2024), quien indica que un liderazgo participativo y respetuoso facilita el logro de los objetivos organizacionales y el fortalecimiento de la pertenencia. En este sentido, se identificaron áreas de mejora en comunicación e incremento de condiciones laborales que tuvieron puntajes más bajos (79,25). A este respecto, Bayas (2022) proporciona información relevante al señalar que las insuficiencias en la comunicación interna, en la retroalimentación y en la justicia organizacional percibida tienden a provocar falta de motivación y productividad en el personal.

Finalmente, los resultados también concuerdan con lo expuesto por Parra (2021) quien sostiene que existe una percepción negativa del clima institucional y, por consiguiente, del compromiso por la rotación de personal y cultura de la institución de bajos parámetros. En este estudio, la dimensión de continuidad fue una de las más bajas, lo que indica que en el caso que las condiciones de permanencia no sean reforzadas, aun los involucrados a nivel emocional, conflictos en la organización tendrían la posibilidad de abandonar la organización atraídos por mejores oportunidades.

A partir de estas discusiones se puede establecer que los resultados empíricos obtenidos no se han contradicho los investigado anteriormente y los marcos teóricos explorados en la presente investigación. Cambiar el clima en el trabajo debería enfocarse

particularmente en la comunicación, las condiciones laborales y la continuidad, mejorará el compromiso organizacional y ayudará a cultivar una cultura de trabajo más eficiente, integrada y que funcione para alcanzar los objetivos de la institución.

CONCLUSIONES

El clima laboral existente en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón San Miguel de Bolívar es mayoritariamente bueno, con énfasis en el liderazgo participativo (90,5) y condiciones laborales aceptables (86,67). Estos resultados reflejan un entorno laboral que promueve la colaboración, el respeto y cierta estabilidad, aunque se evidencian áreas de mejora, especialmente en la comunicación, que afecta la claridad y la retroalimentación organizacional, si bien el % de dicha dimensión es de un (79,25) no se puede considerar un valor extremadamente bajo, si bien es un valor inferior al promedio de las demás dimensiones que lo acompañan este tiene altas posibilidades de mejor.

El Respeto al nivel de compromiso organizacional del personal administrativo se identifica a través del proceso de medición que es considerado mayormente muy bueno, los resultados muestran una alta valoración en las dimensiones afectiva (97) y de responsabilidad hacia la organización (97,25), lo que indica un fuerte vínculo emocional y un sentido moral de obligación hacia la institución. Estos hallazgos evidencian un compromiso organizacional sólido, particularmente en los aspectos afectivos y normativos, a pesar de las limitaciones estructurales que aún persisten.

Los resultados del análisis de correlación de Spearman muestran una relación positiva y significativa entre el clima laboral y el compromiso organizacional ($r_s = 0,543$). Esto significa que los componentes del clima laboral, como liderazgo, condiciones laborales e incluso la comunicación, impactan directamente en el nivel de compromiso del personal. No obstante, la dimensión de continuidad presenta debilidades, lo que sugiere que incluso un buen clima laboral necesita reforzarse con garantías de estabilidad y proyección profesional para lograr un compromiso más integral.

RECOMENDACIONES

Se sugiere formular un plan de acción detallado para abordar las debilidades específicas que se encontraron en las dimensiones de comunicación. Algunos pilares de este plan deberían incluir el establecimiento de canales de comunicación vertical formal y abiertos entre supervisores y personal. También se sugiere la creación de procesos institucionales de escucha y retroalimentación, tales como buzones de sugerencias, reuniones informativas regulares, encuestas internas y paneles de diálogo orientados a cultivar una cultura organizacional participativa, transparente y en constante mejora. Esto con el fin de mejorar la comunicación dentro del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de San Miguel de Bolívar.

A partir de los resultados que muestra la puntuación más baja en el compromiso, se recomienda que el GAD Municipal se enfoque en diseñar y ejecutar estrategias de lealtad laboral de manera secuencial. Estas estrategias deben incluir mecanismos de reconocimiento formal por los logros de los empleados, incentivos no monetarios que pueden ser (días libres por cumplimiento de metas, trabajo flexible, oportunidades de capacitación externa), y la institución de un camino profesional claro, transparente y meritocrático. Continuar con el fortalecimiento de la percepción de las dimensiones afecto y responsabilidad hacia la organización no solo aumentaría la continuidad en la organización, sino que reduciría la intención de rotación voluntaria y la fuga de talento, resultando en una mayor eficiencia institucional y continuidad en los procesos administrativos clave.

El GAD Municipal debe trabajar proactivamente en el clima laboral y el compromiso organizacional en colaboración con la unidad de Talento Humano. Se sugiere implementar políticas de retención, tales como constantes estudios de clima y compromiso, grupos focales o entrevistas estructuradas que actúen como mecanismos de retroalimentación acerca del

estado del clima interno. Y, la emergente estrategia de gestión como política organizacional en respuesta a datos concretos. También, estas políticas deben ser diseñadas por expertos garantizando la confidencialidad, la protección de la identidad, el rigor metodológico y la devolución de resultados; en estos casos, los colaboradores deberían recibir resultados, a partir de ello, se puede construir una cultura organizacional de mejora continua fundamentada en la evidencia. Esta acción permitirá optimizar la confianza institucional y se pueden realizar decisiones gerenciales fundamentadas y apropiadas.

BIBLIOGRAFÍA

- Cahuasquí Molina, E. P. (27 de 03 de 2025). Medición del clima laboral de los servidores públicos en el Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Bolívar. Obtenido de Repositorio Universidad Estatal de Bolívar: <https://rdigital.ueb.edu.ec/items/b758f061-bb76-43d7-892c-430ba491405d>
- Ekvall, G. (2003). El clima organizacional: una puesta a punto de la teoría e investigaciones: (ed.). Colegio Oficial de la Psicología de Madrid.
<https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/21222>
- Ferreira, A. (2014). Metodología de la investigación I: (ed.). Editorial Brujas.
<https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/77034>
- Bayas, M. C. (2022). Estrategias de clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral de los GAD'S municipales. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/35348>
- Brasales Panchi, P. A. (2021). El clima laboral y su incidencia en el desempeño del personal docente de las Unidades Educativas del Milenio pertenecientes al Distrito 06D05 Guano— Penipe Educación. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/31971>
- Bravo, A. A. (2024). Clima organizacional y su influencia en la productividad laboral del GAD Montecristi. <https://repositorio.uleam.edu.ec/handle/123456789/5711>
- Bustamante Vidaurre, M. L., Galvez Diaz, N. del C., & Arrunátegui Huamán, B. P. (2023). Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del sistema sanitario público en Perú. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 28(Extra 9), 150–161.
- Cantú, N. S., Pedraza, N. A., Madero, S. M., Cantú, N. S., Pedraza, N. A., & Madero, S. M. (2023). Relación del clima laboral, satisfacción, compromiso y desempeño del capital humano en dependencias de educación superior. *Formación universitaria*, 16(4), 11–20.
<https://doi.org/10.4067/s0718-50062023000400011>

- Contreras Alcántara, F. (2019). Análisis del clima laboral en los centros educativos del distrito 0808 de Lince al Medio Santiago: Un enfoque multidimensional. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, (13), 13–28.
- Cornelio Figueroa, S. E. (2021). Clima laboral y compromiso organizacional en docentes de instituciones públicas de educación básica alternativa de Puerto Maldonado. Universidad Marcelino Champagnat. <https://repositorio.umch.edu.pe/handle/20.500.14231/3370>
- Guamán, K. A., Hernández Ramos, E. L., Lloay Sánchez, S. I., Guamán Chacha, K. A., Hernández Ramos, E. L., & Lloay Sánchez, S. I. (2021). El proyecto de investigación: La metodología de la investigación científica o jurídica. *Conrado*, 17(81), 163–168.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1990-86442021000400163&lng=es&nrm=iso&tlng=en
- Hidalgo Yerovi, P. (30 de Enero de 2025). Análisis del clima laboral en una institución del sector de la salud en la provincia de Pichincha-Ecuador. Obtenido de *Espíritu Emprendedor TES*: <https://doi.org/10.33970/eetes.v9.n1.2025.420>
- Huayapa Ccasa, F., & Jallurana Añamuro, H. (2021). Relación entre satisfacción con el clima laboral y la asertividad del personal asistencial del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca, 2021. Universidad Autónoma de Ica.
<https://repositorio.autonomaieca.edu.pe/handle/20.500.14441/1328>
- Inga, K., Coyla Castillon, S., & Montoya Cárdenas, G. A. (2022). Metodología 5S: Una revisión bibliográfica y futuras líneas de investigación. *Qantu Yachay*, 2(1), 41–62.
<https://doi.org/10.54942/qantuyachay.v2i1.20>
- Jiménez Véliz, D. A. (2024). Artículo académico: Reconocimiento laboral y su impacto en el clima laboral de una institución educativa de Guayaquil.
<http://biblioteca.uteg.edu.ec/xmlui/handle/123456789/2429>

- Lira, C. M. (2022). Nivel de satisfacción y desempeño laboral del personal de enfermería. *Más Vita*, 4(4), Article 4. <https://doi.org/10.47606/ACVEN/MV0179>
- Marín Alva, A. A. (2024). Relación entre clima laboral y engagement en el personal de la empresa Cersa Construcción y Capacitación SAC, Cajamarca, 2023. Universidad Nacional de Cajamarca. <http://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/6741>
- Neto, D. B., Suzuki, J. C., Neto, D. B., & Suzuki, J. C. (2023). Cartografía social participativa como metodología de investigación territorial: Un estudio de caso en el Pacífico afrocolombiano. *Perspectiva Geográfica*, 28(1), 1.
- Ortega Bautista, E. L., & Zamudio Huaman, A. D. P. (2021). Relación entre compromiso organizacional y clima laboral en una empresa del sector retail de mejoramiento del hogar. Universidad Continental. <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/10052>
- Oña Romero, K. N. (Septiembre de 2022). Clima laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de una empresa de lácteos. Obtenido de Repositorio Pontificia Universidad Católica del Ecuador: <https://repositorio.puce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/3b0e61ef-a34b-4a67-b973-4af536b96184/content>
- Pariente, N. M. M., & Llatas, F. D. H. (2023). Clima laboral en los servidores públicos de salud en Latinoamérica: Una revisión literaria. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 19(1). <https://revistacientifica.uaa.edu.py/index.php/riics/article/view/1466>
- Parra, D. V. (2021). Rotación del personal de nivel jerárquico superior y el clima laboral en el Servicio de Contratación de Obras (SECOB). <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/32055>
- Reyes, E. (2022). Metodología de la investigación científica. Page Publishing Inc.
- Reyes, L. K. L., & Suárez, F. E. T. (2023). Clima laboral y desempeño del personal del Distrito de Educación Santa Elena: Work Climate and Staff Performance in the Santa Elena

Education District. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(5), Article 5. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i5.1404>

Vera, R., & Ayala, M. (2023). Efecto del clima laboral en el compromiso organizacional de los trabajadores: Caso Hospital Universitario de Guayaquil 2023. *Compendium: Cuadernos de Economía y Administración*, 10(3), 190–204.

Zúñiga, P. I. V., Cedeño, R. J. C., & Palacios, I. A. M. (2023). Metodología de la investigación científica: Guía práctica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), Article 4. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7658

CRONOGRAMA TENTATIVO (GANTT)

	Enero		<i>Febrero</i>				Marzo				Abril				Mayo			
Tema, descripción del problema																		
Formulación del problema y justificación																		
Objetivo general y específicos, variables y Operacionalización de variables																		
Antecedentes																		
Marco científico																		
Marco legal																		
Georreferencial																		
Metodología tipo de investigación																		
Técnicas e instrumentos de recopilación de datos																		

Universo, población y muestra																			
Procesamiento de la información																			
Análisis de resultados																			
Propuesta																			
Entrega de anteproyecto para revisión al Director de tesis																			
Realización de correcciones																			
Universo, población y muestra																			
Procesamiento de la información																			
Análisis de resultados																			
Propuesta																			
Entrega de anteproyecto para revisión al Director de tesis																			
Realización de correcciones																			

PRESUPUESTO

Presupuesto de Gasto	Costo
Internet	\$ 100
Esferos	\$ 2,50 ctvs.
Movilización	\$ 20
Impresiones	\$ 25
Alimentación	\$ 50
Reparaciones de dispositivos	\$ 90
Copias	\$20
Anillados y empastados	60\$
Total	\$367.50

INSTRUMENTOS DE RECOPIACIÓN DE DATOS

VARIABLE	DIMENSIÓN	PREGUNTAS	1 Totalmente en desacuerdo	2 En desacuerdo	3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4 De acuerdo	5 Totalmente de acuerdo
CLIMA LABORAL	Comunicación	Se me informa de manera clara y oportuna sobre los cambios o decisiones que me afectan.					
		Tengo la posibilidad de expresar mis ideas y sugerencias sobre el trabajo.					
		Recibo retroalimentación sobre el desempeño de mis funciones.					
		Dispongo de los recursos y herramientas necesarias para cumplir mis funciones.					
	Liderazgo	Mis superiores ejercen un liderazgo efectivo y motivador.					
		El estilo de liderazgo promueve la participación y la mejora continua.					
		Mis superiores tratan al personal con respeto y equidad.					
		Existe un ambiente de cooperación y trabajo en equipo.					
		En mi unidad de trabajo se resuelven los conflictos de manera justa y respetuosa					
		Me siento valorado(a) como parte del equipo de trabajo					

COMPROMISO	Condiciones laborales	Las condiciones físicas del lugar de trabajo (luz, ventilación, limpieza) son adecuadas.					
		El ambiente físico de trabajo permite que pueda concentrarme y rendir adecuadamente.					
		La carga de trabajo que tengo asignada es razonable y manejable.					
		Me siento seguro(a) física y emocionalmente en mi lugar de trabajo.					
		Existen oportunidades de progresar en la institución.					
		La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
	Afectivo	Me siento orgulloso(a) de pertenecer a esta institución.					
		Siento un fuerte sentido de identificación con los valores de esta organización.					
		Disfruto trabajando aquí más allá de mis responsabilidades.					
		Me importa mucho el futuro de esta institución					
		Responsabilidad hacia la organización	Siento que tengo una obligación moral de permanecer en esta institución.				
Esta institución me ha dado más de lo que esperaba cuando ingresé.							

		Me siento comprometido(a) a contribuir con el éxito de esta organización porque ha confiado en mí.					
		Considero que es correcto corresponder a la organización por lo que me ha ofrecido.					
	Continuidad	Prefiero seguir en esta organización antes que asumir el riesgo de empezar de nuevo en otro lugar.					
		Permanecer aquí me ofrece estabilidad y seguridad laboral.					
		Me costaría mucho encontrar un trabajo con condiciones similares a las de esta institución.					
		He invertido tanto en esta organización que dejarla ahora sería difícil para mí.					

MODELO DE ENCUESTA UTILIZADA

DATOS GENERALES

Edad _____

Sexo: M F Otro

Tiempo en la institución: Menos de 1 año 1 a 3 años 4 a 6 años Más de 6 años

Área o cargo: _____

Introducción

La presente encuesta tiene como objetivo recolectar información sobre la percepción de los colaboradores respecto al clima laboral y su nivel de compromiso organizacional, todas sus respuestas son confidenciales y serán utilizadas únicamente con fines de investigación.

Instrucciones:

A continuación, encontrará una serie de afirmaciones relacionadas con su entorno laboral. Por favor, indique su nivel de acuerdo marcando con una "X" la opción que mejor represente su opinión.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
	Comunicación					
1.	Se me informa de manera clara y oportuna sobre los cambios o decisiones que me afectan.					
2.	Tengo la posibilidad de expresar mis ideas y sugerencias sobre el trabajo.					
3.	Recibo retroalimentación sobre el desempeño de mis funciones.					
4.	Dispongo de los recursos y herramientas necesarias para cumplir mis funciones.					
	Liderazgo					
5.	Mis superiores ejercen un liderazgo efectivo y motivador.					
6.	El estilo de liderazgo promueve la participación y la mejora continua.					
7.	Mis superiores tratan al personal con respeto y equidad.					

8.	Existe un ambiente de cooperación y trabajo en equipo.					
9.	En mi unidad de trabajo se resuelven los conflictos de manera justa y respetuosa					
10.	Me siento valorado(a) como parte del equipo de trabajo					
Condiciones laborales						
11.	Las condiciones físicas del lugar de trabajo (luz, ventilación, limpieza) son adecuadas.					
12.	El ambiente físico de trabajo permite que pueda concentrarme y rendir adecuadamente.					
13.	La carga de trabajo que tengo asignada es razonable y manejable.					
14.	Me siento seguro(a) física y emocionalmente en mi lugar de trabajo.					
15.	Existen oportunidades de progresar en la institución.					
16.	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
Afectivo						
17.	Me siento orgulloso(a) de pertenecer a esta institución.					
18.	Siento un fuerte sentido de identificación con los valores de esta organización.					
19.	Disfruto trabajando aquí más allá de mis responsabilidades.					
20.	Me importa mucho el futuro de esta institución					
Normativo						
21.	Siento que tengo una obligación moral de permanecer en esta institución.					
22.	Esta institución me ha dado más de lo que esperaba cuando ingresé.					
23.	Me siento comprometido(a) a contribuir con el éxito de esta organización porque ha confiado en mí.					
24.	Considero que es correcto corresponder a la organización por lo que me ha ofrecido.					
Continuidad						
25.	Prefiero seguir en esta organización antes que asumir el riesgo de empezar de nuevo en otro lugar.					
26.	Permanecer aquí me ofrece estabilidad y seguridad laboral.					

27.	Me costaría mucho encontrar un trabajo con condiciones similares a las de esta institución.					
28.	He invertido tanto en esta organización que dejarla ahora sería difícil para mí.					

ACEPTACIÓN EN LA INSTITUCIÓN



**EXTENSIÓN
SAN MIGUEL**

San Miguel de Bolívar 13 de Marzo del 2025

Dr. Vinicio Coloma Romero
Alcalde del Cantón San Miguel de Bolívar
Presente

T T-HH
He

Estimado/a Dr. Vinicio Coloma.

Por medio de la presente, me dirijo a usted con el fin de solicitar formalmente el permiso necesario para llevar a cabo el desarrollo de mi proyecto de titulación "tesis", el cual lleva por título: **"El clima Laboral y el compromiso del Personal Administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado del Municipio San Miguel de Bolívar, Año 2025"**.


"Este trabajo investigativo tiene como objetivo evaluar la relación entre el clima laboral y el compromiso del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado del Municipio San Miguel de Bolívar en el año 2025. La investigación busca identificar factores que influyen en la motivación y desempeño de los empleados, con el fin de proponer estrategias para fortalecer un ambiente laboral positivo y mejorar la eficiencia institucional. La duración del estudio se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2025."

El permiso solicitado es fundamental para acceder a la información necesaria y llevar a cabo encuestas o entrevistas pertinentes que contribuirán al análisis del tema propuesto. Toda la información recopilada será tratada con estricta seriedad y confidencialidad, y se utilizará exclusivamente para el desarrollo de este proyecto de titulación

Agradezco de antemano su atención y quedo a la espera de una respuesta favorable, que permita llevar adelante este proyecto que busca aportar conocimiento y mejoras en el ámbito laboral de nuestro municipio.

Sin otro particular por el momento, le reitero mi más alta estima y consideración.

Atentamente,


César Alexander Camacho Guamarica

Estudiante Universidad Estatal de Bolívar – Extensión San Miguel de Bolívar

Gobierno Autónomo Descentralizado
Municipal San Miguel de Bolívar
SECRETARÍA
Recibí: **MARITZA**
Hora: 13:50 13 MAR 2025 Fojas: 1
Entregado: _____ Firma: 

Dirección: Av. General José Gallardo Román y César Jácome Cajiao
San Miguel – Ecuador
Teléfono: (593) 032 989812 - 032989813 - 032989463
www.ueb.edu.ec

CERTIFICADO DE TURNITING



UNIVERSIDAD
ESTATAL
DE BOLÍVAR

UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

EXTENSIÓN
SAN MIGUEL

ING. SHIRLEY VIVIANA ZAPATA ROMERO, EN CALIDAD DE DIRECTOR DE
TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

CERTIFICA

Que el trabajo de Integración Curricular denominado: **“EL Clima Laboral Y El Compromiso Del Personal Administrativo de Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Del Cantón San Miguel de Bolívar Año 2025”**, presentado por el señor **Camacho Guamarica Cesar Alexander** estudiantes de la **carrera de Gestión del Talento Humano**, pasó el análisis de coincidencia no accidental en la herramienta Turnitin, reflejando un **porcentaje de similitud del 3%**, como se evidencia en el documento adjunto.

San Miguel 15 de mayo del 2025

Atentamente,



Ing. Shirley Viviana Zapata Romero

Director

Cesar Camacho

CESAR TESIS FINALIZADA DIA 21.pdf

 Universidad Estatal de Bolívar

Detalles del documento

Identificador de la entrega
tm:oid::3117461180817

Fecha de entrega
21 may 2025, 11:37 a.m. GMT-5

Fecha de descarga
21 may 2025, 11:47 a.m. GMT-5

Nombre de archivo
CESAR TESIS FINALIZADA DIA 21.pdf

Tamaño de archivo
1.4 MB

84 Páginas

15.466 Palabras

90.972 Caracteres




3% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- Bibliography
- Quoted Text
- Cited Text
- Small Matches (less than 20 words)

Top Sources

- 2%  Internet sources
- 0%  Publications
- 2%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.