



Pontificia Universidad
Católica del Ecuador | Sede
Ambato

OFICINA DE POSGRADOS

Tema:

RELACIÓN DEL CAPITAL PSICOLÓGICO Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN SERVIDORES JUDICIALES DE TUNGURAHUA

**Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Magister en
Psicología con Mención en Comportamiento Humano y Desarrollo
Organizacional**

Línea de Investigación:

DESARROLLO HUMANO Y CAPACIDADES

Autora:

María José Silva Núñez

Directora:

Mg. Eleonor Virginia Pardo Paredes

Ambato – Ecuador

Septiembre 2023

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR
SEDE AMBATO
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

Tema:

RELACIÓN DEL CAPITAL PSICOLÓGICO Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN SERVIDORES JUDICIALES DE TUNGURAHUA

Línea de Investigación:

DESARROLLO HUMANO Y CAPACIDADES

Autora:

María José Silva Núñez

Eleonor Virginia Pardo Paredes, Psic. Mg.

CALIFICADOR

f.

Dayamy Lima Rojas, Psic. Mg.

CALIFICADOR

f.

Luis Eduardo Cevallos Terneus, Psic. Mg.

CALIFICADOR

f.

Juan Carlos Acosta Teneda, P. PhD.

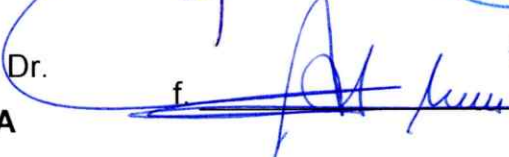
OFICINA DE POSGRADO

f.

Hugo Rogelio Altamirano Villarroel, Dr.

SECRETARIO GENERAL PUCESA

f.



Ambato – Ecuador
Septiembre 2023

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo: **MARÍA JOSÉ SILVA NÚÑEZ**, con cédula de ciudadanía **0503031221**, autora del trabajo de graduación titulado: "RELACIÓN DEL CAPITAL PSICOLÓGICO Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN SERVIDORES JUDICIALES DE TUNGURAHUA", previa a la obtención del título profesional de **MAGÍSTER EN PSICOLOGÍA, MENCIÓN COMPORTAMIENTO HUMANO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL**, en la **OFICINA DE POSGRADO**.

1. Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, de conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENECYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.
2. Autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador a difundir a través de sitio web de la Biblioteca de la PUCE Ambato, el referido trabajo de graduación, respetando las políticas de propiedad intelectual de la Universidad.

Ambato, septiembre 2022



María José Silva Núñez

C.C. 0503031221

DEDICATORIA

A mi princesa Isabella porque cada paso que doy se lo dedico a ella que es la luz de mis días.

María José Silva Núñez

AGRADECIMIENTO

A mi amado Dios por ser mi fuente inagotable de vida, a mi mami la Doctora Eva del Roció Núñez que ha guiado cada paso en este posgrado; es a ella a la que le debo todo.

A mi querido Coordinador Gonzalo Pazmay y a mi estimada Tutora Eleonor Pardo que han estado presto ayudarme en este duro camino para llegar a culminar este objetivo.

María José Silva Núñez

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo diseñar un modelo estratégico para el fortalecimiento del capital psicológico y compromiso organizacional en servidores judiciales de Tungurahua. Para lo cual, la metodología empleada estuvo dado bajo un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental de corte transversal, descriptivo y correlacional. La muestra, se obtuvo por medio de un muestreo no probabilístico intencional; de esta forma se trabajó con 200 servidores judiciales. Para la recolección de información, se aplicó el Cuestionario del Capital Psicológico Positivo (PCQ) y la Escala de Compromiso Organizacional, los alfas obtenidos para cada instrumento fueron de 0,812 y 0,824 respectivamente. Entre los principales resultados se destaca que existe un porcentaje mayor de la muestra con un alto nivel de capital psicológico positivo, mientras que, en relación al compromiso organizacional la mayor parte obtuvo una puntuación media. No se encontró relación entre las dos variables de estudio. Con estos antecedentes, se realizó un modelo estratégico para el fortalecimiento del capital psicológico y compromiso organizacional en servidores judiciales de Tungurahua. Esto permitió crear estrategias para mejorar aspectos importantes que involucran tanto a los trabajadores como a la organización, sobre esta base, el modelo propuesto fue validado a través del criterio de 6 personas (4 especialistas y 2 beneficiarios) quienes desde su óptica y conocimiento aprobaron cada una de las acciones planteadas con la finalidad de fortalecer el capital psicológico y el compromiso organizacional de los involucrados en el estudio.

Palabras clave: capital psicológico positivo, compromiso organizacional, modelo estratégico, producción, servidores judiciales.

ABSTRACT

This research aims to design a strategic model for strengthening psychological capital and organizational commitment judicial servants of Tungurahua. For which, the methodology used was given under a quantitative approach with a non-experimental cross-sectional, descriptive and correlational design. The sample was obtained through an intentional non-probabilistic sampling; in this way we worked with 200 judicial servants. For the collection of information, the Positive Psychological Capital Questionnaire (PCQ) and the Organizational Commitment Scale were applied, the alphas obtained for each instrument were 0.812 and 0.824, respectively. Among the main results, it stands out that there is a higher percentage of the sample with a high level of positive psychological capital, while, in relation to organizational commitment, most of them obtained an average score. No relationship was found between the two study variables. With antecedents, a strategic model was made for the strengthening of psychological capital and organizational commitment in judicial servants of Tungurahua. This allowed the creation of strategies to improve important aspects that involve both the workers and the organization. On this basis, the proposed model was validated through the criteria of 6 people (4 specialists and 2 beneficiaries) who, from their point of view and knowledge, approved each one of the actions proposed with the purpose of strengthening the psychological capital and the organizational commitment of those involved in the study.

Keywords: positive psychological capital, organizational commitment, strategic model, production, judicial servants.

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA.....	6
1.1. Psicología Positiva.....	6
1.2. Psicología Organizacional Positiva.....	8
1.3. Capital Psicológico.....	11
1.4. Compromiso Organizacional.....	20
CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO	26
2.1. Paradigma, Modalidad, Alcance y Corte	26
2.2. Técnicas.....	27
2.3. Instrumentos	28
2.4. Población y Muestra.....	31
CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	37
3.1. Análisis descriptivo de las evaluaciones	37
3.2. Modelo estratégico para el fortalecimiento de Capital Psicológico y Compromiso Organizacional en servidores judiciales de Tungurahua.....	39
CONCLUSIONES.....	53
RECOMENDACIONES	54
BIBLIOGRAFÍA	55
ANEXOS	67

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Análisis Global de Confiabilidad.....	28
Tabla 2. Alfa de Cronbach por elemento.....	29
Tabla 3. Análisis Global de Confiabilidad de la Escala de Compromiso Organizacional	30
Tabla 4. Alfa de Cronbach por elemento.....	31
Tabla 5. Edad de los servidores judiciales del Consejo de la Judicatura de la provincia de Tungurahua.....	32
Tabla 6. Género	33
Tabla 7. Tiempo de trabajo en la institución.....	33
Tabla 8. Tiempo en el puesto de trabajo.....	34
Tabla 9. Áreas de trabajo.....	34
Tabla 10. Análisis de las subescalas del Cuestionario del Capital Psicológico Positivo (PCQ).....	37
Tabla 11. Medida del capital psicológico positivo en el Consejo de la Judicatura de la provincia de Tungurahua	38
Tabla 12. Análisis de las subescalas de la Escala de Compromiso Organizacional	38
Tabla 13. Medida del compromiso organizacional en el Consejo de la Judicatura de la provincia de Tungurahua	38
Tabla 14. Correlación entre los resultados del Cuestionario del Capital Psicológico Positivo (PCQ) y la Escala de Compromiso Organizacional (ECO)	39

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Características del Consejo de la Judicatura de la provincia de Tungurahua institución donde trabajaron los servidores judiciales	41
Gráfico 2. Fases del modelo estratégico	43

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1. Actividades de talento humano	41
Cuadro 2. Capacitación sobre el capital psicológico	45
Cuadro 3. Capacitación sobre el Compromiso Organizacional	49

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se realizó en el Consejo de la Judicatura de la ciudad de Ambato principalmente con los servidores judiciales. En este tiempo se ha enfocado la investigación en tener ámbitos de trabajo comfortable para mejorar la producción de sus empleados como de la organización. Se trabajó el capital psicológico y el compromiso organizacional en los servidores públicos de Tungurahua, cuyo enfoque fue conocer las características específicas de estas variables.

Respecto al capital psicológico en una investigación realizada en Canadá en la, que se notó que esto se encuentra relacionado con el papel protector de los recursos organizaciones e intrapersonales, lo cual combate el agotamiento, insatisfacción labora y salud mental (Spence & Fida, 2014). En otra investigación realizada en Estados Unidos aplicado a empleados de hostelería se conoció que el estrés afecta a los trabajadores y que el capital psicológico modelaba ambas variables. Esto les dio punto de partida para cuestionar la hostería y los profesionales de la industria (Khliifat, Chen, Ayoun & Eyoun, 2021).

En China en un análisis para ver la influencia y correlación de la ansiedad, las fuentes de estrés psicológico y el capital psicológico entre las mujeres embarazadas de un segundo hijo, se conoció que la prevalencia de ansiedad fue de 27.6% y estrés psicológico de 74.93 ± 16.07 . Los factores que afectaban el capital psicológico eran el nivel educativo de los participantes, el conocimiento sobre la atención prenatal y la satisfacción con el lugar de vivienda (Liao et al., 2020). En función de lo descrito, se nota que la asociación entre estas investigaciones es que todo, se guía en base a las personas que integran la investigación y el lugar en el que se desenvuelven.

En una investigación realizada en Perú, se estudió el capital psicológico y su relación con el comportamiento discrecional, en esto, se conoció que capital psicológico tiene gran importancia en las organizaciones para el desarrollo de conductas deseadas en el trabajo (Bayano y Guevara, 2019). En Colombia al estudiar esta variable en relación a los elementos y el cambio organizacional, se

notó que hay correlación positiva entre los componentes esperanza, optimismo, resiliencia, autoeficiencia y el cambio organizacional (García y Forero, 2017).

En una investigación realizada en Guayaquil, se conoció que hay relación significativa entre el capital psicológico, motivación y la satisfacción laboral, por lo cual es importante en el sector de telecomunicaciones se motive esta variable (Buendía y Álvarez, 2019). En otra investigación realizada en el Ecuador, se estudió los factores, que se relacionan con la satisfacción laboral, aquí se conoció que bajo evidencia empírica el capital psicológico esta correlacionado positivamente con la satisfacción laboral, es un punto relevante para que las empresas generen modelos y mejorar la productividad en las organizaciones (Silva y Bonilla, 2020).

En una investigación realizada en la India, se conoció que el compromiso organizacional tiene un gran efecto entre la satisfacción laboral e intenciones de pluriempleo. Además, la satisfacción laboral tiene relación positiva muy alta con el compromiso organizacional (Seema, Choudhary & Saini, 2021). En Corea al analizar el efecto del reconocimiento de la responsabilidad corporativa en el compromiso organizacional, se conoció que la confianza organizacional tiene un efecto positivo en el compromiso organizacional (Ko, Jang & Kim, 2021).

En Latinoamérica en una investigación realizada en Colombia, se conoció que la necesidad de flexibilidad en la relación empresarial y empleado brinda beneficios en el compromiso organizacional (Aldana, Tafur & Leal, 2018). En Perú, se supo que hay relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y compromiso organizacional por lo cual en cuanto más satisfechos sean los trabajadores en su lugar de trabajo mayor es el compromiso con la institución (Estrada y Gallegos, 2021).

En Ecuador en una investigación realizada en la provincia de Tungurahua que buscaba conocer la relación del compromiso organizacional con la satisfacción laboral, se conoció que había un alto nivel de compromiso debido a que este no se encontraba relacionada con la otra variable. A pesar de eso en todas las características de esta variable hubo un buen nivel en la muestra, que se estudió

(Tello, 2018). A diferencia de esto en Quito, se hizo otra investigación con las mismas variables de estudio donde se encontró relación significativa, por lo cual el personal de la institución de estudio tenía una buena satisfacción laboral que concuerda con el compromiso organizacional (Salazar, 2018).

El capital psicológico y el compromiso organizacional son una parte elemental en el trabajo de una organización. Esto debido a que los trabajadores se comprometen con sus oficios más allá de los roles propios de responsabilidad, además se aplican con mayor relevancia las fortalezas y capacidades psicológicas humanas, lo cual, mejora el desempeño. En los servidores judiciales de Tungurahua son aspectos que no se encuentran motivados por las organizaciones, por falta de conocimiento, lo cual, muestra bajo compromiso organizacional en donde su origen se da debido a que no existen planes de carrera dentro de la institución, mala comunicación en los departamentos, rotación masiva del personal y despidos masivos en el presente año.

En este sentido, los aspectos antes mencionados se observan en la mayoría de las instituciones públicas, por lo cual, se busca el desarrollo y crecimiento de los servidores públicos; a través de la oportunidad de mejorar las funciones, que se les han sido asignadas, con el fin de fomentar el desarrollo del talento humano.

Respecto a lo ya mencionado, es importante enfocarse en la productividad y el crecimiento personal de los trabajadores. De esta forma se busca crear modelos que permitan a los servidores públicos aumentar su compromiso organizacional y motivar la autoeficacia, esperanza, optimismo y resiliencia. Lo cual se ve reflejado en la productividad, compromiso organizacional y la atención a la ciudadanía en general que recibe el servicio de esta institución. Se busca responder a la pregunta sobre ¿Cómo el capital psicológico repercute en el compromiso organizacional de cada servidor judicial de Tungurahua? y ¿Cómo esta valoración contribuye a la optimización en la atención brindada a la ciudadanía?

Hipótesis

El capital psicológico se relaciona con el compromiso organizacional en servidores judiciales de Tungurahua.

Objetivos

Objetivo General

Diseñar un modelo estratégico para el fortalecimiento de Capital Psicológico y Compromiso Organizacional en servidores judiciales de Tungurahua.

Objetivos Específicos

1. Fundamentar las referencias teóricas de las variables Capital Psicológico y el Compromiso Organizacional.
2. Diagnosticar la situación actual de la relación del Capital Psicológico y el Compromiso Organizacional de los servidores judiciales de Tungurahua
3. Elaborar un modelo estratégico para el fortalecimiento de Capital Psicológico y Compromiso Organizacional en servidores judiciales de Tungurahua

Se propone un estudio de enfoque cuantitativo con un diseño no experimental de corte transversal y alcance descriptivo y correlacional; la muestra es de tipo no probabilística intencional (Hernández y Mendoza, 2018). Los instrumentos validados a utilizar son el Cuestionario PCQ de Azanza, Domínguez, Moriano & Molero (2014) para medir el capital psicológico y la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer & Allen (1997) que busca medir el compromiso organizacional. Los resultados se enfocan en el análisis correlacional de las variables para una mejor atención al usuario interno y externo de la mencionada dependencia.

Justificación

En el marco del impulso a la economía, productividad y cadenas productivas, economía, negocios y emprendimiento, el interés de la presente investigación, es implementar un modelo estratégico para fortalecer el capital psicológico y compromiso organizacional en servidores judiciales de Tungurahua. Los beneficiarios directos de la investigación son los servidores judiciales de Tungurahua. Todo ello, sustentado legalmente en la Constitución del Ecuador (Art.33) a fin de mejorar el desempeño personal en la institución y lograr mejores resultados.

CAPÍTULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA

El presente trabajo ubica en estado del arte y la práctica en el capital psicológico y compromiso organizacional. En primera estancia es abordado desde la psicología positiva del cual parte la psicología organizacional positiva que da inicio al capital psicológico como parte fundamental de esta investigación detalla, además, los componentes de este último. En segunda estancia se aborda el compromiso organizacional sus tres componentes afectivos, continuidad y normativo.

1.1. Psicología Positiva

La psicología positiva (PP) es impartida con mayor impulso por Seligman & Csikszentmihalyi (2000) quienes mencionan que la principal razón de esta psicología es enfocarse en las características positivas. Bajo esta concepción se observó que la psicología está dividida en dos estancias: 1) el modelo terapéutico y 2) enfoque en lo positivo lo cual impacta en el bienestar de las personas (Seligman, 2004; Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). De esta forma se percibe que esta acción busca conocer lo que está bien y enfocarse mayormente en esto para seguir funcional en la vida.

Por otro lado, a pesar de que la PP es una rama nueva en la psicología se encuentra apartada del foco original que busca aliviar y solucionar los problemas psíquicos, debido a que deja de lado el reestablecer la felicidad e integrarse más sobre el bienestar, a diferencia de esto, esta rama enfatiza en reconocer a los aspectos positivos y no los negativos (Rubio, 2019).

El interés en los aspectos negativos fue la principal razón para cambiar de tendencia y crear un nuevo enfoque. Lo cual en ciencia nació por el estudio de las fortalezas y virtudes con enfoque en el potencial, motivaciones y capacidades de las personas (Mesurado, 2017). Es importante aclarar que la PP no busca considerarse inventor de la consciencia de la felicidad, sino más bien darle relevancia al concepto de una buena vida. Esto refiere a una vida con significado

en diferentes aspectos y con propósitos espirituales y seculares en algunas ocasiones (Sánchez, Pirela y Arraga, 2018).

A pesar de, que se vincula con la psicología humanista propuesta por Roger (1951) y Maslow (1954) en su visión asociado al bien estar y desarrollo personal que percibe a los individuos como seres auténticamente buenos, con una postura escéptica la ciencia y la habilidad de estudiar al ser humano, los estudiosos del enfoque en PP han buscado alejarse. Bajo el objetivo de lograr este distanciamiento, se propuso dos argumentos específicos, la PP primero reconoce en las personas lo bueno y lo malo como parte de la ingenuidad de cada uno y segundo esta rama de la psicología está relacionada directamente con el método científico (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000; Lupano y Castro, 2010).

Bajo el constructo científico, se destaca la construcción sistemática de competencias, que se especifica que las fortalezas de las personas superan un trastorno mental o dificultades de la vida cotidiana (Lupano y Castro, 2010; Seligman & Csikszentmihalyi, 2000; Vera, 2006). De esta manera se enfoca en el optimismo, esperanza, valor, entre otros, como primordiales para mejorar las dolencias. Es así que también cambia el concepto del ser humano que es percibido como víctima (Arias, 2016).

Desde mucho tiempo atrás, se ha percibido al ser humano como pasivo, motivado por situaciones ambientales, por lo cual, se ha buscado curar o aliviar medianamente el sufrimiento o dolor de cada uno en diferentes áreas de estudio en psicología, con especial énfasis en los trastornos y efectos agravantes de las características de cada patología (Oblitas, 2005). Es así que los pacientes son tratados como patológicos, esto cambia al momento de ver y percibir desde la integración del ser humano como alguien multifacético con la unión positiva y negativa del mismo, con capacidad de trascender por medio de lo positivo, lo cual brinda un enfoque más eficiente (Park, Peterson & Sun, 2013).

En este contexto, es necesario resaltar lo expuesto por Seligman (2002) quien afirma que este concepto no es reciente si no que, se remonta a la Segunda Guerra

Mundial en el que la psicología tenía como objetivos curar los problemas mentales, ayudar a que la vida sea más productiva y plena, y desarrollar el talento y la inteligencia. Debido a las circunstancias de la época conflictiva a nivel mundial, se dejó de lado los dos últimos objetivos. De esta forma la PP busca superar el éxito de 65% de éxito de la psicoterapia, da partida a otras posibilidades de intervención, por medio del optimismo, humor y/o emociones positivas en el estado de salud físico, percibiéndose de forma empírica en esta teoría (Fernández y Vilariño 2018).

Cabe recalcar que la PP no es una corriente filosófica, ni está guiada a lo espiritual, autoayuda o modelos mágicos para la felicidad, sino que es una rama que mediante la ciencia busca comprender lo subjetivo en las cualidades y emociones positivas, permitiéndose aportar nuevos conocimientos sobre la psique humana por medio de la calidad de vida y bienestar. Fue así que Salanova (2014) hizo hincapié para el reconocimiento de este enfoque en la ciencia, toma en cuenta que la contienen las mejores investigaciones a nivel mundial y los autores más reconocidos en el área psicológica como es Diener, Csikszentmihalyi, Seligman, entre otros. Fuera de esto, como toda ciencia se trabaja bajo acierto y error, lo cual crea más no invalida la eficiencia de la misma.

1.2. Psicología Organizacional Positiva

Al ser el foco la patología en la psicología, y refutarlo al ver que los seres humanos con complejos están inversos en diversos aspectos fuera de lo patológico como los rasgos positivos como el optimismo, esperanza, creatividad, responsabilidad entre otras. De esta forma, se busca elevar el potencial y trabajar en las fortalezas de cada persona en todas las estancias de su vida, por medio de un enfoque positivo (Salanova, Martínez y Llorens, 2014). Es así que surge la psicología organizacional positiva (POP) donde, se combina el concepto de salud integral aplicado al trabajo, que refiere el estudio del funcionamiento óptimo de la salud de cada individuo y el desarrollo de organizaciones saludables.

En este sentido, busca describir, explicar y predecir el funcionamiento óptimo y además, ampliar y potenciar el bienestar psicosocial, calidad de vida laboral y

organizacional (Reig y Rico, 2019; Salanova et al., 2014). Se sustenta en descubrir las cosas que generan una vida organizacional plena con enfoque en las características positivas de los empleados y como son las organizaciones positivas; esto no solo a nivel individual, si no interindividual, grupal, organizacional y social.

De esta forma la POP incentiva el desarrollo de organizaciones positivas que implementa la salud comprensiva, interdisciplinaria y multicausal. Esto, no es algo buscado por todas las organizaciones sino más bien son estas instituciones positivas que buscan excelencia y éxito financiero sobre pasa lo laboral y psicológico y generan ambientes de trabajo y cultura organizacional positiva, lo cual es perceptible en tiempos de complejidad y cambios lo que permite superar, aprender y salir mejor de estas situaciones (Salanova, Llorens y Martínez, 2016).

En este sentido, en ejecución de esto se propone el modelo de organización saludable y resiliente (HERO) de organizaciones positivas estudiado desde el 2004 hasta la actualidad. Este se estudia desde un enfoque heurístico el cual une lo empírico y teórico proveniente de diferentes áreas de estudio como por ejemplo el estrés laboral, recursos humanos, el comportamiento de las organizaciones y la psicología organizacional positiva (Sánchez, 2015).

En la ejecución del modelo de HERO de las organizaciones positivas, se plantean tres componentes fundamentales Salanova et al. (2016) mencionan que son: recursos y prácticas organizacionales y saludables, empleados y grupos de trabajos saludables y resultados organizacionales saludables, cada uno explicados a continuación:

- Recursos y prácticas organizacionales saludables: se refiere a los recursos en las tareas interpersonales que son compartidas en un grupo. Esto por medio de actividades en función a los objetivos de la organización; de esta forma motivar a los empleados y equipos saludables. Para, que se dé es importante conocer y adecuar las practicas saludables, así estructurar y gestionar los procesos de trabajo, por lo cual, la organización desarrolla un cronograma de buenas prácticas en donde, se toma en cuenta: cultura,

valores, estrategias, objetivos y además, recursos humanos, técnicos y económicos (Salanova et al., 2016; Salcedo y Valentina, 2017).

Se toma en cuenta los recursos organizacionales y los recursos de tareas, el primero está relacionado con las prácticas directivas y recursos humanos donde se busca mejorar la relación de los empleados, lo cual, fomenta el sentido de orgullo, lealtad, y compromiso, esto se realiza por medio de la selección y socialización (empleados), formación, aprendizajes y desarrollo de competencias, políticas de empleo estable, conciliación de vida laboral y vida privada. El segundo es más cercano a los empleados toma en cuenta la asertividad de las tareas y el rol laboral, autónomica, variedad, existencia de información y *feedback* (Nader, Peña y Santa, 2014).

- Empleados y grupos de trabajos saludables: se refiere a las personas que trabajan dentro de una organización en la cual tienen óptimos niveles de bienestar psicosocial en eficiencia, emociones positivas, *engagement* en el trabajo y resiliencia. Para profundizar de mejor manera, se consideran dos componentes esenciales: a) el capital psicológico que este contenido por autoeficacia, resiliencia, optimismo y esperanza, y b) el perfil de los empleados saludables donde se toma en cuenta primordialmente las emociones positivas (Salanova et al., 2016).

En esto, se toma en cuenta el comportamiento organizacional es que el estudio, aplicación de fortalezas y capacidades positivas las cuales son posibles de medir, desarrollar y gestionar para mejora del rendimiento laboral (Ospina, 2019). Ahora bien, el nacimiento del capital psicológico que va más allá del capital humano-social es aquel, que se da con la inversión de tiempo y esfuerzo que permite generar habilidades para mejorar el rendimiento y la competitividad.

- Resultados organizacionales saludables: se refiere a los resultados organizacionales, que se vincula a la excelencia de productos/servicios, las buenas relaciones con el ambiente y la comunidad. Esta variable es una de las menos estudiadas en la ciencia y se enfoca en la salud del empleado y los resultados organizacionales, toma en cuenta el desempeño y excelencia tanto en el trabajo como en el lugar de trabajo.

Se ha indagado sobre la relación del bienestar, desempeño, empleado y organización; a partir de esto se comprueba que hay interacción entre los empleados saludables y desempeño, calidad de trabajo y productividad (Profili, 2015). Una parte importante para esto es el dar productos y servicios saludables, busca así integral salud para los empleados.

De esta forma, se presentan una serie de ventajas para una mejor producción organizacional, permite la participación de diferentes agentes, combina funciones, además, de destacar a los grupos y organizaciones, mejoran el análisis y tratamiento de los colectivos. Esto para integrar una mejor evaluación organizacional positiva y funcional.

1.3. Capital Psicológico

Durante los últimos años ha habido descuido de los aspectos positivos en la organización y se ha enfocado en lo metódico sin buscar la optimización. A partir de esto surge en primera instancia la PP la cual origina a la POP contrapuesta ante el primer paradigma tradicional busca el bienestar integrado. De esta forma nace el capital psicológico que es el estado psicológico positivo, que se caracteriza por la confianza en sí mismo para lograr oficios desafiantes, ser optimista sobre el éxito actual y futuro, constancia al momento de cumplir metas y si es necesario reformarlas, y ante los conflictos y problemas superarlos y continuar el objetivo primordial (Cabezas, 2015).

Para entender el origen del término Capital Psicológico, o mejor conocido como CaPsi, se toma como referencia al Comportamiento Organizacional Positivo, donde para López et al. (2018) el Comportamiento Organizacional Positivo (COP), se define como el análisis y la aplicación de competencias psicológicas y fortalezas que son susceptibles de medida, desarrollo y gestión eficaz que permiten la mejora del rendimiento en los puestos de trabajo. Surgió como un nuevo enfoque en la gestión y administración de los recursos humanos, originado desde la referencia de la Psicología Positiva (Ospina, 2019; Seligman & Csikszentmihalyi, 2000).

A partir de lo expuesto, el constructo denominado CaPsi, nace como una variable multidimensional del COP, que se encuentra integrada por el vínculo de los conceptos de esperanza, resiliencia, optimismo y autoeficacia Avey (2014), donde Omar (2015) determina al CaPsi como:

el estado psicológico positivo caracterizado por: 1) tener confianza (autoeficacia) para asumir y llevar a cabo con éxito una tarea desafiante; 2) hacer una atribución positiva (optimismo) sobre el éxito actual y futuro; 3) perseverar en la búsqueda de los objetivos y, en caso necesario, redireccionar los esfuerzos hacia las metas (esperanza) a fin de tener éxito, y 4) a pesar de estar acosado por los problemas, fortalecerse en la adversidad (resiliencia) para alcanzar el éxito. (p. 139)

Al momento que los componentes del CaPsi se combinan, estructuran un factor determinante que predice de mejor forma su relación con otras variables organizacionales; todo lo contrario a lo que sucede si se relacionan las variables del CaPsi de forma independiente (Rodríguez, Ramírez, Fernández y Bustos, 2018).

En resumen, el CaPsi, es considerado como la estimación positiva de las posibilidades y circunstancias de éxito, fundamentadas en la perseverancia y el esfuerzo, la cual, se ha extendido hacia las organizaciones como un aporte surgido desde la psicología organizacional positiva, así contribuir a las ventajas competitivas de las organizaciones.

En este sentido, al ser estudiados se obtiene una conceptualización y validez, además, de una contribución teórica y un constructo general. Se conoce que, a partir de este conocimiento, se concibe apreciaciones puras, momentáneas las cuales en ocasiones son muy cambiantes debido a los sentimientos, que se presentan en la organización (Ospina, 2019). Además, su aplicación permite conocer estados más estables que la construcción de los mismos que es parte de la PP y, que se encuentra contenido en el CaPsi.

Los recursos positivos que conforman el CaPsi son constructores como rasgos estables, es decir, no son inestables como el estado de ánimo ni tan fijo como los rasgos de personalidad. En este sentido, seguidamente se explican los diferentes componentes de CaPsi.

Autoeficiencia

La autoeficiencia (AE), es un constructo eje central de la teoría social cognitiva propuesta por Bandura en 1997, en esta se menciona que los procesos psicológicos se relacionan con la creación y las expectativas sobre un evento específico. Esta teoría enfatiza en que la autorreferencia en lo que moviliza al ser humano en su ambiente y motiva al cambio o mejoramiento. De esta forma, las personas crean un concepto personas de sí mismos lo cual interfiere positiva o negativamente en el logro de metas y toma de decisiones, lo cual depende de cómo la persona se percibe a sí mismo (Bandura, 1998).

A partir de lo expuesto, es necesario tener en cuenta que en esto tiene un papel elemental el pensamiento, pues la motivación está ligada a esto y está regulada por dos expectativas: eficiencia y resultado. La eficiencia se refiere a la realización de algo específico con éxito y el resultado es sobre el pensamiento de que lo realizado lleva al cumplimiento del objetivo propuesto.

La AE hace poco fue concebida como una competencia personal, amplia y estable, la cual determina a la conducta y su éxito en diferentes situaciones estresantes. Se involucra también en lo interpersonal debido a que influye en el establecimiento de las relaciones, es decir, contiene a la idea que tiene un individuo sobre sí mismo y su capacidad de relación con sus pares u otros (Girardi et al., 2018). Además, se relaciona el bienestar psicológico con el humor, considera al AE como un factor protector de salud.

La AE manifiesta diferentes niveles los cuales afectan de diversa manera a las personas en su funcionalidad. Es así, que los niveles de motivación aumentan o disminuyen según sea el caso, es decir, una AE baja lleva a la ausencia de toda

actividad donde es común el logro fallido sobre una actividad a realizarse, a diferencia de esto una AE alta desencadena mayor esfuerzo, perseverancia y compromiso (Montes y Moreta, 2019). Esto, se ve movilizada determinadamente por las expectativas que movilizan la motivación y el esfuerzo que adoptan las personas.

El estudio sobre la influencia del estado de ánimo sobre el rendimiento cognitivo, se ha encontrado que las personas funcionan en base a su propia evaluación en base a sus capacidades y estado emocional. Considera directamente la incidencia que hay del estado de ánimo en los niveles de AE, lo que afecta a la ejecución de las actividades en general del individuo (Galleguillos y Olmedo, 2019). De esta forma, se corrobora la correlación entre el estado de ánimo con una óptima AE, lo que da, a esta última, una función elemental en el campo de la psicología por su riqueza multidisciplinaria (teórica, práctica y predictiva) aplicable en el campo organizacional y otras áreas de estudio.

Esperanza

La esperanza, es la confianza para lograr un objetivo, al igual que todos los factores de CaPsi esta es estable y su impacto trasciende lo específico. Esta ha sido estudiada por diferentes ramas de estudio como la filosofía, teología, entre otros, actualmente es concebida como parte fundamental de las fortalezas humanas, bienestar y calidad de vida (Ospina, 2019). Snyder (1998) la detalla como un estado de motivación positiva orientada a la meta de acción proveniente de una situación complementaria. Por ende, la forma del pensamiento respecto a algo, que se desea conseguir y contiene a las estrategias para alcanzar dichas metas, en lo cual esta inversa la motivación permanente de proceso.

Bajo la teoría de la esperanza que es un modelo cognitivo, presenta como parte elemental le esperanza acompañada de la motivación y la planificación los objetivos planteados. Sus tres componentes son *goals*, *pathwaystinking* y *agencythinking* que se definen a continuación.

Goals, son los objetivos que preestablecen a más de los procesos mentales, la forma en la, que se efectuaran y se toman en cuenta las metas ya sean a largo o corto plazo, las cuales son valiosas en la persona. *Pathwaystinking*, es la autopercepción sobre la capacidad de crear el objetivo planeado y las formas de lograrlo, además, de percibir conflictos y conocer la forma de solucionarlos y alcanzar lo propuesto. *Agency thinking*, es la parte motivacional de esta propuesta, donde se destaca la capacidad de auto percibir las formas de realizar y alcanzar los objetivos (Snyder, 2020).

Sobre las bases del pensamiento esperanzado, se conoce que, se adquieren en la primera infancia durante los primeros tres años de vida respectivamente. Primero, se desarrolla el *Pathwaystinking*, que se vincula con los procesos de sensación y percepción de lo externo, toma en cuenta el aprendizaje asociativo de los eventos y consolidación de metas. *Agency thinking*, se da a partir de los dos años en la, que se percibe a sí mismo el individuo respecto a sus acciones, autorreconocimiento y formación de objetivos en conjunto (Snyder, 2020). Es durante la infancia y la adolescencia que esto se consolida y amplía en funciona al pensamiento esperanzado que ha aprendido por medio del lenguaje, empatía, relaciones inter e intra personales y la consolidación de la identidad personal.

De acuerdo a lo expuesto, Seligman menciona que la esperanza se adquiere y desarrolla bajo la práctica, perseverancia y dedicación. Por lo cual, es importante encontrar razones permanentes y universales para sucesos positivos junto con propósitos transitorios específico para lo adverso; debido a que, si se halla razones permanentes y universales para los conflictos y transitorio, y específicos para acontecimientos positivos partiría a la desesperación (Salanova et al., 2016; Seligman, 2004).

El locus de esperanza es influenciado por agentes externos como la familia, amigos, compañero, entre otros; afecta la esperanza e influye en los objetivos propuestos. Por lo tanto, quienes tienen razones permanentes y universales en acontecimientos positivos, así como razones transitorias y específicas a lo negativo tienen mayor posibilidad de solucionar problemas y mejorar más rápido en los

fracasos (Liaudat, 2017). Por esta razón, la esperanza y el optimismo están vinculador.

Optimismo

El optimismo, es una parte fundamental en la psiquis, que se refiere a la actitud con la, que se espera que cosas buenas sucedan. Esta, se encuentra relacionada con la predisposición, la cual se encuentra vinculada a las creencias más estables, que se proyectan a futuro. Las ventajas sobre esta parte del ser humano, se reflejan en el incremento del nivel de satisfacción vital, estrategias de afrontamiento y adaptabilidad ante los problemas (Cuadra et al., 2018).

Debido a esto, se conciben a lo negativo como pasajero y se favorece a lo positivo, toma mayor importancia a este último diariamente. Es así como el optimismo mejora el pensamiento y las actitudes, por ende, la valoración de las expectativas y la toma de decisiones (Ospina, 2019). Cabe tener en cuenta que en algunas ocasiones esto causa una deformación irracional ante situaciones de peligro, incrementa así los niveles de correr riesgos para solventar las perspectivas situacionales.

Al conocer que el optimismo es la actitud hacia las cosas, su contra puesto es el pesimismo que espera que sucedan cosas negativas. Ante esto, surge el optimismo disposicional el cual tiene como característica esperar consecuencias o situaciones positivas. De esta forma, se crea una nueva dimensión con un estilo atribucional en el que el optimismo o pesimismo se destaca por el diálogo de como se explica una situación. Para diferenciar el concepto correcto de optimismo, se considera que esto hace alusión a la percepción realista la cual permite conocer también las desventajas de una situación, es decir, deja de lado la realidad imaginaria positiva (Pedrosa et al., 2015). Tiene la característica de encontrar aspectos positivos para la toma de decisiones que permiten confrontar problemas y superarlos.

El optimismo conlleva ilusión, confianza y esperanza, sin despegarse de la realidad individual u organizacional. La ilusión involucra la planificación de los objetivos,

sistematización de recursos y procesos de realización, en lo que en conjunto se involucra la confianza y la esperanza. Ante lo mencionado, no se basa en lo mágico, si no en el esfuerzo y la probabilidad óptima. Además, cuenta con tres características específicas, es limitada porque se utiliza ante requerimientos específicos; estratégico porque permite encontrar los objetivos y emplearlos bajo la necesidad pertinente; y responsiva, debido a que, se adapta a las diversas situaciones (Ortín, De la Vega y Gonsálvez, 2013; Ospina, 2019).

Resiliencia

La resiliencia es concebida como la capacidad de recuperarse ante presiones o dificultades en la vida de un sujeto. Debido a que es una propuesta ambigua se han creado diferentes conceptos a su derredor, por esto, se la relaciona con la forma de adaptación positiva de superar situaciones que han puesto en riesgo o vulnerado la vida de persona, se vincula con la habilidad de afrontar positivamente las adversidades, corresponde a la atención de factores externos e internos correlacionado y, por último, es la interacción de situaciones que activan procesos dinámicos.

Dentro de la literatura, se encuentran diversas opiniones donde dividen a la resiliencia en tres orientaciones en base a los diferentes conceptos: 1) la orientación rasgo: que es un rasgo personal de un individuo que permite, que se confronte a las dificultades de forma positiva, donde se presente un ajuste óptimo; 2) la orientación resultado: esta se ejerce por los resultados del comportamiento que permiten reestablecerse antes situaciones conflictivas o estresantes; 3) La orientación proceso: en la que es un proceso dinámico de adaptación activa, en la que el individuo mejora rápidamente ante cualquier circunstancia que le afecte (Hu, Zhang & Wang, 2015).

Como se percibe la adversidad es la característica que desencadena el comportamiento de resiliencia. La adaptación positiva es la máxima expresión de la resiliencia, que se contrapone a las variables que la incentivan, esto no es solamente de carácter individual, pues necesita de mecanismos psicosociales.

Respecto al conocimiento previo, se evidencia también que la resiliencia tiene dos elementos: el proceso dinámico y los resultados obtenidos. Es decir, se concentra de esta forma en la superación adecuada y sin consecuencias negativas para una mejor concepción, esto se desarrolla sobre los aspectos más representativos que funcionan y estructuran.

En cuanto se refiere a los factores de riesgo, son características internas y/o externas situacional/contextual que aumenta el pronóstico de que un fenómeno/comportamiento se manifieste. Los factores de protección, son características personales de cada individuo situacionales, ambientales o contextuales que reducen el riesgo de que una conducta inadecuada surja (García, García, López, Díaz, 2016). De esta forma un nivel de resiliencia alto está asociada a factores de protección debido a que amortiguan a efectos antes las adversidades y tener resultados positivos, en cambio la resiliencia baja está vinculada con factores de riesgo.

Al conocer todo esto, se aborda los componentes de la resiliencia, en la cual se toma en cuenta los niveles altos y bajos. La adversidad, son amenazas reales subjetivas de riesgo, que se dan en el desarrollo de una persona que según su naturaleza se identifica la resiliencia que tiene una persona. El riesgo real, es en base a objetivos que indican el nivel de vulnerabilidad bajo una circunstancia específica. El riesgo subjetivo, son creencias bajo la percepción de individual de una persona que refiere a las variables, que se perciben y se interpretan personalmente (García et al., 2015).

La vulnerabilidad, son las características con las que cuenta una persona ante circunstancias específicas que interfieren en la capacidad de: anticipación, resistencia y recuperación sobre algo amenazante, es así que esto favorece a una respuesta negativa, por lo cual la invulnerabilidad aumenta el nivel de resiliencia. Afrontamiento, es la forma de respuesta ante una circunstancia y se refleja en las estrategias de afrontamiento positivas lo, que se soluciona de forma activa, entre mayor respuesta positiva es más elevado el nivel de resiliencia, a menor nivel de estrés más resiliencia (Arrogante, Pérez y Aparicio, 2015).

También, se encuentra inversa la inteligencia emocional que es la capacidad de ver, comprender y regular las emociones propias y de los demás, lo que permite una mejor adaptación emocional. Además, tiene un papel elemental entre los acontecimientos individuales y grupales y el efecto en la salud y el bienestar, por esto disminuye las emociones desadaptativas, lo que incrementa el estado de ánimo positivo, elimina estrés y mejora el nivel de resiliencia. El bienestar, se vincula con la felicidad, tiene más emociones positivas que negativas presentes en todas las actividades de una persona sea en trabajo, estudio, entre otros, con un alto índice de satisfacción de vida.

Este compuesto por dos componentes uno es el bienestar objetivo, son tangibles como gozar de salud, alimentación, educación, organizaciones en función positiva, etc., y otro el bienestar subjetivo, que son las sensaciones de bienestar individual experimentada y evaluada (Goleman, 2014). Es así que este último está relacionado mayormente con elevar la resiliencia, debido a que las emociones positivas con apoyo social y bienestar subjetivo está vinculado a una solución positiva de problemas.

Se encuentra inverso en esto el locus de control Rotter (1966) propone el locus de control interno respecto a los acontecimientos que presencia una persona que aportan al comportamiento y el locus de control externo que hay aporte en la situación y el comportamiento, es así que en el primero hay capacidad de control y su contraparte tiene una consecuencia al azar. Por esta razón, el tener un locus interno más desarrollado permite incrementar el rendimiento, independencia y posibilidad de afrontar de mejor manera los problemas individuales o en organizaciones, lo cual ayuda al nivel de resiliencia.

La competencia, es la capacidad para afrontar una situación, además, de la forma de comportarse en situaciones específicas al momento de realizar una tarea óptimamente. Es así que esta, es una de las variables que construyen la resiliencia. Finalmente, se concluye que la resiliencia es parte de la ejecución positiva ante situaciones de riesgo, amenaza y recuperación ante cualquier circunstancia individual y organizacional donde, se busca el bienestar de la persona, por lo cual

está directamente relacionado con las bases estudiadas con anterioridad de CaPsi (García y Aponte, 2017).

1.4. Compromiso Organizacional

Bajo el conocimiento de las organizaciones, se ha buscado combatir dentro del entorno global desde un punto innovador en el, que se busca transformar y generar un cambio radical desde las creencias, costumbres y valores. Para esto, las personas tienen que cumplir un rol diferente al usual y tener una concepción organizacional más flexible. Al considerar esto, señala que no es solo el tener a trabajadores talentosos, sino también cambiar el modelo de gestión donde, se mantiene, conserva al empleado y se obtiene mayor provecho de su conocimiento por un largo tiempo (Frías, 2014). De esta forma, a más de mejorar el trabajo para el empleado ayuda a la institución a bajar los costos de rotación.

Para abordar esta mejora en las organizaciones, se propone el compromiso como parte fundamental con el objetivo de que el profesional contribuya y no renuncie a la institución, busca pasar del talento individual al talento organizativo. Esto, a través de tener mejores resultados por medio de la interacción, de manera que el talento aumente y mejore los niveles de compromiso. El talento organizativo, se crea por medio de entornos que valoran, motivan y forman la organización, lo que permite incrementar el compromiso profesional, que mejora el desarrollo y retención de talentos. El permanecer y aportar está vinculado al compromiso tanto de la empresa y del profesional lo que genera crecimiento, resultados superiores y excelencia entre sus partes (Peña, Díaz, Chávez y Sánchez, 2016).

La Psicología Organizacional Positiva, se implanta en las organizaciones como un nuevo enfoque para la gestión eficaz del capital humano, el cual reúne a constructos que determinan una serie de comportamientos de los trabajadores, entre los, que se encuentra el Compromiso Organizacional (CO). El CO, se traduce como la identificación del trabajador para con la organización en la cual labora, en donde se respeta de manera firme los valores organizacionales, así como las metas

empresariales marcadas, donde se evidencia un enérgico deseo de permanencia en la misma (Cuadra et al., 2018).

Para Omar (2015), el CO se determina como el deseo, necesidad y obligación que el trabajador expresa para su permanencia en la organización donde presta sus servicios. El CO resulta ser en la actualidad, una actitud organizacional de mucho debate, pero con bases teóricas firmes (teoría del comportamiento planificado, teoría del intercambio social), donde indicadores altos de CO promueven conductas positivas (innovación, satisfacción), que reducen sustancialmente comportamientos negativos (*mobbing, burnout*) (Cernas, Mercado y León, 2018).

Ante esto para un mejor entendimiento Meyer & Allen (1991) propusieron un modelo teórico de compromiso, el cual permite evaluar e interpretar el CO, que se encuentra determinado por tres componentes independientes, denominados compromiso afectivo (nexos emocionales con la organización), compromiso de continuidad (autoconciencia de los costos de su desvinculación) y compromiso normativo (deber u obligación de permanencia).

Compromiso afectivo

El compromiso afectivo hace referencia al deseo del empleado de permanecer como parte de una organización debido a componentes emocionales inversos, por lo cual, se mantiene en ese lugar porque quiere. El salir de la institución causaría en la persona pena; por esta razón aceptan los objetivos, valores de la organización y esfuerzos extremos por la misma. Este tipo de compromiso hace que haya mayor cantidad de conductas civilizadas de forma interpersonal y de organización. Sin embargo, por influencia social si hay vínculos afectivos entre empleados y una renuncia produce problemas en el grupo (Máñez, 2016).

El compromiso afectivo este compuesto por cuatro categorías:

- a) características personales, que se enfoca en la edad, género y educación con más importancia en los factores ambientales;

- b) características estructurales, que se enfocan en la relación entre el jefe y sus empleados, que se enfoca principalmente en rol definido y la motivación de la importancia del trabajador en la organización;
- c) características relativas al trabajo, esto se refiere a la participación de las diferentes personas que conforman la organización al tomar decisiones frente al cumplimiento de necesidades, donde se compromete las capacidades, experiencia y valores a favor de la organización;
- d) experiencias profesionales, aquí se relacionan dos partes fundamentales que es el conocimiento previo del empleado en su trabajo, sea esté generado dentro o fuera de la empresa y el compromiso afectivo en su actual desempeño (Aldana et al., 2018).

Compromiso de continuidad

El compromiso de continuidad, compromete el deseo de un empleado de ser parte de una organización motivado por la preocupación del costo al dejarla, es decir que esta por necesidad. La idea de dejar la institución produce sentimientos de ansiedad debido al beneficio de permanencia y costo de retiro. El compromiso de continuidad en alto nivel dificulta la deserción de trabajo debido a la asociación de pérdida un elemento que interfiere en esto el monto total en el cual, se encuentra tiempo, esfuerzo, energía, entre otros, dentro del manejo total de un rol o funciones a cumplir dentro de la organización. Además, se considera la falta de empleos, por todo lo detallado aquí se encuentra inversa de forma pasiva la lealtad (Arboleda, 2016).

Está vinculado al grado al que una persona se vincula a una organización. Es un aspecto muy viable en la que el empleado es consciente del tiempo, esfuerzo y costos financieros, físicos y psicológicos que estarían en peligro al irse de la empresa. Además, de considerar el estrés de buscar nuevas formas de ingresos que solventen las necesidades cotidianas, por esta razón hay un beneficio asociado a permanecer en la organización. Se manifiesta por medio del comportamiento ante la capacidad de introspección calculada sobre progresión frente a decisiones inmediatas y consecuencias al respecto (Frías, 2014).

Compromiso normativo

El compromiso normativo se caracteriza por el deseo de permanecer en una organización por el sentimiento de obligación. Aquí quien deja la organización genera culpa, debido a la creencia, que se queda como criterio de lo correcto. Esto, se origina por creencias personales respecto al trabajo o concepto sobre lo bueno o lo malo. Se sustenta por medio de dos vías, una vía en el que el empleado siente que mantiene una deuda con el empleador, por lo cual está obligado a compensar esto por medio del compromiso. Esto; tiene relación con el rol de los padres y la cultura en la que el individuo se ha desarrollado, y tiene como parte fundamental la organización de caridad. La otra vía es más común en personas jóvenes en las que hay el sentido de evidencia (Böhrt y Larrea, 2018).

Ante la sensación de lealtad debido al beneficio, que se obtiene por parte de la organización crea un sentimiento de obligatoriedad que proporciona reciprocidad con el lugar de trabajo. Hay que considerar que en esta parte no tiene relevancia la sensación de satisfacción o insatisfacción, sino la ponderación de lo correcto como forma de lealtad a la organización. En este aspecto, las personas perciben obligación moral de permanencia y pertenencia a la organización. A partir del deber, se integra la lealtad y la creencia moral en la mayoría de los casos por el beneficio económico de por bonos o prestaciones, cosa que el empleado espera a ser saldada (Aldana et al., 2018).

Al conocer sobre los tipos de compromiso, se percibe que esto cambia según la persona a la que se analice. En general esto permite conocer el tipo de compromiso de cada integrante de una asociación y así complementar con el objetivo de que el trabajador se sienta cómodo y mayormente comprometido con su trabajo. A nivel lineal del compromiso se conoce que durante los primeros seis meses el entusiasmo por el trabajo es elevado, pasada esta etapa se empieza a percibir la mejora de los empleados o la deserción de los mismos.

Para evitar el desertar durante los primeros meses es necesario una conexión favorable de los jefes hacia los empleados, por medio de un rol controlado y

gestionado con perseverancia y firmeza. Esto sin duda alguna ayuda a satisfacer las necesidades de los empleados, donde una mejora en la interacción global, permita una comunicación positiva vertical que reconozca los esfuerzos, y genere compromisos (Peña et al., 2016). Es decir, reflejar el compromiso de los directivos pues los trabajadores representan el espejo de este aspecto, debido a que el compromiso es vertical.

Ante esto, se conoce que la deserción es una decisión consciente que está compuesta por condiciones ambientales que tienen efecto en el comportamiento. Se está al tanto que es más común en las organizaciones el compromiso afectivo en niveles medios y altos. Seguida de las ocasiones que hay compromiso normativo que tiene relación positiva con el altruismo y cumplimiento, en la que hay conducta ciudadana organizacional. A modo general los trabajadores de las organizaciones tienen niveles de compromiso normales usualmente, con características de diferencias entre el compromiso de las autoridades y los empleados.

En este contexto, dentro de la literatura, se evidencia la existencia de cinco componentes en el compromiso: foco de compromiso, bienestar, comunicación con el equipo, trato equilibrado y fomentar la participación (Sorenson, 2013). El tener un foco de compromiso las personas crean sentimiento de atención y apertura al conocimiento y crecimiento individual y organizacional. Además, el bienestar permite la sensación de orgullo sobre el trabajo personal y de la institución, lo cual activa la motivación por medio de la sensación de importancia, valor, responsabilidad y autonomía al momento de tomar decisiones e interactuar con colegas, así demostrar conocimiento, habilidad y experiencia, donde se obtiene el reconocimiento de autoridades y colegas (Arrogante et al., 2015).

La comunicación con el equipo, se refiere a la manifestación clara de los líderes sobre los objetivos estratégicos y aspiraciones, de esta manera animar a los demás integrantes a crear sus propios objetivos en cuanto al trabajo. El trato equitativo, se refiere a que las autoridades traten bien y justamente a los trabajadores centro del tiempo laboral, esto desde el momento de reclutamiento hasta el momento de renuncia o salida del personal. La participación trata de tener la comunicación

abierta a la organización general permite y fomenta las relaciones significativas entre todos los integrantes (Peña et al., 2016; Segredo, García, López, León y Perdomo, 2016).

Los factores que afectan el compromiso son varios, uno de estos de fácil percepción es al momento que los directivos presentan poca interacción con los trabajadores, debido a que no se atienden las necesidades básicas y preocupaciones personales, los mensajes motivaciones interfieren positivamente en este aspecto. Además, dicha afectación, se genera también por gestiones a nivel directivo, departamentos, jefaturas o compañeros de trabajo, sin dejar de lado situaciones personales que interfieren una relación adecuada que favorezca el compromiso y el CaPsi.

Los valores organizacionales y las experiencias breves en la organización, se encuentran relacionados directamente con el compromiso afectivo y normativo (Cernas et al., 2018). Ante los rasgos de las personas y la situación dentro del lugar de trabajo, los valores influyen en la forma en que son percibidas las experiencias respecto al compromiso afectivo. Para efectuar el compromiso organizacional es necesario tener en consideración, a la institución y todos sus integrantes. De esta forma, integrar bajo todo lo estudiado para un estado óptimo de la organización. Adicional a lo señalado, con el objetivo de una concepción real sobre este proceso es necesario vincular al recurso humano, lo cual, brinda una integración global de la empresa y excelencia de funcionamiento, rendimiento y mejora.

CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO

2.1. Paradigma, Modalidad, Alcance y Corte

El paradigma neopositivista busca conocer de forma natural un fenómeno y estudiarlo, sin tener mayor incidencia sobre el mismo: es una filosofía en la ciencia que analiza formal y empíricamente, crea análisis lógicos dentro de la investigación. Esto genera a partir del sustento teórico y práctico, así validar las variables de estudio (Díaz, 2014).

En cuanto a la modalidad es cuantitativa debido a que hay un análisis numérico – estadístico con el objetivo de probar una hipótesis o pregunta de investigación al momento de negar o confirmar por medio de los datos por parte de la muestra. Cabe tener en cuenta que este tipo de modalidad permite la unificación de la ciencia y está relacionada a las ciencias exactas por su similitud (Cadena et al., 2017). Por esta razón, tiene mayor relevancia y solidez científica, además, se recalca que las características primordiales son medir el nivel de las variables, estudiarlo y conocer su relación/efecto.

Adicional a lo señalado, la investigación también es de tipo descriptivo debido a que tiene como objetivo describir esquemáticamente las variables de estudio. Es importante conocer que las investigaciones descriptivas buscan exponer las características de una población o fenómeno en estudio, no obstante es importante señalar que no responde a preguntas sobre cómo, cuándo o por qué (Hernández y Mendoza, 2018). A partir de esto, su aplicación pretende describir los datos o características de los servidores judiciales involucrados en el estudio con la finalidad de crear conocimiento.

Además, es correlacional debido a que a partir de su estudio pretende conocer la relación entre las variables. El aporte principal de esto es que a partir de la información obtenida por medio del estudio, se busca ofrecer un aporte de conocimiento por medio de las predicciones y explicaciones de la interacción entre las partes del estudio, donde, se corrobora por medio del análisis estadístico

especifico que se emplea (Rojas, 2015). De esta forma se busca conocer relación del capital psicológico y el compromiso organizacional en servidores judiciales de Tungurahua.

Se mantiene un diseño no experimental debido a que no se manipula a la población y se observa los sucesos en la misma. De esta forma busca conocer la relación de las variables sin alterar o involucrarse directamente con los usuarios, debido a esto no cuenta con grupo control, ni un propósito de tareas aleatorias, si no que percibe distantemente por medio de la observación. Además, las variables no se manipulan pues en ocasiones son independientes, por lo cual no hay control sobre ellas (Hernández y Mendoza, 2018). En el presente caso se busca describir la relación de las variables en una muestra específica.

Se mantiene un corte transversal debido a que el estudio no se da en diferentes épocas o se hace un seguimiento permanente a un grupo específico o inespecífico sobre una patología, sino que, se ejerce en periodo de tiempo específico en el, que se toman los datos de la muestra específica de estudio. Es así que, se pretende describir y analizar para conocer la frecuencia de las variables de estudio dentro de las personas que contienen la investigación. Esto es lo que la diferencia del corte longitudinal que busca evaluar las variables en diferente tiempo para conocer si ha habido cambios en y entre ellas (Hernández y Mendoza, 2018).

2.2. Técnicas

Encuesta

Las encuestas, son tests, inventarios, escalas, cuestionarios, entre otros hechas por el autor o adquiridas a partir de otras investigaciones. Estas tienen una estructura específica con ítems dirigidos a un tema para de esta forma comprobar una hipótesis y/o una pregunta de investigación. Al ser un instrumento estructurado, se miden de forma estadística la relevancia de sus respuestas donde, se observa la claridad al momento de obtener y elaborar un informe sobre el tema de estudio,

de esta forma, presta mayor fiabilidad pues el encuestador no interfiere o incide en lo referido por la muestra (López y Fachelli, 2015).

2.3. Instrumentos

Los instrumentos utilizados en esta investigación fueron: Cuestionario PCQ y la Escala de Compromiso Organizacional.

Cuestionario del Capital Psicológico Positivo (PCQ)

El cuestionario del capital psicológico positivo permite medir el capital psicológico en las personas. Este instrumento fue creado por Luthans, Youssef y Avolio en el 2007, el cual ha sido validado en Estados Unidos, Nueva Zelanda y traducido y validado en España. Consta de 24 ítems, que se responde mediante una escala Likert en la que 1 es igual a muy en desacuerdo y 6 refiere estar muy de acuerdo.

En el estudio original, se encontró un Alpha de Cronbach de .89, .89, .89 y .89, a nivel de subescalas de conoció que en esperanza había .72, .75, .80 y 76, en autoeficiencia .75, .84, .86 y .75, optimismo .74, .69, .76 y .79 y por último en resiliencia .71, .71, .66 y 72. En la adaptación en España la fiabilidad de la puntuación en todas las subescalas fue mayor a .70, lo cual dio validez interna al instrumento respecto a la validez convergente y discriminante que refiere si los indicadores contribuyen a un solo y mismo constructo se conoció que cada subescala si contribuyen entre sí en la evaluación del capital psicológico (Azaña et al., 2014).

Tabla 1. Análisis Global de Confiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.812	.867	24

Nota. 200 participantes

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 1, se percibe que en el análisis de confiabilidad del Cuestionario del Capital Psicológico Positivo (PCQ), que se muestra que en el Alfa de Cronbach de

0.812 ante los 24 elementos que conforman la herramienta de investigación, presenta un nivel alto de confiabilidad.

Tabla 2. Alfa de Cronbach por elemento

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
PCQ1	115.15	130.979	.428	.804
PCQ2	114.90	132.959	.409	.805
PCQ3	114.96	130.155	.475	.802
PCQ4	114.76	135.332	.366	.808
PCQ5	115.16	131.090	.346	.806
PCQ6	115.03	128.753	.559	.799
PCQ7	115.12	129.771	.406	.804
PCQ8	114.93	128.729	.527	.800
PCQ9	115.26	127.447	.463	.801
PCQ10	114.95	130.068	.584	.800
PCQ11	115.06	130.800	.526	.802
PCQ12	115.23	130.004	.444	.803
PCQ13	116.94	125.283	.253	.819
PCQ14	115.42	130.094	.378	.805
PCQ15	115.07	130.383	.392	.804
PCQ16	115.24	131.749	.415	.804
PCQ17	114.95	129.686	.512	.801
PCQ18	115.37	129.600	.357	.806
PCQ19	115.27	133.271	.279	.809
PCQ20	117.71	125.692	.279	.814
PCQ21	115.02	135.603	.202	.811
PCQ22	114.84	132.530	.462	.804
PCQ23	117.49	126.100	.239	.819
PCQ24	117.15	122.054	.326	.813

Nota. 200 participantes

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 2, se observa que el Alfa de Cronbach por ítems del Cuestionario del Capital Psicológico Positivo (PCQ) 23 de los elementos tiene una puntuación igual o superior a 0.800, lo cual refiere un alto nivel de fiabilidad de los reactivos. Sin embargo, el elemento 6 tiene nivel inferior al 0.800 por lo cual es posible que, al eliminar el ítem, se tenga un mejor nivel de confiabilidad que no afecte mayormente la información que se ha tenido hasta el momento.

Escala de Compromiso Organizacional (ECO)

La escala de compromiso organizacional mide el compromiso organizacional a partir de sus componentes afectivos, continuidad, normativo. Meyer y Allen en 1984

desarrollaron este test compuesto por dos subescalas compromiso afectivo y continuo, la cual, se mantuvo por algunos años vigente. En 1990, se introdujo la escala de compromiso normativo para medir la internalización de las normas que guían la conducta del trabajador a comprometerse con la organización y sus objetivos. En un inicio esta contaba de 24 ítems que abarcaba las tres sub escalas, luego fue reducida a 21 ítems y por último en 1993 a 18 ítems mantiene su contenido de evaluación.

A partir de lo mencionado, dentro del presente estudio fue la tercera modificación la, que se utilizó, la misma que fue realizada en 1997 en la que no se altera el número de ítems, ni las subescalas si no que subdivide a la sub escala de compromiso de continuidad en dos sub escalas que son la percepción de alternativa y sacrificio personal, con tres ítems cada una. Se responde en base a una escala de Likert en las que 1 es totalmente en desacuerdo y 7 es totalmente de acuerdo. Se conoce que tiene una alfa de Cronbach según el compromiso en el que afectivo es de .85, continuo de .79 y normativo de 0.73. Respecto a la consistencia externa fue de 0.79, 0.77 y 0.72 respectivamente (Neves, Graveto, Rodrigues, Marôco y Perreira, 2018).

Tabla 3. Análisis Global de Confiabilidad de la Escala de Compromiso Organizacional

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.824	.823	18

Nota. 200 participantes

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 3, se percibe que en el análisis de confiabilidad del Escala de Compromiso Organizacional en lo, que se muestra que en el Alfa de Cronbach de 0.824 ante los 18 ítems que contiene esta herramienta, lo cual es un nivel alto de confiabilidad.

Tabla 4. Alfa de Cronbach por elemento

	Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ECO1	76.74	211.229	.046	.613	.831
ECO2	77.46	200.782	.346	.361	.819
ECO3	80.68	189.205	.468	.573	.813
ECO4	80.52	188.673	.457	.560	.813
ECO5	80.76	188.073	.509	.678	.810
ECO6	76.84	213.401	-.031	.454	.836
ECO7	77.36	197.227	.287	.276	.823
ECO8	77.32	191.857	.491	.436	.812
ECO9	77.54	190.994	.535	.636	.810
ECO10	79.25	179.482	.571	.541	.806
ECO11	79.79	178.137	.618	.681	.802
ECO12	79.43	180.839	.567	.654	.806
ECO13	79.79	196.441	.230	.357	.829
ECO14	77.80	189.085	.467	.447	.813
ECO15	78.42	180.325	.577	.484	.805
ECO16	76.42	204.807	.259	.370	.823
ECO17	76.96	193.752	.481	.396	.813
ECO18	76.59	198.273	.488	.498	.815

Nota. 200 participantes

Fuente: Elaboración propia

Al analizar la Escala de Compromiso Organizacional el Alfa de Cronbach por elementos, se notó que todos los ítems que contienen esta herramienta de evaluación son superiores al 0.800, esto significa que tiene un alto nivel de fiabilidad.

Cuestionario Ad Hoc

El cuestionario Ad Hoc permite obtener datos relevantes de forma general como, edad sexo, nivel de estudio, en esta investigación también fue útil para saber el tiempo de trabajo en la organización, tiempo en el puesto de trabajo actual, área a la que pertenece y cargo que ejerce en la investigación.

2.4. Población y Muestra

La población y muestra que integran esta investigación son servidores judiciales del Consejo de la Judicatura de la provincia de Tungurahua. Se busca encuestar a

la mayor parte de servidores de estas instalaciones ubicada en la ciudad de Ambato, con una muestra de 200 personas. Sin hacer diferencias de estado civil, estrato socioeconómico, etnia, entre otros; no obstante, es necesario que los involucrados en el estudio sean mayores de 18 años, además, de haber aceptado ser parte de esta investigación y que trabajen en el Consejo de la Judicatura de la provincia de Tungurahua.

Muestreo

Muestreo no probabilístico intencional, este tipo de muestreo da paso a elección de casos característicos de una población (personas mayores de 18 años que trabajen en la institución y que hayan aceptado ser parte del estudio), por lo cual la muestra, se ve limitada por solo los casos elegidos. Esto es común al instante que una investigación tiene un escenario de universo muy variable. En muchas ocasiones esto causa que el número de elementos que contengan el trabajo sea pequeña, pero en varias ocasiones esta situación varía (Otzen y Manterola, 2017).

Caracterización de la población

En las siguientes tablas, se muestran los resultados y análisis sobre los datos sociodemográficos. Su estructura esta dado por variables como edad, tiempo de trabajo en la organización, entre otros. Los resultados se tomaron en cuenta según la media, desviación estándar y frecuencia.

Tabla 5. Edad de los servidores judiciales del Consejo de la Judicatura de la provincia de Tungurahua

Rango de Edad	<i>f</i>	%	% válido	% acumulado
26 a 28 años	14	7.0	7.0	7.0
29 a 31 años	15	7.5	7.5	14.5
32 a 35 años	35	17.5	17.5	32.0
36 a 38 años	46	23.0	23.0	55.0
39 o más años	90	45.0	45.0	100.0

Nota. 200 participantes.

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 5, se hizo un análisis referente a la edad de las personas que trabajan en la institución. Ante esto, el 45% presentaba un rango de edad de 39 o más años que equivale a 90 de 200 personas, seguido del 23% en 36 a 38 años según los

estadios psicosociales de Erik Erickson en este estado que contiene estos dos rangos de edad los sujetos son más productivos, pasan por una crisis psicosocial entre generatividad vs. Estancamiento, se caracteriza por un trabajo dividido, genera asociaciones, productividad, creatividad y autoritarismo, a diferencia de esto el 7% están en un rango de 26 a 28 años son adultos jóvenes pasan por la crisis de intimidad vs. aislamiento, compañeros de trabajo con competencia cooperativa, se caracteriza por su solidaridad y elitismo (Bordignon, 2005).

A partir de los datos expuestos, se evidencia que la mayoría de las personas que trabajan en esta institución y que fueron encuestados, se encuentran en el rango de edad superior.

Tabla 6. Género

	<i>f</i>	%	% válido
Hombre	105	52.2	52.5
Mujer	95	47.3	47.5

Nota. 200 participantes.

Fuente: Elaboración propia.

Respecto al género en la tabla 6 evidencia que, en la muestra estudiada de 200 personas, el 52.5% fueron hombres que equivale a 105. Ante esto, el 47.5% son mujeres, con una frecuencia de 95, es decir percibe que la mayor parte de la población es del género masculino.

Tabla 7. Tiempo de trabajo en la institución

Tiempo en años	<i>F</i>	%	% válido	% acumulado
1 a 2	14	7.0	7.0	7.0
3 a 4	46	23.0	23.0	30.0
5 a 6	37	18.5	18.5	48.5
7 a 8	43	21.5	21.5	70.0
9 a 10	18	9.0	9.0	79.0
11 o más	42	21.0	21.0	100.0

Nota. 200 participantes

Fuente: Elaboración propia.

Respecto al tiempo de trabajo en la institución de una muestra de 200 personas en la tabla 7, se evidencia que el 23% lleva 3 a 4 años, es decir que llevan bastante tiempo y tienen experiencia en el trabajo. Por otro lado, el 7% de quienes trabajan en el Consejo de la Judicatura de la provincia de Tungurahua ejerce ahí por 1 a 2

años, esto significa que las personas están en proceso de conocimiento y adaptación a la institución.

Tabla 8. Tiempo en el puesto de trabajo

Tiempo en años	f	%	% válido	% acumulado
1 a 2	37	18.5	18.5	18.5
3 a 4	52	26.0	26.0	44.5
5 a 6	30	15.0	15.0	59.5
7 a 8	39	19.5	19.5	79.0
9 a 10	18	9.0	9.0	88.0
11 o más	24	12.0	12.0	100.0

Nota. 200 participantes

Fuente: Elaboración propia.

Al conocer sobre el tiempo en el puesto de trabajo de las personas encuestadas (200), se conoció el que 26% llega de 3 a 4 años en el oficio que ejerce, por lo cual, se encuentra ya adaptados a su trabajo y probablemente, se manejan adecuadamente en sus roles. El 9% de las personas encuestadas lleva en su trabajo actual de 9 a 10 años esto significa que las personas que tienen estos cargos tienden experticia en sus trabajos y posiblemente estén conformes en su cargo.

Tabla 9. Áreas de trabajo

	f	%	% válido	% acumulado
Administrativo	26	13.0	13.0	13.0
Civil	2	1.0	1.0	14.0
Consejo de la Judicatura	3	1.5	1.5	15.5
Judicial	2	1.0	1.0	16.5
Jurisdiccional	44	22.0	22.0	38.5
Penal	13	6.5	6.5	45.0
Secretaría	6	3.0	3.0	48.0
TIC`S	13	6.5	6.5	54.5
Tránsito	2	1.0	1.0	55.5
Unidad de Archivo	6	3.0	3.0	58.5
Unidad Financiera	4	2.0	2.0	60.5
Unidad Judicial	70	35.0	35.0	95.5
Unidad Talento Humano	9	4.5	4.5	100.0
Total	200	100.0	100.0	

Nota. 200 participantes

Fuente: Elaboración propia

Respecto a las áreas de trabajo, se notó que de los 200 encuestados el 35% (70) trabaja en la unidad judicial, 22% (44) trabajan en jurisdiccional, seguido a esto con un cambio considerable el 13% (26), se encontró en el departamento administrativo. Además, 6.5% (13), se encuentra en el área penal, porcentaje y número similar en el área de TIC. Se pudo observar que es una muestra variada la cual tiene repartido

al cuerpo de trabajo en diferentes áreas, principalmente las, que se ha mencionado, es decir, tienen mayor porcentaje en la presente investigación.

Procesamiento de datos

Los datos obtenidos en el levantamiento de información fueron procesados mediante el uso del software *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)*, para ello fue necesario organizar la información a través de tablas y gráficos donde, se expone tanto las frecuencias como los porcentajes para cada uno de los casos analizados, es decir, las preguntas que formaron parte del instrumento aplicado. Este procesamiento y posterior presentación permitió ejecutar un análisis e interpretación de la información de forma más sencilla.

Por otro lado, para establecer el grado de correlación de las variables en estudio (capital psicológico y compromiso organizacional) y con ello verificar la hipótesis planteada fue necesario aplicar el coeficiente de Pearson. A partir de lo señalado, según Haldun (2018) Pearson se calcula mediante una prueba paramétrica que necesita variables continuas normalmente distribuidas y es el coeficiente de correlación más comúnmente utilizado.

El coeficiente de correlación toma valores que van entre -1 y +1. En este sentido, un resultado de 0 significa que no existe correlación alguna, es decir, el comportamiento de una variable no se relaciona con la otra. Asimismo, una correlación perfecta implica un valor de -1 o +1 lo cual indicaría que al conocer un valor de una variable sería posible determinarse el valor de la otra. Sobre esta base, entre más cercano a 1 sea el coeficiente calculado mayor es la fuerza de asociación que se genera entre las mismas (Roy, Rivas, Pérez y Palacios, 2019).

Caracterización de la institución

El Consejo de la Judicatura de Tungurahua representa un órgano instrumental para asegurar el correcto, eficiente y coordinado funcionamiento de los órganos jurisdiccionales, autónomos y auxiliares de la Función Judicial. Dentro de esta

institución, se identifican una serie de áreas de trabajo entre las cuales destacan, por ejemplo: Administrativo, Civil, Consejo de la Judicatura, Judicial, Jurisdiccional, Penal, Secretaría, TIC`S, Tránsito, Unidad de Archivo, Unidad Financiera, Unidad Judicial y Unidad de Talento Humano.

CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

En esta investigación se analizó las herramientas aplicadas con el objetivo de diagnosticar la situación actual de la relación del capital psicológico y el compromiso organizacional. Por esto, se realizaron diversas pruebas estadísticas hasta llegar al análisis descriptivo y correlacional a fin de conocer la relación existente entre las variables de estudio.

3.1. Análisis descriptivo de las evaluaciones

En la primera parte de este epígrafe, se detalla el análisis descriptivo de las herramientas de evaluación que fueron utilizadas para sustentar esta investigación. En este sentido seguidamente se exponen los principales resultados obtenidos del Cuestionario del Capital Psicológico Positivo (PCQ) y la Escala de Compromiso Organizacional.

Tabla 10. Análisis de las subescalas del Cuestionario del Capital Psicológico Positivo (PCQ)

	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Eficiencia	18.00	36.00	32.9000	3.69707
Esperanza	6.00	36.00	32.3150	4.23503
Resiliencia	18.00	36.00	29.8750	3.92510
Optimismo	13.00	36.00	25.3850	5.17403
PCQ Total	78.00	144.00	120.4750	11.84572

Nota. 200 participantes

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 10, se exponen las variaciones en la puntuación mínima de las subescalas que son eficiencia (18.00), esperanza (6.00), resiliencia (18.00) y optimismo (13.00). A diferencia de esto los puntos máximos todas fueron de 36.00, lo cual manifestó que de la muestra estudiada el total de la muestra tuvo la misma cantidad de puntuación en la sumatoria de cada una de las respuestas. Respecto a las medias la mayor fue en la primera escala mencionada anteriormente con 32.9000, sin embargo, la desviación estándar más elevada fue en la última escala con 5.17403.

Tabla 11. Medida del capital psicológico positivo en el Consejo de la Judicatura de la provincia de Tungurahua

	<i>f</i>	%	% válido
Medio	4	2.0	2.0
Alto	196	97.5	98.0
Total	200	99.5	100.0

Nota. 200 participantes

Fuente: Elaboración propia

La tabla 11 visualiza el porcentaje de personas que sacaron alto que fue el 98% de la población y como puntuación media 2%. Esto significa que en la institución en la cual, se realizó la investigación la mayor parte de la muestra tenía un alto capital psicológico, es probable que esto se manifiesta en toda la población. Sobre esta base, es importante mencionar la existencia de una buena vinculación entre las personas que trabajan aquí.

Tabla 12. Análisis de las subescalas de la Escala de Compromiso Organizacional

	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Compromiso Afectivo	6.00	42.00	24.5250	4.71706
Compromiso de Continuidad	7.00	42.00	26.8400	7.06071
Compromiso Normativo	15.00	42.00	31.5550	5.61378
ECO Total	28.00	126.00	82.9200	14.63127

Nota. 200 participantes

Fuente: Elaboración propia

Respecto al análisis de las subescalas de la Escala de Compromiso Organizacional como evidencia la tabla 12 la mayor puntuación fue de 42 en todas las escalas (compromiso afectivo, compromiso de continuidad, compromiso normativo). A diferencia de esto en las puntuaciones mínimas más baja fue de 6 en la primera escala.

Tabla 13. Medida del compromiso organizacional en el Consejo de la Judicatura de la provincia de Tungurahua

	<i>f</i>	%	% válido
Bajo	52	25.9	26.0
Medio	107	53.2	53.5
Alto	41	20.4	20.5
Total	200	99.5	100.0

Nota. 200 participantes

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 13 ante una muestra de 200 personas, se conoció que el 53.5% tiene un compromiso organizacional medio, seguido del 26% bajo, por último 20.5% alto. Esto refiere que ante la muestra estudiada, se presenta falencias respecto a esta

variable, debido a que la mayor parte de las puntuaciones se encuentran en un nivel medio y bajo.

Tabla 14. Correlación entre los resultados del Cuestionario del Capital Psicológico Positivo (PCQ) y la Escala de Compromiso Organizacional (ECO)

		ECO	PCQ
ECO	Correlación de Pearson	1	.199**
	Sig. (bilateral)		.005
PCQ	Correlación de Pearson		1

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. 200 participantes

Fuente: Elaboración propia

Por medio de la prueba estadística de correlación de Pearson, se encontró que existe correlación entre Cuestionario del Capital Psicológico Positivo (PCQ) y la Escala de Compromiso Organizacional. Se encuentra correlación positiva debido a la correlación de 0.199. Además, es estadísticamente significativa al tener un nivel de significancia inferior al 1%, es decir 0.005. Al tener una correlación positiva, se acepta la hipótesis nula: El capital psicológico no se relaciona con el compromiso organizacional en servidores judiciales de Tungurahua y se rechaza la hipótesis alternativa de la investigación: El capital psicológico se relaciona con el compromiso organizacional en servidores judiciales de Tungurahua.

3.2. Modelo estratégico para el fortalecimiento de Capital Psicológico y Compromiso Organizacional en servidores judiciales de Tungurahua.

En este epígrafe, se presentan las soluciones que mejorarían la problemática de un adecuado capital psicológico y el compromiso organizacional en los servidores judiciales de Tungurahua. Con el fin de mejorar estos puntos tan importantes en los servidores judiciales, y complementar el trabajo dentro de la organización, para realizar la propuesta, se tomó en cuenta los resultados obtenidos de las herramientas de investigación el Cuestionario del Capital Psicológico Positivo (PCQ) y la Escala de Compromiso Organizacional.

Ante esto, se llevó a cabo por medio de dos fases: la primera, focalizada en mejorar el capital psicológico en donde se motive la autoeficacia, resiliencia, optimismo y esperanza que son los pilares de esto a más del perfil de los empleados saludables

al tomar en cuenta primordialmente las emociones positivas; la segunda, está centrada en fortalecer el compromiso organizacional en las áreas afectivas, de continuidad y normativas.

Estas dos variables de estudio, son importantes pues el rendimiento en el trabajo a través de los factores antes descritos es afectado, en consecuencia, la productividad de la organización disminuye. Por esta razón, se busca que exista una mejora en el rendimiento de los servidores judiciales de Tungurahua quienes son los involucrados directos en la investigación.

Tanto la investigadora, como el área de recursos humanos de los servidores judiciales de Tungurahua, están interesados por mejorar el capital psicológico y el compromiso organizacional. Esto por medio de un modelo estratégico, lo cual proyecta una mejora en cuanto se refiere a la productividad de la organización en estudio.

Elementos orientadores

Los elementos orientativos, están compuestos de las bases de la organización, que se dirige por la visión, misión, objetivos. De lo cual, se deriva la propuesta para la creación del modelo estratégico de esta forma tener una estructura que de paso a una clara visibilidad.

Gráfico 1. Características del Consejo de la Judicatura de la provincia de Tungurahua institución donde trabajaron los servidores judiciales

Visión

- Consolidar el sistema de justicia ecuatoriano como referente de calidad, confianza y valores, que promueva y garantice el ejercicio de los derechos individuales y colectivos.

Misión

- Proporcionar un servicio de administración en justicia eficaz, eficiente, efectivo, íntegro, oportuno, intercultural y accesible, que contribuya a la paz social y a la seguridad jurídica, donde se afiance la vigencia del Estado constitucional de derecho y justicia.

Objetivos

- Asegurar la transparencia y la calidad en la prestación de los servicios de justicia.
- Promover el óptimo acceso a la justicia.
- Impulsar la mejora permanente y modernización de los servicios.
- Combatir la impunidad donde se contribuya a mejorar la seguridad ciudadana.

Fuente: Consejo de la Judicatura (2019)

Cuadro 1. Actividades de talento humano

Talento Humano	Concursos públicos para selección de jueces, juezas, notarios y notarias; resolución de sumarios, disciplinarios; y, fortalecimiento de la Escuela Judicial
-----------------------	---

Fuente: Consejo de la Judicatura (2019)

Objetivos del modelo

Objetivo General:

- Fortalecer el Capital Psicológico y Compromiso Organizacional en servidores judiciales de Tungurahua.

Objetivos Específicos:

- Vincular los resultados de las herramientas de investigación aplicadas con aspectos característicos del Capital Psicológico y Compromiso Organizacional.

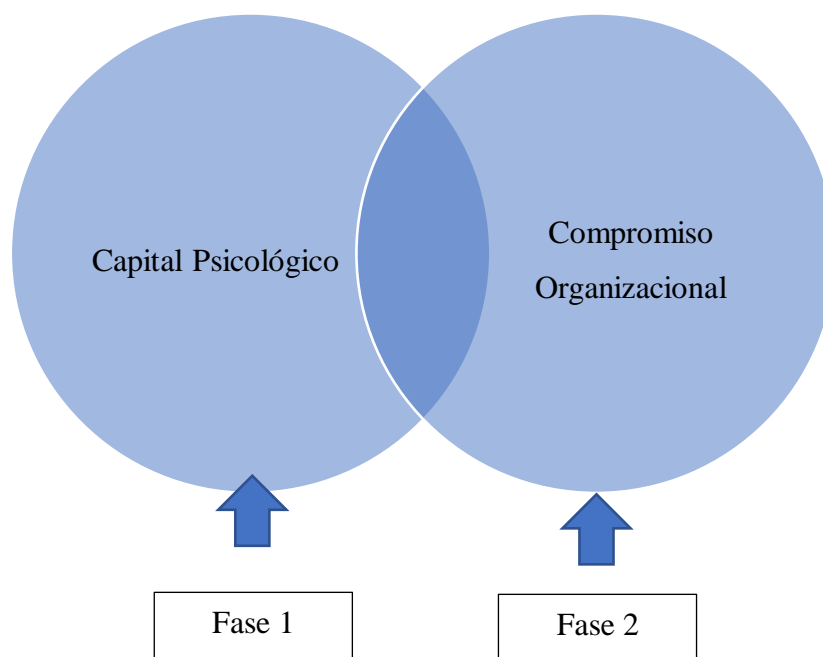
- Capacitar a los servidores judiciales acerca de la autoeficacia, la esperanza, la resiliencia y el optimismo.
- Capacitar a los servidores judiciales sobre compromiso afectivo, de continuidad y normativo.

Justificación

El presente proyecto de investigación, es primordial para los servidores judiciales de Tungurahua, primero porque da paso a mejorar el capital psicológico y compromiso organizacional. Esto, se realiza por medio de los puntos que contienen estas dos variables, de esta forma, se pretende mejorar la forma de trabajo en los servidores judiciales, al igual que otros aspectos relacionados con la institución.

Debido a esto, se entiende que las actividades concernientes al capital psicológico están dirigidas a la autoeficacia, resiliencia, optimismo y esperanza. Respecto al compromiso organizacional, el estudio se enfoca en las áreas afectivas y normativas. De esta forma, se beneficia no solo a los servidores judiciales, sino también a los usuarios de esta institución; quienes desarrollan aspectos psicológicos positivos, en la cual, se proyecta la mejora en la confianza para asumir los retos laborales, en donde exista motivación para el esfuerzo y de esta manera tener éxito en las tareas complejas, potenciar el optimismo sobre el éxito actual y futuro, además, se motive la búsqueda de las metas y redireccionar, si es necesario, elevar el nivel de adaptación ante problemas y buscar soluciones, mejorar el apego emocional, identificación e implicación con la institución y valorar la organización en la cual se ejerce. Es así, que la aplicación del modelo estratégico para el fortalecimiento de Capital Psicológico y Compromiso Organizacional en servidores judiciales de Tungurahua tiene la proyección de beneficiar de forma multifacética a la organización en general. Bajo este contexto, a continuación, se observa las fases que contemplan el desarrollo del presente proyecto.

Gráfico 2. Fases del modelo estratégico



Fuente: Elaboración propia

Fase 1: Capital Psicológico

Capacitación sobre el capital psicológico

Meta

Durante cuatro meses, se proyecta el fortalecimiento de los componentes que contiene el capital psicológico en los servidores judiciales de Tungurahua.

Descripción

La capacitación sobre el capital psicológico, se enfoca en el desarrollo psicológico positivo de los servidores judiciales. Esto se centra en cuatro pilares esenciales, uno es la creación de confianza, que se enfoca en que la persona sea y se sienta autoeficiente en su papel de asumir y realizar el trabajo necesario para superar cualquier oficio del trabajo, es decir que la persona sea y sienta que es capaz de superar los conflictos inesperados en el trabajo. El segundo, es el optimismo, que se enfoca en la actitud con atención a los aspectos positivos o más favorables en este caso enfocados con el trabajo (Azanza et al., 2014; Bonilla et al., 2018).

En el tercer pilar, se trata de la perseverancia que hace alusión a los objetivos, que se tiene en el trabajo, es decir, toma en cuenta la necesidad, por lo cual, si se percibe la necesidad de cambios es necesario redireccionar las acciones para cumplir lo que se desea. Esto último, está relacionado con la esperanza debido a la confianza en la posibilidad de lograr lo que se desea. El cuarto, tiene relación con la resiliencia, que es la forma de adaptación de una persona ante un problema o adversidad, ante lo cual, se mantiene y recupera el éxito en lo que hace (Cabezas, 2015).

Está comprobado que la unión de estos factores expuestos crear en factor principal para mejorar el rendimiento y satisfacción. A pesar de ser conceptos individuales y con validez discriminante, su vinculación en la parte central del capital psicológico, orientado a las personas con valoraciones positivas antes las circunstancias y probabilidad éxito por la motivación y perseverancia. Esta, es la razón primordial de enseñar a los servidores judiciales respecto a esta variable de estudio, mejorar a los sujetos al igual que a la institución.

Cuadro 2. Capacitación sobre el capital psicológico

Acción	Meta	Indicador	Recursos	Plazo - Tiempo
Objetivo	Durante el próximo año se proyecta el fortalecimiento de los componentes que contiene el capital psicológico en los servidores judiciales de Tungurahua.			
Autoeficiencia	Capacitación en cada área para una mejor eficiencia y garantizar la confianza en habilidades.	Porcentaje de asistencia en función de adquirir nuevos conocimientos.	Humanos: - Servidores públicos - Responsables de talento humano - Capacitadores Objetos: - Estructura de las capacitaciones	Cronograma en base al tiempo disponible por parte de los servidores judiciales.
Temáticas a tratar - Capacitaciones por medio de talleres - Reconocimiento del trabajo	Asistencia del 100% de los servidores judiciales.	Resultado en el uso del conocimiento adquirido.	- Material - Infraestructura	40 horas de capacitación dividida en 10 horas por semana durante un mes.
Esperanza	Priorizar objetivos reales. Motivar el compañerismo y la confianza.	Apoyo entre los trabajadores en asuntos de trabajo y lograr metas propuestas.	Humanos: - Servidores judiciales - Responsables de talento humano - Capacitadores Objetos: - Estructura de las capacitaciones	Cronograma en base al tiempo disponible por parte de los servidores judiciales.
Temáticas a tratar - Objetivación del trabajo - Apoyo social - Capacitación grupal de reconocimiento social	Asistencia del 100% de los servidores judiciales.	Resultado en el uso del conocimiento adquirido.	- Material - Infraestructura	40 horas de capacitación dividida en 10 horas por semana durante un mes.
Resiliencia	Mejorar la capacidad de reestablecerse ante conflictos, problemas o fracasos en el trabajo.	Trabajar en busca de los objetivos a pesar de los conflictos.	Humanos: - Servidores judiciales - Responsables de talento humano - Capacitadores Objetos: - Estructura de las capacitaciones	Cronograma en base al tiempo disponible por parte de los servidores judiciales.
Temáticas a tratar - Capacitación por medio de talleres enfocada en la resiliencia en el ámbito laboral.	Asistencia del 100% de los servidores judiciales.	Resultado en el uso del conocimiento adquirido.	- Material - Infraestructura	40 horas de capacitación dividida en 10 horas por semana durante un mes.
Optimismo	Conocer la importancia del optimismo, el orden en el trabajo y la renovación en el equipo de trabajo	Servidores judiciales optimistas con orden en el trabajo de forma contante.	Humanos: - Servidores judiciales - Responsables de talento humano - Capacitadores Objetos: - Estructura de las capacitaciones	Cronograma en base al tiempo disponible por parte de los servidores judiciales.
Temáticas a tratar - Capacitación grupal sobre el optimismo en el lugar de trabajo				

- Planificación de trabajo - Lluvia de ideas sobre alternativas para mejorar en equipo de trabajo.	Asistencia del 100% de los servidores judiciales.	Resultado en el uso del conocimiento adquirido.	- Material - Infraestructura	40 horas de capacitación dividida en 10 horas por semana durante un mes.
Evaluación	Conocer el nivel del capital psicológico en los servidores judiciales.	Elevación del capital psicológico.	Humanos - Servidores judiciales - Responsables de talento humano - Capacitadores Objetos: - Estructura de las capacitaciones - Material – Cuestionario del Capital Psicológico Positivo (PCQ) - Infraestructura	15 a 20 minutos al final de las 40 horas de capacitación dividida en 10 horas por semana durante un mes

Fuente: Elaboración propia

Fase 2: Compromiso Organizacional

Capacitación sobre el Compromiso Organizacional

Objetivo

Durante los siguientes cuatro meses, se proyecta el fortalecimiento de los componentes que contiene el compromiso organizacional en los servidores judiciales de Tungurahua.

Descripción

El compromiso organizacional, es la forma de como los miembros de una organización y su apego al lugar del trabajo. Esto, es un aspecto fundamental para saber si las personas que trabajan en un lugar lo hacen por más tiempo y si lo hacen con pasión con la razón de tener éxito. El estudio permite conocer la satisfacción en el trabajo, compromiso laboral, liderazgo, desempeño, inseguridad laboral, entre otros. Usualmente, son análisis que hacen los líderes de instituciones para conocer la dedicación de los trabajadores en su deber. Debido a esto, se busca mejorar el compromiso organizacional en los servidores judiciales de Tungurahua.

El compromiso afectivo en una organización es el apego emocional de los empleados con la organización, en esto, se refiere que, si hay un alto nivel, se encuentra una mayor posibilidad de que el empleado permanezca en la organización. Además, que las personas tienen un rol más activo en lo cual participan en las actividades, discusiones y reuniones de trabajo. Ante esto, si se da que el compromiso afectivo, es bajo, las personas se van de la organización ante cualquier circunstancia (Baez et al., 2019).

En el compromiso de continuidad, es el nivel de compromiso en el cual el trabajador piensa en el costo de salir del trabajo. El nivel continuo, se refiere a, que se quiere permanecer en la organización por mucho tiempo, debido a la inversión energía y apego. El compromiso normativo, es la sensación de las personas que trabajan en

una organización, se sienten obligadas a quedarse en una organización porque es la mejor opción (Peña et al., 2016).

Cuadro 3. Capacitación sobre el Compromiso Organizacional

Acción	Meta	Indicador	Recursos	Plazo - Tiempo
Objetivo	Durante los siguientes cuatro meses se proyecta el fortalecimiento de los componentes que contiene el compromiso organizacional en los servidores judiciales de Tungurahua.			
Compromiso Afectivo	Empleados con nivel afectivo alto y a gusto con la organización.	Permanencia de los trabajadores y óptimos en su trabajo.	Humanos: - Servidores públicos - Responsables de talento humano	Cronograma en base al tiempo disponible por parte de los servidores judiciales.
Temáticas a tratar - Capacitar sobre las habilidades o roles por medio de actividades grupales - Comunicación entre todas las partes de la organización - Establecer normas y tareas claras	Asistencia del 100% de los servidores judiciales.	Resultado en el uso del conocimiento adquirido.	Objetos: - Estructura de las capacitaciones - Material - Infraestructura	40 horas de capacitación dividida en 10 horas por semana durante un mes.
Compromiso de Continuidad	Elevar el compromiso de los trabajadores con la institución.	Mayor desempeño en el trabajo, inversión energía y apego.	Humanos: - Servidores públicos - Responsables de talento humano	Cronograma en base al tiempo disponible por parte de los servidores judiciales.
Temáticas a tratar - Motivar el desarrollo profesional por medio de capacitaciones específicas para cada área de trabajo - Brindar reconocimiento profesional	Asistencia del 100% de los servidores judiciales.	Resultado en el uso del conocimiento adquirido.	Objetos: - Estructura de las capacitaciones - Material - Infraestructura	40 horas de capacitación dividida en 10 horas por semana durante un mes.
Compromiso Normativo	Sensación de pertenencia a la organización.	Permanencia en la institución.	Humanos: - Servidores públicos - Responsables de talento humano	Cronograma en base al tiempo disponible por parte de los servidores judiciales.
Temáticas a tratar - Dar reconocimiento laboral - Entender las razones por las que los empleados están en la organización - Dar trabajos significativos	Asistencia del 100% de los servidores judiciales.	Resultado en el uso del conocimiento adquirido.	Objetos: - Estructura de las capacitaciones - Material - Infraestructura	40 horas de capacitación dividida en 10 horas por semana durante un mes.

Evaluación	Conocer el nivel del compromiso organizacional.	Mejorar el compromiso organizacional.	Humanos: - Servidores públicos - Responsables de talento humano - Capacitadores Objetos: - Estructura de las capacitaciones - Material – Escala de Compromiso Organizacional. - Infraestructura	15 a 20 minutos al final de las 40 horas de capacitación dividida en 10 horas por semana durante un mes.
------------	---	---------------------------------------	--	--

Fuente: Elaboración propia

Validación de la propuesta

Como complemento al trabajo desarrollado y como parte del rigor científico, se presenta el proceso de validación de la propuesta diseñada a fin de que el contenido presentado tenga la veracidad y certeza para que el modelo sea aplicado dentro de la institución.

Sobre esta base, la validación de la propuesta estuvo a cargo de cuatro especialistas: Mg. Jorge Antonio Vasco Vasco, docente de la ESPOCH, Mg. Sara Verónica Guadalupe Núñez, docente de la Universidad Técnica de Ambato, Mg. María Dolores Guamán Guevara, docente de la Universidad Técnica de Ambato, Mg. Gonzalo Pazmay, Coordinador de Posgrado de la Escuela de Psicología de la Pontificia Universidad Católica – Sede Ambato, y de dos beneficiarias pertenecientes al Departamento de Talento Humano del Consejo de la Judicatura de Tungurahua, la Mg. Mayra Fernanda Navas Posligua, responsable de Talento Humano del Consejo de la Judicatura Tungurahua y la Mg. Diana Carolina Bustos Pesantes, analista de Talento Humano del Consejo de la Judicatura de Tungurahua.

Para la validación de la propuesta, se utilizó la Matriz de Validación de la propuesta dirigida a especialistas y beneficiarios en las áreas de pertinencia, desarrollada en la Pontificia Universidad Católica sede Ambato, en donde, se esquematizan los criterios de: estrategias iniciales, actividades, metodología, duración y evaluación, a fin de validar el modelo estratégico para el fortalecimiento de Capital Psicológico y Compromiso Organizacional en servidores judiciales de Tungurahua. Adicional a ello, se estableció una lista de cotejo, en donde los participantes evaluaron cada uno de los ítems planteados en referencia a la propuesta diseñada (Anexo 3).

La evaluación realizada por los especialistas durante el proceso de validación permitió establecer la factibilidad del modelo propuesto, el cual busca mejorar el capital psicológico y el compromiso organizacional en los funcionarios judiciales. A partir de lo señalado, para los especialistas participantes quienes son docentes de universidades públicas y privadas del Ecuador, desde su perspectiva y experticia

aprueban el contenido del modelo propuesto; pues catalogan a las actividades desarrolladas como necesarias para mejorar la forma de trabajo de los servidores judiciales.

Finalmente, la participación activa de los beneficiarios permitió desarrollar un modelo factible y práctico; que permita trabajar de mejor manera con los servidores judiciales; cuyo enfoque principal, se centra en la mejora del capital psicológico y el compromiso organizacional con fundamento en uno de los pilares de la psicología positiva.

CONCLUSIONES

- La fundamentación teórica del present trabajo de investigación, se encuentra en base al capital psicológico y compromiso organizacional. Estas dos variables dan paso a la excelencia de las personas que trabajan en una organización. Por medio del análisis de estos aportes, se pudo comprender los componentes específicos para de esta forma conocer, analizar y mejorar el desempeño, y así, mejorar estos aspectos en los servidores judiciales de Tungurahua.
- La diagnosticación dentro del Consejo de la Judicatura de la provincia de Tungurahua, los servidores judiciales presentaron un capital psicológico alto en la mayor parte de la muestra; a diferencia de esto, en el compromiso organizacional, se presentó mayor cantidad de personas con un nivel medio, es decir, hay mayor capital psicológico que compromiso organizacional en lo que respecta a este estudio. Esto significa que las personas son eficientes y tienen esperanza, optimismo y resiliencia óptima. Sin embargo, su relación con la institución se encuentra afectada y esto causa problemas, incluso el dejar el trabajo.
- Por medio de las herramientas utilizadas y su presencia en la muestra estudiada conforme a la organización, permitió percibir como se encuentra la población y trabajar al respecto. Por otro lado, al realizar el análisis descriptivo y correlacional entre los resultados de aplicación, se conoció que no existe relación entre el capital psicológico y el compromiso organizacional, por lo cual, se aceptó la hipótesis nula en la, que se menciona que el capital psicológico no se relaciona con el compromiso organizacional en servidores judiciales de Tungurahua.
- La elaboración de un modelo estratégico permitió el fortalecimiento del capital psicológico y compromiso organizacional en servidores judiciales de Tungurahua, el cual fue validado por cuatro especialistas y dos beneficiarios, la misma que fue diseñada en dos fases, la primera, se enfoca en el trabajo del capital psicológico donde se aborda aspectos tales como autoeficiencia, esperanza, resiliencia y optimismo, mientras que, para la segunda fase, se proyecta el trabajo con el compromiso organizacional con enfoque en el compromiso afectivo, de continuidad y normativo.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda aplicar el modelo estratégico para el fortalecimiento de capital psicológico y compromiso organizacional en servidores judiciales de Tungurahua de forma permanente y dar seguimiento para saber su funcionalidad a más de tener información actualizada sobre estas dos variables en la población de la organización.
- Asimismo, es necesario ampliar las investigaciones en estas variables de estudio en organizaciones y sus trabajadores; de esta forma tener mayor sustentos e información enfocada en mejorar el conocimiento a la labor, debido a que no hay información actualizada de esto en el entorno ecuatoriano y hacerlo es un paso gigante en la investigación científica enfocada en las organizaciones.
- Sería óptimo realizar análisis sobre el capital psicológico y el compromiso organizacional con todo el personal del Consejo de la Judicatura de la provincia de Tungurahua y revisar cada área. Para tener un diagnóstico en toda la institución con resultados a profundidad, lo cual permite una mejora efectiva en todas las personas de la institución y la organización como tal, lo cual evita la deserción de trabajo, estrés laboral y mejor desempeño en los roles de cada empleado.
- Se recomienda aplicar este tipo de investigaciones en todas las organizaciones públicas y privadas en las diferentes áreas de empleo. Esto permite conocer la forma de trabajo y como el personal se siente, lo cual, da paso a implementar mejoras estratégicas en las instituciones donde se brinde un mejor nivel de trabajo; además, esto incrementaría la producción y el bienestar tanto en las personas como en la organización.

BIBLIOGRAFÍA

- Aldana, E., Tafur, J., & Leal, M. (2018). *Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla - Colombia*. 39(11), 13–24. Retrieved from <https://www.revistaespacios.com/a18v39n11/a18v39n11p13.pdf>
- Arboleda, A. (2016). El compromiso de continuidad y el vínculo del consumidor con la organización. *Cuadernos de Administración*, 29(53), 181–201. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.cao29-53.ccvc>
- Arias, W. (2016). ¿Es la psicología positiva presentista?: breve revisión de las críticas a la psicología positiva a la luz de la historia de la psicología y la epistemología. *Revista Peruana de Historia de la Psicología*, 2, 93–110. https://www.researchgate.net/publication/315028270_ES_LA_PSICOLOGIA_POSITIVA_PRESENTISTA_BREVE_REVISION_DE_LAS_CRITICAS_A_LA_PSICOLOGIA_POSITIVA_A_LA_LUZ_DE_LA_HISTORIA_DE_LA_PSICOLOGIA_Y_LA_EPISTEMOLOGIA
- Arrogante, Ó., Pérez, A., & Aparicio, E. (2015). Bienestar psicológico en enfermería: relaciones con resiliencia y afrontamiento. *Enfermería Clínica*, 25(2), 73–80. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2014.12.009>
- Avey, J. B. (2014). The Left Side of Psychological Capital: New Evidence on the Antecedents of PsyCap. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 21(2), 141–149. <https://doi.org/10.1177/1548051813515516>
- Azanza, G., Domínguez, Á., Moriano, J., & Molero, F. (2014). Capital psicológico positivo . Validación del cuestionario PCQ en España. *Anales de Psicología*, 30(1), 294–301. <https://revistas.um.es/analesps/article/view/analesps.30.1.153631/156551>
- Baez, R., Zayas, P., Velázquez, R., & Lao, Y. (2019). Modelo conceptual del

- compromiso organizacional en empresas cubanas. *Ingeniería Industrial*, 40(1), 14–23. <http://scielo.sld.cu/pdf/rii/v40n1/1815-5936-rii-40-01-14.pdf>
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control* (1st ed.). Worth Publishers.
- Bandura, A. (1998). Advances in psychological science. Personal, social and cultural aspect. In *Personal and collective efficacy in human adaptation and change*. Psychology Press.
- Bayano, H., & Guevara, L. (2019). El capital psicológico positivo y su relación con comportamientos discrecionales en trabajadores de Lima , Perú. *Revista Colombiana de Psicología*, 28(1), 49–64. <https://doi.org/https://doi.org/10.15446/rcp.v28n1.66462>
- Böhrt, R., & Larrea, P. (2018). Relación entre compromiso normativo y apoyo organizacional percibido en empleados de oficina. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología*, 16(2), 220–251. http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v16n2/v16n2_a01.pdf
- Bonilla, D., Ríos, M., & Álvarez, J. (2018). Gestión del personal como efecto de las capacitaciones y su impacto en el cumplimiento del plan operativo anual institucional: caso Universidad Técnica de Ambato. *Universidad Ciencia y Tecnología*, (2), 37-45. <https://uctunexpo.autanabooks.com/index.php/uct/article/view/65/66>
- Bordignon, N. (2005). El desarrollo psicosocial de Eric Erikson. El diagrama epigenético del adulto. *Revista Lasallista de Investigación*, 2(2), 50–63. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=69520210>
- Buendía, D., & Álvarez, R. (2019). *Análisis del capital psicológico y su relación con la motivación y satisfacción laboral de los colaboradores de servicio al cliente de una empresa del sector de las telecomunicaciones de la ciudad de*

Guayaquil [Tesis de pregrado, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil].
Repositorio de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/13517/1/T-UCSG-PRE-FIL-CPO-240.pdf>

Cabezas, A. (2015). Capital Psicológico: un constructo fundacional dentro de la psicología organizacional positiva. *Revista Científica de Ciencias de la Salud*, 8(2), 50–55.
https://www.researchgate.net/publication/295092709_Capital_Psicologico_un_constructo_fundacional_dentro_de_la_psicologia_organizacional_positiva_Psychological_Capital_a_foundational_construct_in_positive_organizational_psychology

Cadena, P., Rendón, R., Aguilar, J., Salinas, E., De la Cruz, F., & Sangerman, D. (2017). Métodos cuantitativos, métodos cualitativos o su combinación en la investigación: un acercamiento en las ciencias sociales. *Revista Mexicana de Ciencias Agrícolas*, 8(7), 1603–1617.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=263153520009>

Cernas, D., Mercado, P., & León, F. (2018). Satisfacción laboral y compromiso organizacional: prueba de equivalencia de medición entre México y Estados Unidos. *Contaduría y Administración*, 63(2), 1–23.
<https://doi.org/https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.986>

Consejo de la Judicatura. (2019). *Plan estratégico de la función judicial*. Ecuador: Consejo de la Judicatura.
<https://www.funcionjudicial.gob.ec/images/flippingbook/planestrategico/planesstrategico.pdf>

Cuadra, A., Sjöberg, Ó., Beyle, C., Veloso, C., Leiva, J., Muñoz, C., & Mally, I. (2018). Capital psicológico y su relación con actitudes deseadas. *Interciencia*, 43(11), 758–763. https://www.interciencia.net/wp-content/uploads/2018/11/758-CUADRA-43_11.pdf

- Díaz, P. (2014). El concepto de ciencia como sistema, el positivismo, neopositivismo y las “investigaciones cuantitativas y cualitativas”. *Salud Uninorte*, 30(2), 227–244.
<http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v30n2/v30n2a14.pdf>
- Estrada, E., & Gallegos, N. (2021). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la Amazonía peruana. *Educação Formação*, 6(1), 1–18. <https://doi.org/10.25053/redufor.v6i1.3854>
- Fernández, L., & Vilariño, M. (2018). Historia, investigación y discurso de la Psicología Positiva : Un abordaje crítico. *Terapia Psicológica*, 36(2), 123–133.
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/terpsicol/v36n2/0718-4808-terpsicol-36-02-00123.pdf>
- Frías, P. (2014). *Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y* [Tesis de posgrado, Universidad de Chile]. Repositorio de la Universidad de Chile. https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/117629/TESIS%20MAGISTER%20PFRIAS_2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Galleguillos, P., & Olmedo, E. (2019). Autoeficacia y motivación académica: Una medición para el logro de objetivos escolares. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 9(3), 119–135.
<https://doi.org/10.30552/ejihpe.v9i3.329>
- García, J., García, Á., López, C., & Díaz, P. (2016). Conceptualización teórica de la resiliencia psicosocial y su relación con la salud. *Salud y drogas*, 16(1), 59–68.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=83943611006>
- García, M., & Forero, C. (2017). Elementos relacionales del capital psicológico y cambio organizacional en empleados del sector terciario de la ciudad de Bogotá - Colombia. *Katharsis*, (23), 129–141.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5888111>

- García, X., Salguero, A., Molinero, O., De la Vega, R., Ruiz, R., & Márquez, S. (2015). El papel del perfil resiliente y las estrategias de afrontamiento sobre el estrés-recuperación del deportista de competición. *Kronos*, 14(1). <https://gse.com/es/journals/kronos/articulos/el-papel-del-perfil-resilientey-las-estrategias-de-afrontamiento-sobre-el-estres-recuperaciondel-deportista-de-competicion-1807%0D>
- Girardi, P., Pardo, R., Rivas, V., Trueba, D., Mur, J., & Paez, N. (2018). Autoeficacia: una revisión aplicada a diversas áreas de la psicología. *Ajayu*, 16(2), 299–325. http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v16n2/v16n2_a04.pdf
- Goleman, D. (2014). *La Inteligencia Emocional* (1st ed.). B De Bolsillo.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas* (1st ed.). Mc Graw Hill Education.
- Haldun, A. (2018). User's guide to correlation coefficients. *Turkish Journal of Emergency Medicine*, 18, 91-93. <https://doi.org/10.1016/j.tjem.2018.08.001>
- Hu, T., Zhang, D., & Wang, J. (2015). A meta-analysis of the trait resilience and mental health. *76*, 18–27. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.11.039>
- Khelifat, A., Chen, H., Ayoun, B., & Eyoun, K. (2021). The impact of the challenge and hindrance stress on hotel employees interpersonal citizenship behaviors: Psychological capital as a moderator. *International Journal of Hospitality Management*, 1. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.102886>
- Ko, J., Jang, H., & Kim, S. (2021). The effect of corporate social responsibility recognition on organisational commitment in global freight forwarders. *Asian Journal of Shipping and Logistics*, 37, 117–126. <https://doi.org/10.1016/j.ajsl.2020.12.005>

- Liao, M., Fang, F., Liu, G., Zhang, Y., Deng, C., & Zhang, X. (2020). Influencing factors and correlation of anxiety, psychological stress sources, and psychological capital among women pregnant with a second child in Guangdong and Shandong Province. *Journal of Affective Disorders*, 264(1), 115–122. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jad.2019.11.148>
- Liaudat, S. (2017). América Latina como locus de la esperanza global fortalezas y debilidades. *I Encuentro de Filosofía de La Liberación*, 3. Jujuy. http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/71366/Documento_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- López, M., Neves, S., Viseu, J., & Santana, S. (2018). Capital Psicológico de los Trabajadores en España. Análisis Factorial Confirmatorio del PCQ-12. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación – e Avaliação Psicológica*, 48(3), 67–79. <https://doi.org/10.21865/ridep48.3.06>
- López, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Barcelona: Creative Commons. https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsoccua_a2016_cap2-3.pdf
- Lupano, M., & Castro, A. (2010). Psicología Positiva: Análisis Desde Su Surgimiento. *Ciencias Psicológicas*, 4(1), 43–56. <https://doi.org/10.22235/cp.v4i1.110>
- Maslow, A. (1954). *Motivation and personality*. Harper & Row.
- Máynez, A. (2016). Cultura y compromiso afectivo: ¿influyen sobre la transferencia interna del conocimiento? *Contaduría y Administración*, 61, 666–681. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1016/j.cya.2016.06.003>
- Mesurado, B. (2017). Psicología positiva. *Diccionario Interdisciplinar Austral*, 1–17. http://dia.austral.edu.ar/Psicología_positiva%0ASe

- Meyer, J., & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, (1), 1. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Montes, C., & Moreta, R. (2019). La función predictora de la Autoeficacia en la Motivación Escolar en estudiantes de medicina del Ecuador. *Uniandes EPISTEME*, 6(4), 565–578. https://www.researchgate.net/publication/336217006_La_funcion_predictora_de_la_Autoeficacia_en_la_Motivacion_Escolar_en_estudiantes_de_medicina_del_Ecuador_The_predictive_function_of_Self-efficacy_in_School_Motivation_in_medical_students_of_Ecuador
- Nader, M., Peña, S., & Santa, E. (2014). Predicción de la satisfacción y el bienestar en el trabajo: hacia un modelo de organización saludable en Colombia. *Estudios Gerenciales*, 30, 31–39. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.estger.2014.02.006>
- Neves, T., Graveto, J., Rodrigues, V., Marôco, J., & Parreira, P. (2018). Compromiso organizacional , cualidades psicométricas e invarianza del cuestionario de Meyer y Allen para enfermeros portugueses. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*, 26(e3021), 1–11. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.2407.3021>
- Oblitas, L. (2005). *Manual de Psicología Clínica y de la Salud*. Psicom. https://www.academia.edu/452646/Manual_de_Psicología_Clínica_y_de_la_Salud
- Omar, A. (2015). Constructos Fundacionales de la Psicología Organizacional Positiva. *Revista Latinoamericana de Psicología Positiva*, 2(1), 70–87. https://www.researchgate.net/publication/273002962_Constructos_fundacionales_de_la_Psicologia_Organizacional_Positiva
- Ortín, F., De la Vega, R., & Gonsálvez, J. (2013). Optimismo, ansiedad-estado y autoconfianza en jóvenes jugadores de balonmano. *Anales de Psicología*,

29(3), 637–641.
https://www.researchgate.net/publication/256917520_Optimismo_ansiedad-estado_y_autoconfianza_en_jovenes_jugadores_de_balonmano

Ospina, C. (2019). *Relación entre capital psicológico y capital ético aplicado a los valores corporativos de la universidad católica de Colombia* [Tesis de posgrado, Universidad Católica de Colombia]. Repositorio Institucional de la Universidad Católica de Colombia. <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/23756/1/Relacion-entre-capital-psicologico-y-capital-etico-aplicado-a-UCat%c3%b3lica-de-C.pdf>

Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Int. J. Morphol*, 35(1), 227–232. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>

Park, N., Peterson, C., & Sun, J. (2013). La psicología positiva: investigación y aplicaciones. *terapia psicológica*, 31(1), 11–19. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0718-48082013000100002>

Pedrosa, I., Celis, K., Suárez, J., García, E., & Muñiz, J. (2015). Cuestionario para la evaluación del optimismo: Fiabilidad y evidencias de validez. *Terapia Psicológica*, 33(2), 127–138. <https://doi.org/10.4067/S0718-48082015000200007>

Peña, M., Díaz, M., Chávez, A., & Sánchez, C. (2016). El compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 9(5), 95–105. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2808147

Profili, M. (2015). *Organizaciones saludables: estudio de un caso en Mendoza* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Cuyo]. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Cuyo. <https://core.ac.uk/download/pdf/75997446.pdf>

- Reig, A., & Rico, N. (2019). Organizaciones saludables y sostenibilidad: aportaciones desde la formación de la psicología organizacional positiva. *Rihumso*, (15), 21–44. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6976607>
- Rodríguez, C., Ramírez, R., Fernández, M., & Bustos, C. (2018). Capital Psicológico, Desempeño Contextual y Apoyo Social del Trabajo en Salud Primaria. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 34(1), 123–133. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.5093/jwop2018a15>
- Rogers, C. (1951). *Client-centered therapy: Its current practice, implications and theory*. Boston.
- Rojas, M. (2015). Tipos de Investigación científica: Una simplificación de la complicada incoherente nomenclatura y clasificación. *REDVET. Revista Electrónica de Veterinaria*, 16(1), 1–14. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=63638739004>
- Rotter, J. (1966). *Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement*. American Psychological Association.
- Roy, I., Rivas, R., Pérez, M., y Palacios, L. (2019). Correlación: no toda correlación implica causalidad. *Revista Alergia México*, 66(3), 354-360. <http://www.scielo.org.mx/pdf/ram/v66n3/2448-9190-ram-66-03-354.pdf>
- Rubio, C. (2019). *Psicología positiva y logoterapia. Relaciones conceptuales y empíricas entre el bienestar personal y el sentido de la vida* (09 ed.). La laguna (Tenerife). http://dia.austral.edu.ar/Psicología_positiva%0ASe
- Salanova, M. (2014). En defensa de la Psicología Positiva. Retrieved from Materia III website: <http://esmateria.com/2014/09/16/carta-la-directora-sobre-la-psicologia-positiva/>

- Salanova, M., Llorens, S., & Martínez, I. (2016). Aportaciones desde La psicología organizacional positiva para desarrollar organizaciones saludables y resilientes. *Papeles Del Psicólogo*, 37(3), 177–184. <http://www.papelesdelpsicologo.es><http://www.psychologistpapers.com>
- Salanova, M., Martínez, I., & Llorens, S. (2014). Una mirada más “positiva” a la salud ocupacional desde la psicología organizacional positiva en tiempos de crisis: Aportaciones desde el equipo de investigación WoNT. *Papeles del Psicólogo*, 35(1), 22–30. <http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/2318.pdf>
- Salazar, P. (2018). *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana* [Tesis de posgrado, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio Institucional de la Universidad Andina Simón Bolívar. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6348/1/T2694-MDTH-Salazar-Satisfacci%c3%b3n.pdf>
- Salcedo, J., & Valentina, S. (2017). *Prácticas organizacionales saludables y su relación con el engagement en trabajadores de un Colegio de Santiago de Cali* [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Javeriana de Cali]. Repositorio Institucional de la Pontificia Universidad Javeriana de Cali. http://vitela.javerianacali.edu.co/bitstream/handle/11522/8404/Practicas_organizacionales_saludables.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sánchez, Á. (2015). *Modelo HERO: intervenciones positivas en las organizaciones: mindfulness e Indagación apreciativa* [Tesis de pregrado, Universitat Jaume I]. Repositorio Institucional de la Universitat Jaume. <http://repositori.uji.es/xmlui/handle/10234/136905>
- Sánchez, M., Pirela, L., & Arraga, M. (2018). Efectos de un programa de felicidad basado en la psicología positiva sobre el rendimiento académico de estudiantes universitarios. *Revista Electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación Social*, 25(13), 37–39.

<http://ojs.urbe.edu/index.php/redhecs/article/view/2602>

- Seema, Choudhary, V., & Saini, G. (2021). Effect of job satisfaction on moonlighting intentions: Mediating effect of organizational commitment. *European Research on Management and Business Economics*, 27(1), 1–11. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2020.100137>
- Segredo, M., García, A., López, P., León, P., & Perdomo, I. (2016). Comunicación organizacional como dimensión necesaria para medir el clima en las organizaciones en salud pública . *Comunicación Organizacional En Salud Pública Artículo*, 16(1), 28–37. <https://doi.org/10.19136/hs.v16i1.1256>
- Seligman, M. (2002). *Authentic Happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. Atria Books.
- Seligman, M. (2004). *Authentic Happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. Atria Books.
- Seligman, M., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An Introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5–14. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>
- Silva, M., & Bonilla, D. (2020). Justicia organizacional y capital psicológico: factores que se relacionan con la satisfacción laboral. *Magazine de las Ciencias: Revista de Investigación e Innovación*, 5(7), 16–29. <https://revistas.utb.edu.ec/index.php/magazine/article/download/838/680/>
- Snyder, C. (1998). *Handbook of social and clinical psychology*. Allyn & Bacon.
- Snyder, C. (2020). The Past and Possible Futures of Hope. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 19(1), 11–28. <https://doi.org/https://doi.org/10.1521/jscp.2000.19.1.11>

- Sorenson, S. (2013). *Engaging Employees After the Honeymoon Period*.
<https://news.gallup.com/businessjournal/163463/engaging-employees-honeymoon-period.aspx>
- Spence, H., & Fida, R. (2014). New nurses burnout and workplace wellbeing: The influence of authentic leadership and psychological capital. *Burnout Research*, 1(1), 19–28. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2014.03.002>
- Tello, L. (2018). *Relación del compromiso organizacional con la satisfacción laboral en el sector calzado de la provincia de Tungurahua* [Tesis de posgrado, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Institucional de la Universidad Técnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28319/1/43%20GTH.pdf>
- Vera, B. (2006). Psicología positiva: una nueva manera de entender la psicología. *Papeles Del Psicólogo*, 27(1), 3–8. <https://www.redalyc.org/html/778/77827102/>
<http://www.redalyc.org/html/778/77827102/>

ANEXOS

Anexo 1. PCQ Capital Psicológico

PCQ CAPITAL PSICOLÓGICO

Datos Sociodemográficos

Por favor responda las preguntas sociodemográficas, donde se marque en cada pregunta con una X según su referencia.

Edad

18 a 21 años	
22 a 25 años	
26 a 28 años	
29 a 31 años	
32 a 35 años	
36 a 38 años	
39 o más años	

Tiempo de trabajo en la organización (años)

1 a 2 años	
3 a 4 años	
5 a 6 años	
7 a 8 años	
9 a 10 años	
11 o más años	

Tiempo en puesto de trabajo actual (años)

1 a 2 años	
3 a 4 años	
5 a 6 años	
7 a 8 años	
9 a 10 años	
11 o más años	

Área a la que pertenece en la institución

Cargo que ejerce en la institución

PCQ – Capital Psicológico

Instrucciones: por favor, indique con un O con una X el número en la escala de 1 a 6 que mejor refleja su grado de acuerdo con cada una de las siguientes afirmaciones. Tenga en cuenta que 1 significa totalmente en desacuerdo y 6 muy de acuerdo.

1. Me siento seguro/a analizando un problema a largo plazo para encontrar una solución	1	2	3	4	5	6
2. Me siento seguro/a al representar a mi área de trabajo en reuniones con la dirección.	1	2	3	4	5	6
3. Me siento seguro/a al participar en los debates sobre la estrategia de mi empresa.	1	2	3	4	5	6
4. Me siento seguro/a ayudando a establecer objetivos en mi área de trabajo.	1	2	3	4	5	6
5. Me siento seguro/a contactando con personas externas a la organización (proveedores, clientes...) para discutir los problemas.	1	2	3	4	5	6
6. Me siento seguro/a al presentar información a un grupo de colegas.	1	2	3	4	5	6
7. Si estuviese en apuros en el trabajo, se me ocurrirían muchas formas de salir de la situación.	1	2	3	4	5	6
8. En la actualidad estoy persiguiendo enérgicamente mis objetivos laborales.	1	2	3	4	5	6
9. Hay muchas formas de darle la vuelta a cualquier problema.	1	2	3	4	5	6
10. Actualmente creo que estoy teniendo bastante éxito en mi trabajo.	1	2	3	4	5	6
11. Se me ocurren muchas formas de alcanzar mis actuales objetivos laborales.	1	2	3	4	5	6
12. En este momento, estoy alcanzando los objetivos laborales que me he establecido.	1	2	3	4	5	6
13. Cuando tengo un contratiempo en el trabajo, tengo problemas para recuperarme y seguir adelante.	1	2	3	4	5	6
14. Por lo general manejo las dificultades de una manera u otra en el trabajo	1	2	3	4	5	6
15. Puedo “quedarme solo/a” en el trabajo, por así decirlo, si tengo que hacerlo.	1	2	3	4	5	6
16. Normalmente me tomo con calma los aspectos estresantes del trabajo	1	2	3	4	5	6
17. Puedo superar las épocas laborales difíciles porque ya me he enfrentado antes a las dificultades.	1	2	3	4	5	6
18. Siento que puedo manejar muchas cosas a la vez en este trabajo.	1	2	3	4	5	6
19. Cuando las cosas son inciertas para mí en el trabajo, por lo general, espero lo mejor.	1	2	3	4	5	6
20. Si algo puede ir mal en mi trabajo, seguramente irá mal.	1	2	3	4	5	6
21. En lo que respecta a mi trabajo, siempre veo el lado bueno de las cosas.	1	2	3	4	5	6
22. En lo que respecta a mi trabajo, soy optimista en cuanto a lo que me deparará el futuro.	1	2	3	4	5	6
23. En este trabajo las cosas nunca salen como yo quiero.	1	2	3	4	5	6
24. Valoro este trabajo como “no hay mal que por bien no venga	1	2	3	4	5	6

Anexo 2. Escala de Compromiso Organizacional

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Datos Sociodemográficos

Por favor responda las preguntas sociodemográficas, donde se marque en cada pregunta con una X según su referencia.

Edad

18 a 21 años	<input type="checkbox"/>
22 a 25 años	<input type="checkbox"/>
26 a 28 años	<input type="checkbox"/>
29 a 31 años	<input type="checkbox"/>
32 a 35 años	<input type="checkbox"/>
36 a 38 años	<input type="checkbox"/>
39 o más años	<input type="checkbox"/>

Tiempo de trabajo en la organización (años)

1 a 2 años	<input type="checkbox"/>
3 a 4 años	<input type="checkbox"/>
5 a 6 años	<input type="checkbox"/>
7 a 8 años	<input type="checkbox"/>
9 a 10 años	<input type="checkbox"/>
11 o más años	<input type="checkbox"/>

Tiempo en puesto de trabajo actual (años)

1 a 2 años	<input type="checkbox"/>
3 a 4 años	<input type="checkbox"/>
5 a 6 años	<input type="checkbox"/>
7 a 8 años	<input type="checkbox"/>
9 a 10 años	<input type="checkbox"/>
11 o más años	<input type="checkbox"/>

Área a la que pertenece en la institución

Cargo que ejerce en la institución

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Instrucciones: A continuación, se ofrece una serie de afirmaciones que representan los sentimientos que las personas tienen acerca de la empresa u organización para la que trabajan. Por favor indique el grado De Acuerdo o Desacuerdo con cada afirmación que aparece en la parte superior del cuestionario. Marque con un ASPA (X) su número de elección, y trate de contestar sin consultar a otra persona y de acuerdo al enunciado. No existen respuestas correctas o incorrectas. Por favor sea sincero.

La escala de siete puntos es la siguiente:

Respuestas	Numeración
Totalmente en Desacuerdo	1
En Desacuerdo	2
Levemente en Desacuerdo	3
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	4
Levemente de Acuerdo	5
De Acuerdo	6
Totalmente de Acuerdo	7

Cuestionario

Ítems	1	2	3	4	5	6	7
1. Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización	1	2	3	4	5	6	7
2. En realidad siento como si los problemas de esta organización fueran los míos.	1	2	3	4	5	6	7
3. No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización.	1	2	3	4	5	6	7
4. No me siento emocionalmente ligado a la organización	1	2	3	4	5	6	7
5. No me siento como "parte de la familia" en esta organización.	1	2	3	4	5	6	7
6. Esta organización tiene un gran significado personal para mí.	1	2	3	4	5	6	7
7. Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo.	1	2	3	4	5	6	7
8. Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo.	1	2	3	4	5	6	7
9. Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora.	1	2	3	4	5	6	7
10. Siento que tengo muy pocas opciones si considerará dejar esta organización.	1	2	3	4	5	6	7
11. Sí no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar.	1	2	3	4	5	6	7
12. Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles.	1	2	3	4	5	6	7
13. No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.	1	2	3	4	5	6	7
14. Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto.	1	2	3	4	5	6	7
15. Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora.	1	2	3	4	5	6	7
16. La organización donde trabajo merece mi lealtad.	1	2	3	4	5	6	7
17. No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.	1	2	3	4	5	6	7
18. Siento que le debo mucho a esta organización.	1	2	3	4	5	6	7

Anexo 3. Matriz de Validación de la propuesta dirigida a especialistas y beneficiarios

ESQUEMA DE LA PROPUESTA	Se ajusta a la temática		
	SI	NO	OBSERVACIONES
Acciones			
Capacitaciones por medio de talleres y actividades grupales			
Reconocimiento del trabajo			
Objetivación del trabajo			
Apoyo social			
Capacitación grupal de reconocimiento social			
Capacitación sobre el optimismo en el lugar de trabajo			
Capacitación por medio de talleres enfocada en la resiliencia en el ámbito laboral.			
Capacitación grupal sobre el optimismo en el lugar de trabajo			
Planificación de trabajo			
Lluvia de ideas sobre alternativas para mejorar en el equipo de trabajo			
Capacitar sobre las habilidades o roles por medio de actividades grupales			
Comunicación entre todas las partes de la organización			
Establecer normas y tareas claras			
Motivar el desarrollo profesional por medio de capacitaciones específicas para cada área de trabajo			
Brindar reconocimiento profesional			
Dar reconocimiento laboral			
Entender las razones por las que los empleados están en la organización			
Dar trabajos significativos			
Evaluación			
Metas			
Capacitación en cada área para una mejor eficiencia y garantizar la confianza en habilidades.			
Priorizar objetivos reales. Motivar el compañerismo y la confianza.			
Mejorar la capacidad de reestablecerse ante conflictos, problemas o fracasos en el trabajo.			
Conocer la importancia del optimismo, el orden en el trabajo y la renovación en el equipo de trabajo			
Conocer el nivel del capital psicológico en los servidores judiciales.			
Empleados con nivel afectivo alto y a gusto con la organización			
Elevar el compromiso de los trabajadores con la institución			
Sensación de pertenencia a la organización			
Conocer el nivel del compromiso organizacional			
Asistencia del 100% de los servidores judiciales.			

Indicadores				
Porcentaje de asistencia en función de adquirir nuevos conocimientos.				
Apoyo entre los trabajadores en asuntos de trabajo y lograr metas propuestas.				
Servidores judiciales optimistas con orden en el trabajo de forma contante				
Elevación del capital psicológico				
Permanencia de los trabajadores y óptimos en su trabajo				
Mayor desempeño en el trabajo, inversión energía y apego				
Permanencia en la institución				
Mejorar el compromiso organizacional				
Resultado en el uso del conocimiento adquirido.				
Recursos				
Servidores judiciales				
Responsables de talento humano				
Capacitadores				
Estructura de las capacitaciones				
Material				
Infraestructura				
Plazo-Tiempo				
Cronograma en base al tiempo disponible por parte de los servidores judiciales.				
40 horas de capacitación dividida en 10 horas por semana durante un mes				
Nombre:		Cargo:		
Profesión:		Lugar de trabajo:		

Anexo 4. Validación especialista 1 (Jorge Vasco, Mg.)

VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN PARA POSGRADO:

Validar un modelo estratégico para el fortalecimiento de Capital Psicológico y Compromiso Organizacional en servidores judiciales de Tungurahua.

Objetivo General.

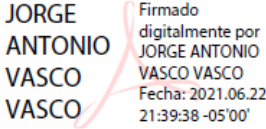
Validar un modelo estratégico para el fortalecimiento de Capital Psicológico y Compromiso Organizacional en servidores judiciales de Tungurahua.

Objetivo Específico

- Esquematizar el un modelo estratégico para el fortalecimiento de Capital Psicológico y Compromiso Organizacional en servidores judiciales de Tungurahua.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA, DIRIGIDA A ESPECIALISTAS EN LAS ÁREAS DE PERTINENCIA.

ESQUEMA DE LA PROPUESTA	Se ajusta a la temática		
	SI	NO	OBSERVACIONES
Acciones	X		
Capacitaciones por medio de talleres y actividades grupales	X		
Reconocimiento del trabajo	X		
Objetivación del trabajo	X		
Apoyo social	X		
Capacitación grupal de reconocimiento social	X		
Capacitación sobre el optimismo en el lugar de trabajo	X		
Capacitación por medio de talleres enfocada en la resiliencia en el ámbito laboral.	X		
Capacitación grupal sobre el optimismo en el lugar de trabajo	X		
Planificación de trabajo	X		
Lluvia de ideas sobre alternativas para mejorar en el equipo de trabajo	X		
Capacitar sobre las habilidades o roles por medio de actividades grupales	X		
Comunicación entre todas las partes de la organización	X		
Establecer normar y tareas claras	X		
Motivar el desarrollo profesional por medio de capacitaciones específicas para cada área de trabajo	X		
Brindar reconocimiento profesional	X		
Dar reconocimiento laboral	X		

Entender las razones por las que los empleados están en la organización	X		
Dar trabajos significativos	X		
Evaluación	X		
Metas	X		
Capacitación en cada área para una mejor eficiencia y garantizar la confianza en habilidades.	X		
Priorizar objetivos reales. Motivar el compañerismo y la confianza.	X		
Mejorar la capacidad de reestablecerse ante conflictos, problemas o fracasos en el trabajo.	X		
Conocer la importancia del optimismo, el orden en el trabajo y la renovación en el equipo de trabajo	X		
Conocer el nivel del capital psicológico en los servidores judiciales.	X		
Empleados con nivel afectivo alto y a gusto con la organización	X		
Elevar el compromiso de los trabajadores con la institución	X		
Sensación de pertenencia a la organización	X		
Conocer el nivel del compromiso organizacional	X		
Asistencia del 100% de los servidores judiciales.	X		
Indicadores	X		
Porcentaje de asistencia en función de adquirir nuevos conocimientos.	X		
Apoyo entre los trabajadores en asuntos de trabajo y lograr metas propuestas.	X		
Servidores judiciales optimistas con orden en el trabajo de forma contante	X		
Elevación del capital psicológico	X		
Permanencia de los trabajadores y óptimos en su trabajo	X		
Mayor desempeño en el trabajo, inversión energía y apego	X		
Permanencia en la institución	X		
Mejorar el compromiso organizacional	X		
Resultado en el uso del conocimiento adquirido.	X		
Recursos	X		
Servidores judiciales	X		
Responsables de talento humano	X		
Capacitadores	X		
Estructura de las capacitaciones	X		
Material	X		
Infraestructura	X		
Plazo-Tiempo	X		
Cronograma en base al tiempo disponible por parte de los servidores judiciales.	X		
40 horas de capacitación dividida en 10 horas por semana durante un mes	X		
Nombre: Jorge Antonio Vasco Vasco	Cargo: Docente		
Profesión: Profesor	Lugar de trabajo: ESPOCH		
Firma:	 <p>JORGE ANTONIO VASCO VASCO Firmado digitalmente por JORGE ANTONIO VASCO VASCO Fecha: 2021.06.22 21:39:38 -05'00'</p>		Fecha: 22 de Junio de 2021

Anexo 5. Validación especialista 2 (Sara Guadalupe, Mg.)

VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN PARA POSGRADO:

Validar un modelo estratégico para el fortalecimiento de Capital Psicológico y Compromiso Organizacional en servidores judiciales de Tungurahua.

Objetivo General.

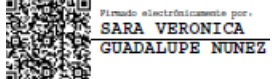
Validar un modelo estratégico para el fortalecimiento de Capital Psicológico y Compromiso Organizacional en servidores judiciales de Tungurahua.

Objetivo Específico

- Esquematizar el un modelo estratégico para el fortalecimiento de Capital Psicológico y Compromiso Organizacional en servidores judiciales de Tungurahua.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA, DIRIGIDA A ESPECIALISTAS EN LAS ÁREAS DE PERTINENCIA.

ESQUEMA DE LA PROPUESTA	Se ajusta a la temática		
	SI	NO	OBSERVACIONES
Acciones	X		
Capacitaciones por medio de talleres y actividades grupales	X		
Reconocimiento del trabajo	X		
Objetivación del trabajo	X		
Apoyo social	X		
Capacitación grupal de reconocimiento social	X		
Capacitación sobre el optimismo en el lugar de trabajo	X		
Capacitación por medio de talleres enfocada en la resiliencia en el ámbito laboral.	X		
Capacitación grupal sobre el optimismo en el lugar de trabajo	X		
Planificación de trabajo	X		
Lluvia de ideas sobre alternativas para mejorar en el equipo de trabajo	X		
Capacitar sobre las habilidades o roles por medio de actividades grupales	X		
Comunicación entre todas las partes de la organización	X		
Establecer normar y tareas claras	X		
Motivar el desarrollo profesional por medio de capacitaciones específicas para cada área de trabajo	X		
Brindar reconocimiento profesional	X		
Dar reconocimiento laboral	X		

Entender las razones por las que los empleados están en la organización	X		
Dar trabajos significativos	X		
Evaluación	X		
Metas	X		
Capacitación en cada área para una mejor eficiencia y garantizar la confianza en habilidades.	X		
Priorizar objetivos reales. Motivar el compañerismo y la confianza.	X		
Mejorar la capacidad de reestablecerse ante conflictos, problemas o fracasos en el trabajo.	X		
Conocer la importancia del optimismo, el orden en el trabajo y la renovación en el equipo de trabajo	X		
Conocer el nivel del capital psicológico en los servidores judiciales.	X		
Empleados con nivel afectivo alto y a gusto con la organización	X		
Elevar el compromiso de los trabajadores con la institución	X		
Sensación de pertenencia a la organización	X		
Conocer el nivel del compromiso organizacional	X		
Asistencia del 100% de los servidores judiciales.	X		
Indicadores	X		
Porcentaje de asistencia en función de adquirir nuevos conocimientos.	X		
Apoyo entre los trabajadores en asuntos de trabajo y lograr metas propuestas.	X		
Servidores judiciales optimistas con orden en el trabajo de forma contante	X		
Elevación del capital psicológico	X		
Permanencia de los trabajadores y óptimos en su trabajo	X		
Mayor desempeño en el trabajo, inversión energía y apego	X		
Permanencia en la institución	X		
Mejorar el compromiso organizacional	X		
Resultado en el uso del conocimiento adquirido.	X		
Recursos	X		
Servidores judiciales	X		
Responsables de talento humano	X		
Capacitadores	X		
Estructura de las capacitaciones	X		
Material	X		
Infraestructura	X		
Plazo-Tiempo	X		
Cronograma en base al tiempo disponible por parte de los servidores judiciales.	X		
40 horas de capacitación dividida en 10 horas por semana durante un mes	X		
Nombre: Sara Verónica Guadalupe Núñez	Cargo: Docente		
Profesión: Psicóloga Clínica	Lugar de trabajo: Universidad Técnica de Ambato		
Firma:			Fecha: 22 de Junio de 2021

Anexo 6. Validación especialista 3 (María Dolores Guamán Guevara)

VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN PARA POSGRADO:

Validar un modelo estratégico para el fortalecimiento de Capital Psicológico y Compromiso Organizacional en servidores judiciales de Tungurahua.

Objetivo General.

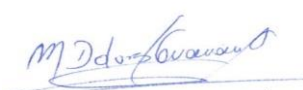
Validar un modelo estratégico para el fortalecimiento de Capital Psicológico y Compromiso Organizacional en servidores judiciales de Tungurahua.

Objetivo Específico

- Esquematizar el un modelo estratégico para el fortalecimiento de Capital Psicológico y Compromiso Organizacional en servidores judiciales de Tungurahua.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA, DIRIGIDA A ESPECIALISTAS EN LAS ÁREAS DE PERTINENCIA.

ESQUEMA DE LA PROPUESTA	Se ajusta a la temática		
	SI	NO	OBSERVACIONES
Acciones	X		
Capacitaciones por medio de talleres y actividades grupales	X		
Reconocimiento del trabajo	X		
Objetivación del trabajo	X		
Apoyo social	X		
Capacitación grupal de reconocimiento social	X		
Capacitación sobre el optimismo en el lugar de trabajo	X		
Capacitación por medio de talleres enfocada en la resiliencia en el ámbito laboral.	X		
Capacitación grupal sobre el optimismo en el lugar de trabajo	X		
Planificación de trabajo	X		
Lluvia de ideas sobre alternativas para mejorar en el equipo de trabajo	X		
Capacitar sobre las habilidades o roles por medio de actividades grupales	X		
Comunicación entre todas las partes de la organización	X		
Establecer normar y tareas claras	X		
Motivar el desarrollo profesional por medio de capacitaciones específicas para cada área de trabajo	X		
Brindar reconocimiento profesional	X		
Dar reconocimiento laboral	X		

Entender las razones por las que los empleados están en la organización	X		
Dar trabajos significativos	X		
Evaluación	X		
Metas	X		
Capacitación en cada área para una mejor eficiencia y garantizar la confianza en habilidades.	X		
Priorizar objetivos reales. Motivar el compañerismo y la confianza.	X		
Mejorar la capacidad de reestablecerse ante conflictos, problemas o fracasos en el trabajo.	X		
Conocer la importancia del optimismo, el orden en el trabajo y la renovación en el equipo de trabajo	X		
Conocer el nivel del capital psicológico en los servidores judiciales.	X		
Empleados con nivel afectivo alto y a gusto con la organización	X		
Elevar el compromiso de los trabajadores con la institución	X		
Sensación de pertenencia a la organización	X		
Conocer el nivel del compromiso organizacional	X		
Asistencia del 100% de los servidores judiciales.	X		
Indicadores	X		
Porcentaje de asistencia en función de adquirir nuevos conocimientos.	X		
Apoyo entre los trabajadores en asuntos de trabajo y lograr metas propuestas.	X		
Servidores judiciales optimistas con orden en el trabajo de forma contante	X		
Elevación del capital psicológico	X		
Permanencia de los trabajadores y óptimos en su trabajo	X		
Mayor desempeño en el trabajo, inversión energía y apego	X		
Permanencia en la institución	X		
Mejorar el compromiso organizacional	X		
Resultado en el uso del conocimiento adquirido.	X		
Recursos	X		
Servidores judiciales	X		
Responsables de talento humano	X		
Capacitadores	X		
Estructura de las capacitaciones	X		
Material	X		
Infraestructura	X		
Plazo-Tiempo	X		
Cronograma en base al tiempo disponible por parte de los servidores judiciales.	X		
40 horas de capacitación dividida en 10 horas por semana durante un mes	X		
Nombre: María Dolores Guamán Guevara	Cargo: Docente		
Profesión: Ingeniera en Administración de Negocios	Lugar de trabajo: Universidad Técnica de Ambato		
Firma: 	Fecha: 22 de Junio de 2021		

Anexo 7. Validación especialista 4 (Gonzalo Pazmay M.A.)

VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN PARA POSGRADO:

Validar un modelo estratégico para el fortalecimiento de Capital Psicológico y Compromiso Organizacional en servidores judiciales de Tungurahua.

Objetivo General.


Validar un modelo estratégico para el fortalecimiento de Capital Psicológico y Compromiso Organizacional en servidores judiciales de Tungurahua.

Objetivo Específico

- Esquematizar el un modelo estratégico para el fortalecimiento de Capital Psicológico y Compromiso Organizacional en servidores judiciales de Tungurahua.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA, DIRIGIDA A ESPECIALISTAS EN LAS ÁREAS DE PERTINENCIA.

ESQUEMA DE LA PROPUESTA	Se ajusta a la temática		
	SI	NO	OBSERVACIONES
Acciones	X		
Capacitaciones por medio de talleres y actividades grupales	X		
Reconocimiento del trabajo	X		
Objetivación del trabajo	X		
Apoyo social	X		
Capacitación grupal de reconocimiento social	X		
Capacitación sobre el optimismo en el lugar de trabajo	X		
Capacitación por medio de talleres enfocada en la resiliencia en el ámbito laboral.	X		
Capacitación grupal sobre el optimismo en el lugar de trabajo	X		
Planificación de trabajo	X		
Lluvia de ideas sobre alternativas para mejorar en el equipo de trabajo	X		
Capacitar sobre las habilidades o roles por medio de actividades grupales	X		
Comunicación entre todas las partes de la organización	X		
Establecer normar y tareas claras	X		
Motivar el desarrollo profesional por medio de capacitaciones específicas para cada área de trabajo	X		
Brindar reconocimiento profesional	X		
Dar reconocimiento laboral	X		

Entender las razones por las que los empleados están en la organización	X		
Dar trabajos significativos	X		
Evaluación	X		
Metas	X		
Capacitación en cada área para una mejor eficiencia y garantizar la confianza en habilidades.	X		
Priorizar objetivos reales. Motivar el compañerismo y la confianza.	X		
Mejorar la capacidad de reestablecerse ante conflictos, problemas o fracasos en el trabajo.	X		
Conocer la importancia del optimismo, el orden en el trabajo y la renovación en el equipo de trabajo	X		
Conocer el nivel del capital psicológico en los servidores judiciales.	X		
Empleados con nivel afectivo alto y a gusto con la organización	X		
Elevar el compromiso de los trabajadores con la institución	X		
Sensación de pertenencia a la organización	X		
Conocer el nivel del compromiso organizacional	X		
Asistencia del 100% de los servidores judiciales.	X		
Indicadores	X		
Porcentaje de asistencia en función de adquirir nuevos conocimientos.	X		
Apoyo entre los trabajadores en asuntos de trabajo y lograr metas propuestas.	X		
Servidores judiciales optimistas con orden en el trabajo de forma contante	X		
Elevación del capital psicológico	X		
Permanencia de los trabajadores y óptimos en su trabajo	X		
Mayor desempeño en el trabajo, inversión energía y apego	X		
Permanencia en la institución	X		
Mejorar el compromiso organizacional	X		
Resultado en el uso del conocimiento adquirido.	X		
Recursos	X		
Servidores judiciales	X		
Responsables de talento humano	X		
Capacitadores	X		
Estructura de las capacitaciones	X		
Material	X		
Infraestructura	X		
Plazo-Tiempo	X		
Cronograma en base al tiempo disponible por parte de los servidores judiciales.	X		
40 horas de capacitación dividida en 10 horas por semana durante un mes	X		
Nombre: Gonzalo Pazmay M.A.	Cargo: Coordinador de Posgrado de la Escuela de Psicología		
Profesión: Psicólogo Industrial	Lugar de trabajo: PUCESA		
Firma: 	Fecha: 22 de Junio de 2021		

Anexo 8. Validación beneficiaria 1 (Diana Carolina Bustos Pesantes, Mg.)

VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN PARA POSGRADO:

Validar un modelo estratégico para el fortalecimiento de Capital Psicológico y Compromiso Organizacional en servidores judiciales de Tungurahua.

Objetivo General.

Validar un modelo estratégico para el fortalecimiento de Capital Psicológico y Compromiso Organizacional en servidores judiciales de Tungurahua.

Objetivo Específico

Esquematizar el un modelo estratégico para el fortalecimiento de Capital Psicológico y Compromiso Organizacional en servidores judiciales de Tungurahua.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA, DIRIGIDA A BENEFICIARIOS

ESQUEMA DE LA PROPUESTA	Se ajusta a la temática		
	Si	NO	OBSERVACIONES
Acciones			
Capacitaciones por medio de talleres y actividades grupales	X		
Reconocimiento del trabajo	X		
Objetivación del trabajo	X		
Apoyo social	X		
Capacitación grupal de reconocimiento social	X		
Capacitación sobre el optimismo en el lugar de trabajo	X		
Capacitación por medio de talleres enfocada en la resiliencia en el ámbito laboral.	X		
Capacitación grupal sobre el optimismo en el lugar de trabajo	X		
Planificación de trabajo	X		
Lluvia de ideas sobre alternativas para mejorar en el equipo de Trabajo	X		
Capacitar sobre las habilidades o roles por medio de actividades Grupales	X		
Comunicación entre todas las partes de la organización	X		
Establecer normar y tareas claras	X		
Motivar el desarrollo profesional por medio de capacitaciones específicas para cada área de trabajo	X		
Brindar reconocimiento profesional	X		

Dar reconocimiento laboral	X		
Entender las razones por las que los empleados están en la organización	X		
Dar trabajos significativos	X		
Evaluación	X		
Metas			
Capacitación en cada área para una mejor eficiencia y garantizar la confianza en habilidades.	X		
Priorizar objetivos reales. Motivar el compañerismo y la confianza.	X		
Mejorar la capacidad de reestablecerse ante conflictos, problemas o fracasos en el trabajo.	X		
Conocer la importancia del optimismo, el orden en el trabajo y la renovación en el equipo de trabajo	X		
Conocer el nivel del capital psicológico en los servidores judiciales.	X		
Empleados con nivel afectivo alto y a gusto con la organización	X		
Elevar el compromiso de los trabajadores con la institución	X		
Sensación de pertenencia a la organización	X		
Conocer el nivel del compromiso organizacional	X		
Asistencia del 100% de los servidores judiciales.	X		
Indicadores			
Porcentaje de asistencia en función de adquirir nuevos conocimientos.	X		
Apoyo entre los trabajadores en asuntos de trabajo y lograr metas propuestas.	X		
Servidores judiciales optimistas con orden en el trabajo de forma contante	X		
Elevación del capital psicológico	X		
Permanencia de los trabajadores y óptimos en su trabajo	X		
Mayor desempeño en el trabajo, inversión energía y apego	X		
Permanencia en la institución	X		
Mejorar el compromiso organizacional	X		
Resultado en el uso del conocimiento adquirido.	X		
Recursos			
Servidores judiciales	X		
Responsables de talento humano	X		
Capacitadores	X		
Estructura de las capacitaciones	X		
Material	X		
Infraestructura	X		
Plazo-Tiempo			
Cronograma en base al tiempo disponible por	X		

parte de los servidores judiciales.			
40 horas de capacitación dividida en 10 horas por semana durante un mes	X		
Nombre. Diana Bustos	Cargo: Analista Provincial de Talento Humano 1		
Profesión Ing. Finanzas	Lugar de trabajo: Unidad de Talento Humano		
Firma DIANA CAROLINA BUSTOS PESANTES Firmado digitalmente por DIANA CAROLINA BUSTOS PESANTES Fecha: 2021.06.22 11:31:13 -05'00'	Fecha: 22-06-2021		

Anexo 9. Validación beneficiaria 2 (Mayra Fernanda Navas Posligua)

VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN PARA POSGRADO:

Validar un modelo estratégico para el fortalecimiento de Capital Psicológico y Compromiso Organizacional en servidores judiciales de Tungurahua.

Objetivo General.

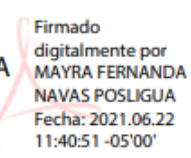
Validar un modelo estratégico para el fortalecimiento de Capital Psicológico y Compromiso Organizacional en servidores judiciales de Tungurahua.

Objetivo Específico

Esquematizar el un modelo estratégico para el fortalecimiento de Capital Psicológico y Compromiso Organizacional en servidores judiciales de Tungurahua.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA, DIRIGIDA A BENEFICIARIOS.

ESQUEMA DE LA PROPUESTA	Se ajusta a la temática		
	SI	NO	OBSERVACIONES
Acciones	X		
Capacitaciones por medio de talleres y actividades grupales	X		
Reconocimiento del trabajo	X		
Objetivación del trabajo	X		
Apoyo social	X		
Capacitación grupal de reconocimiento social	X		
Capacitación sobre el optimismo en el lugar de trabajo	X		
Capacitación por medio de talleres enfocada en la resiliencia en el ámbito laboral.	X		
Capacitación grupal sobre el optimismo en el lugar de trabajo	X		
Planificación de trabajo	X		
Lluvia de ideas sobre alternativas para mejorar en el equipo de trabajo	X		
Capacitar sobre las habilidades o roles por medio de actividades grupales	X		
Comunicación entre todas las partes de la organización	X		
Establecer normar y tareas claras	X		
Motivar el desarrollo profesional por medio de capacitaciones específicas para cada área de trabajo	X		
Brindar reconocimiento profesional	X		
Dar reconocimiento laboral	X		
Entender las razones por las que los empleados están en la organización	X		
Dar trabajos significativos	X		
Evaluación	X		
Metas	X		

Capacitación en cada área para una mejor eficiencia y garantizar la confianza en habilidades.	X		
Priorizar objetivos reales. Motivar el compañerismo y la confianza.	X		
Mejorar la capacidad de reestablecerse ante conflictos, problemas o fracasos en el trabajo.	X		
Conocer la importancia del optimismo, el orden en el trabajo y la renovación en el equipo de trabajo	X		
Conocer el nivel del capital psicológico en los servidores judiciales.	X		
Empleados con nivel afectivo alto y a gusto con la organización	X		
Elevar el compromiso de los trabajadores con la institución	X		
Sensación de pertenencia a la organización	X		
Conocer el nivel del compromiso organizacional	X		
Asistencia del 100% de los servidores judiciales.	X		
Indicadores	X		
Porcentaje de asistencia en función de adquirir nuevos conocimientos.	X		
Apoyo entre los trabajadores en asuntos de trabajo y lograr metas propuestas.	X		
Servidores judiciales optimistas con orden en el trabajo de forma contante	X		
Elevación del capital psicológico	X		
Permanencia de los trabajadores y óptimos en su trabajo	X		
Mayor desempeño en el trabajo, inversión energía y apego	X		
Permanencia en la institución	X		
Mejorar el compromiso organizacional	X		
Resultado en el uso del conocimiento adquirido.	X		
Recursos	X		
Servidores judiciales	X		
Responsables de talento humano	X		
Capacitadores	X		
Estructura de las capacitaciones	X		
Material	X		
Infraestructura	X		
Plazo-Tiempo	X		
Cronograma en base al tiempo disponible por parte de los servidores judiciales.	X		
40 horas de capacitación dividida en 10 horas por semana durante un mes	X		
Nombre: Mayra Fernanda Navas Posligua	Cargo: Encargada del área de Talento Humano		
Profesión: Master en Talento Humano	Lugar de trabajo: Consejo de la Judicatura		
Firma: MAYRA FERNANDA NAVAS POSLIGUA	 <p>Firmado digitalmente por MAYRA FERNANDA NAVAS POSLIGUA Fecha: 2021.06.22 11:40:51 -05'00'</p>		
	Fecha: 22 de Junio de 2021		