



UNIVERSIDAD CASA GRANDE
FACULTAD DE COMUNICACIÓN MÓNICA
HERRERA

**COMPROMISO ORGANIZATIVO DE LOS
HABITANTES QUE NO PARTICIPAN
ACTIVAMENTE EN TURISMO
COMUNITARIO DE LA ISLA SANTAY**

Elaborado por:

JOAN SEBASTIÁN REMACHE HANNA

GRADO

Trabajo de Investigación Formativa previo a la obtención del Título de:

Licenciado en Marketing Publicidad

Guayaquil, Ecuador

Noviembre, 2017

“COMPROMISO ORGANIZATIVO DE LOS HABITANTES QUE NO PARTICIPAN ACTIVAMENTE EN TURISMO COMUNITARIO DE LA ISLA SANTAY”

Elaborado por:

JOAN SEBASTIÁN REMACHE HANNA

GRADO

Trabajo de Investigación Formativa previo a la obtención del Título de:

Licenciado en Marketing Publicidad

DOCENTE INVESTIGADOR

Nicola Wills-Espinoza, PhD

CO-INVESTIGADOR

Suleen Díaz, PhD(c)

Guayaquil, Ecuador

Noviembre, 2017

RESUMEN

El presente artículo tiene como objetivo medir el grado de compromiso organizativo que tienen los habitantes que no participan activamente en el turismo comunitario de la Isla Santay.

Se aplicó un estudio cuantitativo a los 137 adultos que habitan en la Isla Santay donde se realizó el cuestionario de Satisfacción Laboral y Compromiso Organizativo que estuvo dividido en cinco partes: Información demográfica, satisfacción laboral, compromiso, identificación y apoyo percibido. Sin embargo solo se consideró 102 encuestas válidas para el análisis de resultados haciendo uso del programa SPSS.

Para el presente estudio solo se consideró a los 39 participante no activos en el turismo comunitario, el análisis de los resultados se realizó en base al compromiso organizativo, identificación organizacional y apoyo percibido.

El estudio concluye que el 66,7% de los participantes no activos del turismo comunitario tienen un bajo nivel de compromiso organizativo aun así ellos tienen un alto sentido de pertenencia con su organización, se sienten identificado con ellos al igual que sienten el apoyo que le brinda la organización velando por su bienestar.

Palabras Claves: Compromiso organizativo, identificación organizacional y apoyo percibido organizacional.

ABSTRACT

The objective of this article is to measure the degree of organizational commitment of the inhabitants who do not participate actively in the Community tourism of Santay Island.

A quantitative study was applied on 137 adults who live in Santay Island where the questionnaire "Job satisfaction and organizational commitment" was carried out, it was divided into five parts: demographic information, job satisfaction, commitment, Identification and perceived support. However, only 102 valid surveys were considered for the analysis of results using the SPSS program.

For this study only 39 non-active participants in community tourism were considered, the analysis of the results was made based on organizational commitment, organizational identification and perceived support.

The study concludes that 66.7% of non-active participants in community tourism have a low level of organizational commitment yet they have a high sense of belonging to their organization, feel identified with them as they feel the Support given by the Organization to ensure its wellbeing.

Key words: Organizational commitment, organizational identification and perceived organizational support

NOTA INTRODUCTORIA

El trabajo que contiene el presente documento integra el Proyecto Interno de Investigación-Semillero denominada La Isla Santay: Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizativo con el Proyecto, propuesto y dirigido por la Docente Investigadora Nicola Wills-Espinoza, PhD, acompañada de la Co-investigadora Suleen Díaz, PhD(c) docentes de la Universidad Casa Grande.

El objetivo del Proyecto Semillero es conocer la satisfacción y compromiso organizativo de los habitantes de la isla Santay que participan activa y no activamente en la actividad turística. El enfoque del Proyecto es cuantitativo. La investigación se realizó en la Isla Santay, (Ecuador). La técnica de investigación utilizada para recoger la información fue la encuesta.

INTRODUCCIÓN

La Organización Mundial del Turismo (OMT) (2014) indica que durante décadas, el mundo ha desarrollado un crecimiento continuo del turismo en sus diferentes formas, convirtiéndose en uno de los sectores económicos de rápido crecimiento y aporte de los diferentes países. Bajo esta óptica, se estima que el turismo ha sido clave para diferentes comunidades a nivel mundial, permitiendo su desarrollo socio económico, que conlleva a que cada vez más los gobiernos de turno inviertan en el desarrollo de estas actividades. Según cifras del Ministerio de Turismo del Ecuador (2016), solo los desplazamientos turísticos internos significaron cerca de 285,5 millones de dólares de contribución a la economía ecuatoriana.

De acuerdo a la Comisión Interamericana de Turismo- CITUR (2013), el turismo comunitario tiene cuatro ejes: fortalecimiento organizativo, revitalización cultural, gestión del territorio, y economía solidaria. El concepto de turismo comunitario nace en el Ecuador a partir del año 1980, formalizándose en el 2001 en el Reglamento de Ecoturismo y Sostenibilidad, años después se reconoce a la Federación Plurinacional de Turismo Comunitario en el Ecuador-FEPTCE y se contempla como programa a desarrollar dentro del Plan Estratégico de Desarrollo Turístico Sostenible del Ecuador- PLANDETUR 2020. Según el Ministerio de Turismo. (2007) “El turismo comunitario en Ecuador ha venido atravesando grandes cambios debido a que este posee potencial para ser desarrollado, considerando que el país cuenta con distintos sectores para la ejecución de esta modalidad de turismo” (p.18). El turismo comunitario en el país, destaca el fin que tienen los emprendimientos comunitarios basados en poder vivir una experiencia económica social fundamentada en el fortalecimiento y la capacidad organizativa de cada una de sus comunidades FEPTCE.

El presente estudio forma parte de una investigación macro y será realizada en la Isla Santay, la cual es considerada como un atractivo turístico de relevancia por la cantidad de recursos naturales y culturales que esta tiene. Fue declarada área nacional de recreación protegida por el Ministerio de Ambiente del Ecuador. La población se encuentra organizada como la asociación de pobladores “San Jacinto de Santay”.

Pese a que existen algunos estudios realizados por universidades y entidades gubernamentales, como parte de la problemática no se evidencia estudios formales del compromiso organizativo de los habitantes de la Isla Santay; por lo que se desconoce el grado de compromiso que tienen los habitantes, situación que justifica identificar el perfil y la atención que estos brindan lo cual tiene una implicación en el desarrollo sostenible del

proyecto. Un habitante que vive en una comunidad tiene un alto sentido de pertenencia, pero no necesariamente implica que tenga compromiso organizativo, por lo que el presente trabajo busca estudiar la falta de compromiso con el proyecto por parte de los habitantes de la Isla Santay. Es importante conocer lo que estos piensan, definir quiénes son los participantes no activos en el turismo comunitario, los roles que estos poseen, identificar los factores que inciden en el compromiso organizativo, identificación con la organización y el apoyo percibido.

De acuerdo a la FEPTCE (2007), la relación que existe entre una comunidad y las personas que la visitan, permite la participación consensuada de sus miembros garantizando el manejo adecuado de los recursos naturales y del patrimonio cultural, de esta manera distribuir equitativamente los beneficios generados de esta interacción. En la actualidad no existe un estudio que permita tener datos esclarecedores y así conocer a fondo del impacto de la no participación de habitantes de la Isla Santay en el turismo comunitario, ni que profundice el perfil socio económico ni político en el que viven las personas en Santay, por lo que la investigación permitirá conocer cuál es la verdadera realidad.

REVISIÓN DE LA LITERATURA

Los aspectos teóricos que respaldan este estudio, se fundamentan en bibliografía que abarca diferentes conceptos relacionados al compromiso organizativo y su relación con el turismo comunitario. A través de diferentes connotaciones teóricas atribuidas a la realidad de la Isla Santay en cuanto al compromiso de sus habitantes se estima contribuir al cumplimiento del objetivo general de la investigación.

El compromiso organizativo, según Ferrari (2014) “se convierte en un vínculo psicológico que influye en el empleado para que actúe de acuerdo a los intereses de la organización” (p.348). El compromiso organizativo demuestra una actitud leal y estable que puede conllevar a una propuesta afectiva de los habitantes de una comunidad y a su vez trasladarla hacia quienes lo visitan. Un habitante puede no sentir compromiso organizativo, pero sin embargo puede tener un sentido de pertenencia a una comunidad, por lo que es necesario identificar los factores por los cuales tiene la falta de compromiso organizacional.

González Santa Cruz, López, & Sánchez, (2014), afirma que el compromiso organizativo implica la lealtad de los colaboradores y la forma que estos se identifican y se encuentran comprometidos con la organización, lo que impulsa al deseo de la persona a que colabore y participe de manera frecuente en las actividades que se desarrollan en el entorno. Davis y Newstrom (2012), hacen referencia al compromiso organizativo como el grado de

identificación y lealtad del individuo con la organización lo que motiva a que participe de forma permanente en sus actividades. El grado de motivación mantiene al sujeto solidarizado con una organización específica, de manera que su compromiso se enmarque en afecto, continuidad y cumplimiento de normas (Arciniega, 2002).

De acuerdo a Juaneda Ayensa & González Menorca, (2007) “El compromiso organizativo es el vínculo de un individuo con una organización y por lo tanto una reducción de la probabilidad de abandono. Este vínculo es un aspecto actitudinal desglosado en tres posibles dimensiones: afectos, miedos y obligaciones” (p.14). El compromiso organizativo genera un fuerte sentimiento de servicio a la comunidad, pero también puede verse afectado cuando una sociedad no comienza a tener reconocimiento ni réditos, generando miedos. Bajo esta situación es importante crear las condiciones necesarias a que se erradique los temores y se generen compromisos y obligaciones por parte de los actores de una organización.

El compromiso organizativo también se puede deber a los miedos que existan por parte de sus habitantes, de salir de su entorno y perder todo lo que han ganado a través del tiempo, su tierra, su familia, su ecosistema (Soberanes, L., & De la Fuente, A., 2009). La dimensión de obligaciones, se puede indicar que un individuo se sienta obligado a pertenecer a una comunidad, situación que podría interpretarse de forma que este solo actúe por compromiso, perdiendo la esencia de servir en primera instancia a su comunidad y en segunda forma a los visitantes. El compromiso organizativo, debe primar un sentimiento de gratitud, que se experimente en tener la sensación por parte del individuo de haber recibido más de lo que él aportó en el entorno (Navarro y García, 2013). De acuerdo a Kruse (2013), el compromiso es un sentimiento, el cual eleva las probabilidades de que conduzca al individuo a recomendar la organización a un amigo, sintiéndose orgulloso con la empresa y satisfecho de laborar en ella, lo que haría menos probable que busque otro trabajo.

Según Cruz, (2014), el compromiso organizativo evidencia una actitud estable que muestra la satisfacción de una organización en base al entorno que lo rodea. En cuanto a actividades relacionadas al turismo, demuestra un compromiso afectivo que sobrepasa barreras y se traslada a buscar la satisfacción del cliente final, este sentimiento puede aplicarse en habitantes de una comunidad a fin de tener un impacto en las actividades de turismo de un área o comunidad.

Maldonado, (2007) indica que el turismo comunitario surge en un entorno que demanda cambios socioeconómicos que llevan a crear conciencia y actuar con responsabilidad social. Visto desde esta óptica, el turismo comunitario se convierte en una forma de emprendimiento que permite a su entorno generar fuentes de ingreso, promover su desarrollo manteniendo su

esencia cultural y garantizar la sostenibilidad del medio ambiente. A su vez Inostroza (2008) indica que es fundamental la asociatividad dentro de las diferentes organizaciones de turismo comunitario para promover el desarrollo local del entorno, se generen espacios que faciliten el intercambio cultural y se generen fuentes de ingreso.

El turismo comunitario en Ecuador ha tenido grandes transformaciones debido a que posee potencial para ser desarrollado, ya que el país cuenta con distintos sectores para la ejecución de esta forma de turismo, justificado en su patrimonio e interculturalidad, por lo que es importante conocer el papel que desempeñan los principales actores. Según García Palacios (2012), “Ecuador es un país precursor del turismo responsable o comunitario, a lo largo de los años se ha convertido en una actividad estratégica que se ejerce un motor en el desarrollo local, intercambio intercultural y desarrollo sustentable” (p.21).

Según Ruiz Ballesteros (2014) “desde el turismo comunitario se pueden desarrollar cualquiera de los productos turísticos al uso ya que su elemento definidor es su organización comunitaria y esta se puede adaptar a cualquier circunstancia propuesta.” (p.14). El turismo comunitario depende en su gran totalidad de su organización comunitaria, por lo que es necesario tener a los habitantes de la comunidad totalmente alineados a este concepto de manera tal que la comunidad como tal pueda tener éxito y reciba los réditos del turismo. El turismo comunitario desarrollado en la Isla Santay ofrece desarrollo de esta comunidad puesto que por la ubicación, cercanía y desarrollo de infraestructura que permite el acceso al sitio, existe un flujo interesante de personas visitantes. Según Ministerio de Turismo (2015), existe un flujo turístico, de 9.284 extranjeros que han visitado Santay desde el 1 de enero al 31 de agosto del 2015 y 1’057.986 visitantes que han ingresado desde el 3 de junio del 2014, día en que se apertura el puente Guayaquil - Santay.

Bajo lo expuesto, se deduce que para impulsar la oferta turística y aprovechar el potencial de la Isla Santay, no solo es importante conocer los gustos y preferencias de las personas que visitan el lugar, sino que se vuelve necesario conocer el perfil de las personas que la habitan, saber cuál es su compromiso, estar al tanto de cómo se sienten identificados y determinar la percepción que tienen del apoyo recibido y así determinar su compromiso organizativo que permita emprender acciones estratégicas.

DESCRIPCIÓN DEL ÁREA GEOGRÁFICA

De acuerdo a información de Parques y Espacios Públicos (2012), la isla Santay se encuentra ubicada a 800 metros de la ciudad de Guayaquil, en la provincia del Guayas, colinda con el río Guayas y pertenece al cantón Eloy Alfaro (Durán). De acuerdo al

Ministerio de Ambiente del Ecuador (2010), Santay limita al norte y este con el cantón Durán, al sur con las Exclusas, y al oeste con la Ciudad de Guayaquil. Se encuentra ubicada entre 1 y 5 metros del nivel del mar y cuenta con una superficie que comprende 2.179 hectáreas.



Figura 1. Mapa de la Isla Santay

Fuente: La Revista

La Isla Santay cuenta con las modificaciones e instalaciones necesarias para poder desarrollar actividades artísticas, por lo que es importante no solo implementar infraestructura y obra civil, sino también preparar a los habitantes a que puedan receptor a artistas y público en general, bajo un ambiente cálido y de atención al cliente.

De acuerdo al censo realizado por la Escuela Superior Politécnica del Litoral ESPOL (2014), la isla acoge a 56 familias y tiene cerca de 246 habitantes en el sector. Cuenta con todos los servicios básicos, sus habitantes se consideran mestizos, su actividad principal económica es la pesca, la mayoría de sus habitantes tienen educación primaria aunque ciertos habitantes acuden a las escuelas secundarias de Guayaquil, y sus ingresos están por debajo del salario básico unificado. Según Empresa Pública Municipal de Turismo, Promoción Cívica y Relaciones Internacionales de Guayaquil (2015), en los años 40, la isla se resaltó mucho por su trabajo acentuado en la producción.

El Ministerio de Ambiente del Ecuador (2010) indica que la Isla Santay es declarada área protegida y pasa a formar parte del Patrimonio Nacional de Áreas Protegidas dentro de la categoría de Área Nacional de Recreación. Así mismo con la finalidad de promover el

turismo en el año 2014, se inauguraron 2 puentes peatonales y de ciclismo, el primero que une la Ciudad de Guayaquil con la Isla Santay y el otro puente que une el Malecón Abel Gilbert de Durán con la Isla Santay, lo cual abre las puertas a turistas nacionales y extranjeros para la visita de la Isla. De acuerdo a Convención sobre Humedales (2000), la Isla Santay está formada de manglares, bosques inundables y bosque seco tropical, se ha identificado 7 especies de mamíferos, 42 especies de aves, 7 especies de anfibios y reptiles, 11 especies de peces y 4 especies de invertebrados.

La Isla Santay por su ubicación estratégica, riqueza ecológica y su biodiversidad, constituye en un atractivo para el turismo interior y para los visitantes extranjeros que llegan a la ciudad de Guayaquil al paso, El Comercio (2014). De acuerdo al Artículo 21 de la sección cuarta de la Constitución del Ecuador (2008), “las personas tienen derecho a decidir sobre su pertenencia a una o varias comunidades culturales y a expresar dichas elecciones; conocer la memoria histórica de sus culturas y a acceder a su patrimonio cultural; a difundir sus propias expresiones culturales” (p.26). Bajo lo expuesto en la Constitución de la República del Ecuador, los habitantes de la comunidad de Santay pueden expresar su propia cultura y una forma de expresión participando de manera activa como parte del turismo comunitario. Según Salazar (2010) "No es lo mismo conocer la historia de un pueblo si ésta es contada desde la perspectiva de un nativo del lugar, a cambio de la de un guía turístico" (p.21).

La isla Santay, se sitúa en un espacio para facilitar la actividad turística, así como un espacio que busca mejorar la calidad de vida de sus habitantes además de ser un punto turístico que visitar al llegar a la ciudad de Guayaquil, razón por la que los habitantes de este sitio tienen el desafío de mantener los servicios turísticos para asegurar un número considerable de ingreso de visitantes y que esta actividad se conserve a través del tiempo.

METODOLOGÍA

El objetivo del presente estudio es medir el compromiso organizativo de los habitantes que no participan activamente en la actividad de turismo comunitario de la Isla Santay.

El análisis del compromiso organizativo de los habitantes de la Isla Santay tiene un enfoque cuantitativo. Según Sampieri, Collado, & Lucio, (2014) indica que la investigación cuantitativa: “Utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías”. (p.5)

Para realizar la investigación se utiliza un cuestionario de preguntas de satisfacción laboral y compromiso organizativo adaptado del *Job Satisfaction Survey* por Spector (1994) y el *Internal Communication and Engagement Survey* por Karanges, Johnston, Beatson, & Lings, (2015) el cual posee cinco partes: Información demográfica, satisfacción laboral, compromiso, identificación y apoyo percibido; sin embargo para efectos de evaluar el compromiso organizativo de los habitantes de la Isla Santay que no participan activamente en la actividad de turismo comunitario y conocer su situación actual frente a la actividad turística, se consideran solamente las últimas tres partes del cuestionario.

En relación a datos proporcionados por el Ministerio de Ambiente del Ecuador (2016), dentro de la Isla Santay viven 144 adultos, pero siete personas no fueron consideradas al ser adultos mayores, por lo tanto se toma como base para realizar el estudio descriptivo a 137 adultos, sin embargo 35 encuestas resultaron no válidas dando un total de 102 encuestas válidas realizadas a personas mayores de 18 años, usando un 95% de nivel de confianza y un margen de error del 5%.

Para el procesamiento de los datos recabados en la investigación se utilizó el programa estadístico SPSS 22.0 para generar resultados que permitan evaluar las variables motivo de la investigación, tomando como base a los participantes no activos, es decir, aquellos que no participan en actividades de turismo comunitario dentro de la Isla Santay.

RESULTADOS

Los resultados obtenidos en la encuesta realizada a los adultos de la Isla Santay muestra que el 38 (37%) adultos no trabajan debido a que son personas de tercera edad o discapacitados, mientras que el 25 (25%) participan activamente en el turismo comunitario de la isla, por otro lado el presente estudio está enfocado en las 39 (38%) adultos que no participan activamente en las actividades del turismo comunitario de la Isla Santay.

Los datos demográficos presentados en la tabla 1, hace evidente que la mayoría de hombres 38 (97,4%) trabajan fuera de la isla desempeñando el rol de pescadores 37 (94,9%) y de carpintería en canoa 1 (2,6%), por otro lado solo hay una mujer que labora fuera de la isla como empleada doméstica. El tiempo que llevan laborando es de más de 10 años (89,7%) donde 17 (43,6%) trabajan tiempo completo, 10 (25,6%) trabajan medio tiempo y 12 (30,8%) trabajan tiempo parcial, solo 2 (5,1%) tienen personal a su cargo.

De los adultos encuestados que no participan activamente en el turismo comunitario 27 (69,3%) tienen entre 19 - 48 años de edad, 7 (17,9%) tienen 49 - 58 años y 5 (12,8%) tienen

59 años en adelante, por otro lado 21 (53,8%) encuestados solo han estudiado la primaria, 17 (43,6%) tiene otra formación y solo un adulto ha terminado sus estudio de bachillerato.

Tabla 1

Datos demográficos

INFORMACIÓN DEMOGRÁFICA		
Variables	Frecuencia	Porcentaje
Género		
Hombre	38	97,4%
Mujer	1	2,6%
Edad		
19-28 años	9	23,1%
29-38 años	9	23,1%
39-48 años	9	23,1%
49-58 años	7	17,9%
59 en adelante	5	12,8%
Formación		
Primaria	21	53,8%
Bachillerato	1	2,6%
Otro	17	43,6%
Rol en el trabajo		
Carpintería de canoa	1	2,6%
Empleada doméstica	1	2,6%
Pescador	37	94,9%
Tiempo laborando		
De 1 a 5 años	2	5,1%
De 5 a 10 años	2	5,1%
Más de 10 años	35	89,7%
Jornada laboral		
Tiempo Completo	17	43,6%
Medio Tiempo	10	25,6%
Tiempo Parcial	12	30,8%
Personal a su cargo		
Si	2	5,1%
No	37	94,9%

En la tabla 2 se demuestra que el nivel de compromiso con el trabajo que tienen los habitantes que no participan activamente en el turismo comunitario es bajo (66,7), también indica que las personas que tienen entre 29 – 38 años 7 (17,9%) no se sienten comprometidas con la organización y aquellas personas que tienen más de 10 años laborando en la misma organización 24 (61,5%) también presentan un bajo nivel de compromiso organizativo.

Tabla 2*Nivel de compromiso organizativo en relación a los datos demográficos*

Nivel de compromiso con el trabajo	Género		Edad					Tiempo laborando		
	Hombre	Mujer	19-28 años	29-38 años	39-48 años	49-58 años	59 en adelante	De 1 a 5 años	De 5 a 10 años	Más de 10 años
Alto	2 5,1%	0	0	1 2,6%	1 2,6%	0	0	0	0	2 5,1%
Medio	11 28,2%	0	3 7,7%	1 2,6%	3 7,7%	3 7,7%	1 2,6%	0	2 5,1%	9 23,1%
Bajo	25 64,1%	1 2,6%	6 15,4%	7 17,9%	5 12,8%	4 10,3%	4 10,3%	2 5,1%	0	24 61,5%

Compromiso organizativo

En la tabla 3 se puede observar los 11 ítems que pertenecen a la variable compromiso organizativo y hace referencia al grado de identificación y pertenencia que un individuo tiene con la organización en la que labora. Con respecto al primer ítem, el 89,7% (acuerdo) tiene un alto sentido de pertenencia, el 61,5% (acuerdo) expresan que no encontrarían otro lugar que iguale a su trabajo actual sin embargo el 38,5% (desacuerdo) opina lo contrario, es decir ellos creen que habrán otros lugares mejor a su trabajo actual, el 64,1% (acuerdo) indican que hay muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, aun así el 97,4% (acuerdo) disfruta hablar de su trabajo con gente fuera de la organización en la que labora porque para el 79,5% (acuerdo) consideran que su trabajo tienen un gran significado para ellos, a pesar de eso el 94,9% (acuerdo) señala que sería muy duro dejar su trabajo incluso si quisiera hacerlo, esto se debe a que la mayoría de los encuestados solo han terminado su formación primaria lo que le complicaría conseguir otro trabajo.

Tabla 3*Variables de compromiso organizativo*

Variable: Compromiso Organizativo	Acuerdo		Desacuerdo	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Pertinencia	35	89,7%	4	10,3%
Otro lugar no iguala a la mía	24	61,5%	15	38,5%
Pocas opciones de conseguir otro trabajo igual	25	64,1%	14	35,9%
Me siento como "parte de una familia" en mi trabajo	35	89,7%	4	10,3%
Siento como si los problemas de mi trabajo fueran los míos.	31	79,5%	8	20,5%
Disfruto hablando de mi trabajo con la gente fuera del trabajo	38	97,4%	1	2,6%
Sigo laborando el mismo lugar porque es difícil conseguir un trabajo igual	32	82,1%	7	17,9%
Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en mi trabajo actual	35	89,7%	4	10,3%
Trabajo gran significado para mi	31	79,5%	8	20,5%
Sería muy duro dejar mi trabajo, incluso si quisiera hacerlo	37	94,9%	2	5,1%
Mi vida se vería si dejo mi trabajo	34	87,2%	5	12,8%

En la tabla 4 se puede observar los 9 ítems que pertenecen a la variable compromiso del colaborador, donde indica que al 82,1% (acuerdo) de los habitantes que no participan activamente en el turismo comunitario sienten mucha energía en el trabajo, se sienten fuerte, vigoroso y muy entusiastas en su trabajo, ellos indican que les gusta mucho su trabajo (76,9%), al 82,1% se sienten inspirados y orgullosos del trabajo que realizan por lo que es muy fácil para el (82,1%) dejarse llevar por su trabajo durante largas horas laborales.

Tabla 4*Variables de compromiso del colaborador*

Variable: Compromiso del colaborador	Acuerdo		Desacuerdo	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Mucha energía en el trabajo	32	82,1%	0	0%
Me siento fuerte y vigoroso	32	82,1%	0	0%
Me gusta ir a trabajar	30	76,9%	2	5,1%
Soy entusiasta con mi trabajo	32	82,1%	0	0%
Mi trabajo me inspira	32	82,1%	0	0%
Orgullosa/a del trabajo que hago	32	82,1%	0	0%
Me siento feliz trabajando intensamente	31	79,5%	1	2,6%
Me encuentro inmerso en mi trabajo durante las horas laborales	32	82,1%	0	0%
Me dejo llevar por mi trabajo durante la jornada	32	82,1%	0	0%

Identificación Organizacional

En la tabla 5 se muestran los 12 ítems de la variables identificación organizacional, donde el 97,4% (acuerdo) se sienten orgullosos de estar colaborando en el lugar en el que laboran porque para el 94,9% (acuerdo) la imagen de su lugar de trabajo lo representa bien en su comunidad, por lo tanto el 82,1% (acuerdo) se alegra de haber tomado la decisión de laborar en su trabajo actual en vez de otro lugar, es por eso que el 79,5% (acuerdo) cuando hablan con sus amigos hacen referencia de su trabajo como una gran organización porque el 92,3% tienen sentimientos cálidos hacia ese lugar por lo que el 84,6% (acuerdo) estarían dispuestos a pasar el resto de su carrera profesional laboran en el mismo lugar e incluso el 61,5% (acuerdo) indican que su lugar de trabajo se preocupan por ellos, por otra lado el 38,5% (desacuerdo) expresan que la organización no muestra preocupación por ellos, aun así el 92,3% (acuerdo) consideran que su lugar de trabajo es una gran familia en que la mayoría de los miembros tienen un sentido de pertenencia, lo que les resulta fácil al 94,9% (acuerdo) identificarse con ellos porque para el 92,3% (acuerdo) les importa el futuro del proyecto.

Tabla 5*Variables de identificación organizacional*

Variable: Identificación Organizacional	Acuerdo		Desacuerdo	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Me siento orgulloso de ser un colaborador en mi lugar de trabajo	38	97,4%	1	2,6%
La imagen de mi lugar de trabajo me representa bien en la comunidad	37	94,9%	2	5,2%
Me alegra haber tomado la decisión de laborar en mi trabajo en vez de otra lugar	32	82,1%	7	17,9%
Hablo con mis amigos sobre mi lugar de trabajo como una gran organización	31	79,5%	8	20,5%
Tengo sentimientos cálidos hacia mi lugar para trabajar	36	92,3%	3	7,7%
Estaría dispuesto a pasar el resto de mi carrera profesional en mi lugar de trabajo actual	33	84,6%	6	15,4%
Mi lugar de trabajo se preocupa por mí.	24	61,5%	15	38,5%
La trayectoria de mi lugar de trabajo es un ejemplo de lo que pueden lograr personas dedicadas	35	89,7%	4	10,3%
Mis valores y los de mi lugar de trabajo son muy similares	36	92,3%	3	7,7%
Lugar de trabajo es una gran familia en que la mayoría de los miembros tienen un sentido de pertenencia	36	92,3%	3	7,7%
Me resulta fácil identificarme con mi lugar de trabajo.	37	94,9%	2	5,1%
Me importa el futuro del proyecto.	36	92,3%	3	7,7%

Apoyo percibido

La tabla 6 detalla los ítems de la variable apoyo organizacional percibido por parte de los habitantes que no participan activamente en el turismo comunitario de la isla Santay, se observa que el 56,4% (acuerdo) de los encuestados indica que la organización se preocupa por su bienestar y el 53,8% de ellos expresa que sus metas y valores son tomados en consideración, pero el 43,6% (desacuerdo) afirma que el lugar donde laboran no se preocupa por su bienestar e incluso el 51,3% (desacuerdo) mencionó que la organización no se preocupa por sus opiniones.

Por otro lado el 59% (acuerdo) afirma que la organización en la que laboran si está dispuesta a ayudarlos cuando tengan una necesidad puntual y que la ayuda está disponible cuando tengan algún problema, así mismo el 76,9% (acuerdo) dijeron que si cometen un error honesto la organización los perdonará por ello, sin embargo el 79,5% (desacuerdo) indicaron que la organización en la que laboran si se aprovecharían de ellos.

Tabla 6

Variables de apoyo organizacional percibido

Variable: Apoyo organizacional percibido	Acuerdo		Desacuerdo	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Se preocupa por mi bienestar	22	56,4%	17	43,6%
Toma en consideración mis metas y valores	21	53,8%	18	46,2%
Muestra una gran preocupación por mi	20	51,3%	19	48,7%
Se preocupa por mis opiniones	19	48,7%	20	51,3%
Está dispuesta a ayudarme cuando tengo una necesidad puntual	23	59%	16	41%
La ayuda está disponible cuando tengo un problema	23	59%	16	41%
Perdona un error honesto de mi parte	30	76,9%	9	23,1%
Aprovecharía de mí	8	20,5%	31	79,5%

DISCUSIÓN

Los resultados muestran que el mayor porcentaje de los habitantes que no participan activamente en el turismo comunitario son hombres, con formación básica y la mayoría desempeña el rol de pescador con una jornada laboral de tiempo completo y llevan más de 10 años laborando en el mismo lugar.

Por otro lado un importante porcentaje de participantes no activos presentan un bajo nivel de compromiso organizativo lo que afirma la teoría de Ferrari (2014) donde el individuo solo actúa en base a los intereses de la organización a pesar de no sentir un compromiso organizativo.

En la teoría de Juaneda Ayensa, et.al(2002) y de Soberanes, et.al (2009), indica que el vínculo y el compromiso que existe entre el participante no activo y la organización implica

actitudes de miedo y afecto, es decir, debido a la edad avanzada en la que se encuentra algunos de los habitantes no activos y el largo tiempo que ellos han dedicado a su trabajo provoca que sea muy difícil conseguir un trabajo igual, tomando en cuenta que en su mayoría no cuentan con formación académica más allá de la primaria lo que conlleva a no cambiar de su lugar de trabajo actual así ellos lo deseen.

De acuerdo a los datos obtenidos los participantes no activos se sienten apoyados por parte de la organización en el momento en que se preocupan por su bienestar, las opiniones que ellos emitan y la consideración que tiene la organización en base a sus metas y valores lo que genera compromiso al primar un sentimiento de gratitud lo que ratifica lo encontrado por Navarro, et.al (2013). A pesar de lo anterior mencionado el grado de motivación que mantiene el sujeto en cuestión va alineado a la forma en como él se siente con su lugar de trabajo, un alto porcentaje de encuestados afirmaron que se sienten orgullosos con el trabajo que ellos realizan a su vez indicaron que se sienten inspirados y muy entusiastas con lo que realizan, dedicándose a ello larga jornadas laborales, estas afirmaciones son pertinentes a la teoría de González Santa Cruz, et.al (2013).

De acuerdo a los resultados un alto porcentaje de los hombres que son participantes no activos les resulta fácil identificarse con su lugar de trabajo debido a que se alegran de haber tomado la decisión de laborar en ese lugar, esto da como resultado a una motivación que los lleva a participar y preocuparse por el futuro de algún proyecto que realice la organización. Ese afecto que evoca el sentirse identificado y orgulloso con su lugar de trabajo conduce a que el individuo recomiende la organización a un amigo o familiar por lo que se puede decir que sería pertinente a la teoría de Kruse (2013).

CONCLUSIÓN

Indudablemente se puede llegar a la conclusión de que los datos obtenidos mediante las encuestas fueron precisos para cumplir con los objetivos planteados en el presente estudio el cual consistía en medir el nivel de compromiso de los habitantes que no participan activamente en el turismo comunitario dando como resultado que un alto porcentaje no se sienten comprometidos con su organización a pesar de tener un alto sentido de pertenencia hacia su lugar de trabajo, por lo tanto se puede decir que ellos se identifican con su lugar de trabajo e incluso llegan a sentirse apoyados sin embargo no muestra una relación con el compromiso que puedan otorgar a la organización.

Por otro lado se identificó que 39 adultos de los 102 encuestados no participan activamente dentro del turismo comunitario de la Isla Santay y un alto porcentaje de ellos son

hombres que desempeñan el rol de pescador. Por otro lado se pudo comprobar que los participantes no activos se sienten parte de la organización sin embargo no se sienten comprometidos.

Por último, la mayor parte de los participantes no activos opinan que no cambiarían su lugar de trabajo ya sea porque les gusta su trabajo o porque al ser mayores de edad y al estar laborando en el mismo lugar por más de 10 años se les dificulta encontrar otro trabajo que sea igual limitando sus opciones.

BIBLIOGRAFÍA

- Ambiente, M. d. (2014). Turismo sostenible, una realidad en Isla Santay. Obtenido de <http://www.ambiente.gob.ec/turismo-sostenible-una-realidad-en-isla-santay/>
- Arciniega, L. (2002). *Compromiso organizacional México ¿Cómo hacer que la gente se ponga la camiseta?*. México: Limusa.
- Borboy, J., & Guanoluisa, L. (2014). *Creación de un plan de marketing turístico dirigido a la Isla Santay*. Universidad Católica Santiago de Guayaquil. Guayaquil- Ecuador.
- Calderón López, V. & Salas Vega, Darwin. (2015). *Plan de mejora de la situación actual del turismo en la comuna San Jacinto de Santay*. Escuela Superior Politécnica del Litoral. Guayaquil- Ecuador.
- Cameron, R. (2009). The use of mixed methods in VET research. [*El uso de métodos mixtos en la investigación en educación vocacional*]. Recuperado 8 de Agosto del 2017 de: <http://www.avetra.org.au/papers-2009/papers/12.00.pdf>
- Cruz, O. A. (Diciembre de 2014). Compromiso organizacional y su relación con las utilidades en el sector turismo en México. *Revista Turydes: Turismo y Desarrollo*, n.17. Obtenido de <http://www.eumed.net/rev/turydes/17/turismo-mexico.html>
- Davis, K y Newstrom. J. (2012). *Comportamiento humano en el trabajo*. Mexico: McGrawHill
- Díaz, A. (2015) Metodología de investigación. Madrid-España. McGrawHill
- Empresa Pública Municipal de Turismo, Promoción y Relaciones Internacionales de Guayaquil (2015). Recuperado el 29 de Julio del 2017 de: <https://www.guayaquilesmidestino.com/es/sala-de-prensa/guayaquil-contara-con-un-observatorio-turistico>
- Ferrari, G. (2014). *Investigaciones, métodos y análisis del turismo*. Madrid- España.
- García Palacios, C. (2012). *Turismo Comunitario en el Ecuador ¿Quo Vadis?*. Flacso: Salamanca. España
- González Santa Cruz, F., López Guzmán, T., & Sánchez Cañizares, S. M. (2014). Satisfacción laboral y compromiso organizativo en los recursos humanos de la hostelería de Córdoba (España): Influencia de la tipología contractual y la jornada de trabajo. *OmniaScience*, 10, 189 - 211. doi:<http://dx.doi.org/10.3926/ic.489>
- Inostroza, G. (2008). Aportes para un modelo de gestión sostenible del turismo comunitario en la región andina. *Gestión de Turismo.Valdivia*, (10), 77-90.
- Juaneda Ayensa, E., & González Menorca, M. L. (2007). Definición, antecedentes y consecuencias del compromiso organizativo. *Conocimiento, innovación y emprendedores: camino al futuro*, 3590-3609. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/2234965.pdf>

- Kravarovich, H. (2015). *Identificación de las motivaciones de los turistas que visitan la isla Santay*. Universidad Casa Grande de Guayaquil. Guayaquil-Ecuador.
- Karanges, E., Johnston, k., & Lings, A. B. (14 de Enero de 2015). The influence of internal communication on employee engagement: A pilot study. *Public Relations Review*, 41 (1), 129-131. doi:10.1016/j.pubrev.2014.12.003
- Kruse, Kevin. (14 de Julio de 2013). How do you measure engagement. *Revista Forbes*. Recuperado de <http://www.forbes.com/sites/kevinkruse/2013/07/14/how-do-you-measure-engagement/2/>
- Maldonado, C. (2007). Fortaleciendo redes de turismo comunitario. *Revista Turismo y desarrollo local, REDTURS*, 8-14. Obtenido de <http://www.redturs.org/nuevaeas/Maldonado-Artic-Rev-Turin%20Esp.pdf>
- La revista- Diario El Universo. (2014). Recuperado el 30 de julio de 2017, de: <http://www.larevista.ec/viajes/viajemos/santay-recargada-santay-recargada>
- Loor Kaiser, A. (2015). La participación de la comunidad San Jacinto de Santay de la Isla Santay hacia el turismo. Universidad Casa Grande de Guayaquil. Guayaquil- Ecuador.
- Ministerio de Turismo. (2007). *Plan estratégico de desarrollo de turismo sostenible para Ecuador "PLANDETUR 2020"*. Obtenido de <http://www.undp.org.ec/odm/planes/plandetur.pdf>
- Ministerio de Turismo. (2014). Turismo en cifras. Boletín estadístico. Recuperado el 29 de mayo de 2017 de: <http://servicios.turismo.gob.ec/index.php/portfolio/turismo-cifras>.
- Ministerio de Turismo. (2015). *Ecuador potencia turística*. Recuperado el 30 de mayo de 2017, de boletín trimestral: <http://servicios.turismo.gob.ec/index.php/boletin-trimestral>.
- Navarro, E y García S. (2013) *Clima y compromiso organizacional*. Universidad de Malaga.Malaga-España
- Parques Urbanos y Espacios Públicos. (2012). *Parques entregados a Isla Santay*. Recuperado el 3 de junio de 2017, de <http://www.parquesyespacios.gob.ec/parquesentregados/isla-santay>
- Rosero, M. P. (2010). *Impacto que genera el ecoturismo en la comunidad Añangu Kichwa*. Obtenido de Repositorio Dspace: http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/2227/3/UTPL_Salazar_Rosero_Mar%C3%ADa_Paulina_1038184.pdf
- Ruiz Ballesteros, E. &. (2009). "Un análisis comparativo para el turismo comunitario: De la etnografía al grafo". *Cultura, comunidad y turismo: Ensayos sobre el turismo comunitario en Ecuador*. , 415-436.

- Sampieri, R. H. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ta Edición ed.). México: McGraw-Hill Education.
- Soberanes, L., & De la Fuente, A. (2009). El clima y el compromiso organizacional en las organizaciones. *Revista Internacional La Nueva Gestión Organizacional*, 5(9), 180-194. Obtenido de https://www.uaeh.edu.mx/investigacion/icea/LI_GestEmp/lucia_sob/2.pdf
- Zambrano, D. (2014). *Censo Poblacional de la Isla Santay*. Escuela Superior Politécnica del Litoral. Guayaquil- Ecuador.