



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA
INDOAMÉRICA**

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA SALUD

CARRERA DE PSICOLOGÍA

TEMA:

**CLIMA LABORAL EN EL PERSONAL DOCENTE DE LA UNIDAD
EDUCATIVA “LUIS FERNANDO RUIZ” DE LATACUNGA**

Trabajo de Integración Curricular previo a la obtención del título de previo a la obtención del título de Licenciado en Psicología General

Autor(a)

López Pino José Gualberto

Tutor(a)

Taruchaín Pozo Luis Fernando

**AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA,
REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL
TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR**

Yo, López Pino José Gualberto declaro ser autor del Trabajo de Integración Curricular con el nombre **“CLIMA LABORAL EN EL PERSONAL DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA LUIS FERNANDO RUIZ”**, como requisito para optar al grado de licenciado en Psicología General y autorizo al Sistema de Bibliotecas de la Universidad Tecnológica Indoamérica, para que con fines netamente académicos divulgue esta obra a través del Repositorio Digital Institucional (RDI-UTI).

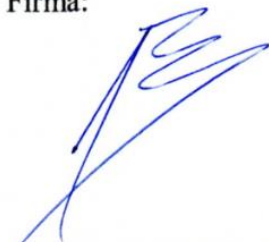
Los usuarios del RDI-UTI podrán consultar el contenido de este trabajo en las redes de información del país y del exterior, con las cuales la Universidad tenga convenios. La Universidad Tecnológica Indoamérica no se hace responsable por el plagio o copia del contenido parcial o total de este trabajo.

Del mismo modo, acepto que los Derechos de Autor, Morales y Patrimoniales, sobre esta obra, serán compartidos entre mi persona y la Universidad Tecnológica Indoamérica, y que no tramitaré la publicación de esta obra en ningún otro medio, sin autorización expresa de la misma. En caso de que exista el potencial de generación de beneficios económicos o patentes, producto de este trabajo, acepto que se deberán firmar convenios específicos adicionales, donde se acuerden los términos de adjudicación de dichos beneficios.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Ambato, a los 17 días del mes de agosto de 2022, firmo conforme:

Autor: López Pino José Gualberto

Firma:



Número de Cédula: 0502914773

Dirección: Cotopaxi, Latacunga, Bartolomé de las casas.

Correo Electrónico: jlopez22@indoamerica.edu.ec

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Integración Curricular "CLIMA LABORAL EN EL PERSONAL DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA LUIS FERNANDO RUIZ" presentado por López Pino José Gualberto, para optar por el Título de licenciado en Psicología General,

CERTIFICO

Que dicho Trabajo de Integración Curricular ha sido revisado en todas sus partes y considero que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte los Lectores que se designe.

Ambato, 01 de agosto del 2022

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Luis Fernando Taruchain Pozo', written over a dotted line.

Psi. Ind. Luis Fernando Taruchain Pozo MSc.

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Quien suscribe, declaro que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente Trabajo de Integración Curricular, como requerimiento previo para la obtención del Título de licenciado en Psicología General, son absolutamente originales, auténticos y personales y de exclusiva responsabilidad legal y académica del autor

Ambato, 17 de agosto del 2022


.....
López Pino José Gualberto
0502914773

*Clima Laboral en el Personal Docente de la Unidad Educativa "Luis
Fernando Ruiz" de Latacunga.*

APROBACIÓN DE LECTORES

El Trabajo de Integración Curricular ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión y empastado, sobre el Tema: "CLIMA LABORAL EN EL PERSONAL DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA LUIS FERNANDO RUIZ" previo a la obtención del Título de licenciado en Psicología General, reúne los requisitos de fondo y forma para que el estudiante pueda presentarse a la sustentación del Trabajo de Integración Curricular.

Ambato, 17 de agosto del 2022

.....
Psi. Cl. Mónica Maribel Vasco Álvarez. Mg
LECTOR

.....
Psi. Ind. Paul Bladimir Acosta Pérez. Mg
LECTOR

DEDICATORIA

A mi madre July quien se desveló cada noche de toda la carrera universitaria, quien no permitió que desmaye, me dio los ánimos de continuar adelante y no renunciar, dedico este triunfo a mi padre José quien me ha brindado su apoyo, soporte y consejos esenciales de vida para poder alcanzar el éxito, a mi tío Santiago quien ha sido mi tutor académico, a mi tía Fanny que siempre ha sido un respaldo estando presente cuando más la he necesitado para poder alcanzar mis metas, de manera muy especial a mis abuelitos Galo y Julia ya que ellos desde pequeño han sido mi ejemplo a seguir; y, a todos quienes en realidad han estado conmigo en este largo y arduo proceso.

AGRADECIMIENTO

Expreso un inconmensurable agradecimiento a mi tutor personal Psi. Ind. Luis Fernando Taruchaín Pozo MSc., por la guía esencial que ha permitido concluir el presente proyecto científico de una manera fructífera. A su vez extendiendo mi agradecimiento a la Unidad Educativa Luis Fernando Ruiz por permitirme realizar mi investigación científica dentro de sus instalaciones al igual que con la población de la misma.

INDICE DE CONTENIDOS

PORTADA	i
AUTORIZACIÓN PARA EL REPOSITORIO DIGITAL	ii
APROBACIÓN DEL TUTOR	iii
Declaración de autenticidad.....	iv
APROBACIÓN DE LECTORES.....	vi
DEDICATORIA.....	vi
AGRADECIMIENTO.....	vii
INDICE DE CONTENIDOS.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
INTRODUCCIÓN.....	13
MARCO METODOLOGICO	18
RESULTADOS	22
DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	28
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	31
ANEXOS	36

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA SALUD
CARRERA DE PSICOLOGÍA

TEMA: “CLIMA LABORAL EN EL PERSONAL DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA LUIS FERNANDO RUIZ DE LATACUNGA”

AUTOR(A): López Pino José Gualberto.

TUTOR (A): Taruchaín Pozo Luis Fernando

RESUMEN EJECUTIVO

El clima laboral corresponde a las cualidades percibidas por miembros de una organización, que podrían ser positivas o negativas, y que influyen en la productividad de una institución y rendimiento laboral del personal. En función a dicha premisa esta investigación busca comprender las experiencias alrededor del clima laboral que construyen el personal docente de la Unidad Educativa Luis Fernando Ruiz Latacunga. La investigación se basó en un paradigma constructivista, con metodología cualitativa, con diseño fenomenológico, basándose en las experiencias como unidad de análisis, el muestreo de estudio fue teórico, a su vez como técnica de producción de datos, se utilizó la entrevista semiestructurada y como técnica de análisis de datos se utilizó el paradigma de codificación centrándose en códigos abiertos, axiales y selectivos. Los resultados desatacados expresan que existen relaciones interpersonales favorables dentro del trabajo, relaciones intrapersonales inadecuadas por la presencia de riesgos psicosociales. Mientras que predominan reconocimientos emocionales, adicional a su retribución mensual. Finalmente, se identifica incertidumbre en la gestión institucional, debido a la ausencia de suministros laborales. Concluyendo de esta manera, con la posible presunción de un clima laboral favorable con leves dificultades en cuanto a la gestión institucional para el desempeño de trabajo de los asociados laborales.

DESCRIPTORES: Clima laboral, Docente, Gestión, Reconocimientos, Relaciones laborales

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA SALUD
CARRERA DE PSICOLOGÍA

**TEMA: “CLIMA LABORAL EN EL PERSONAL DOCENTE DE LA UNIDAD
EDUCATIVA LUIS FERNANDO RUIZ DE LATACUNGA”**

AUTOR(A): López Pino José Gualberto.

TUTOR (A): Taruchaín Pozo Luis Fernando

RESUMEN EJECUTIVO

El clima laboral corresponde a las cualidades percibidas por miembros de una organización, que podrían ser positivas o negativas, y que influyen en la productividad de una institución y rendimiento laboral del personal. En función a dicha premisa esta investigación busca comprender las experiencias alrededor del clima laboral que construyen el personal docente de la Unidad Educativa Luis Fernando Ruiz Latacunga. La investigación se basó en un paradigma constructivista, con metodología cualitativa, con diseño fenomenológico, basándose en las experiencias como unidad de análisis, el muestreo de estudio fue teórico, a su vez como técnica de producción de datos, se utilizó la entrevista semiestructurada y como técnica de análisis de datos se utilizó el paradigma de codificación centrándose en códigos abiertos, axiales y selectivos. Los resultados desatacados expresan que existen relaciones interpersonales favorables dentro del trabajo, relaciones intrapersonales inadecuadas por la presencia de riesgos psicosociales. Mientras que predominan reconocimientos emocionales, adicional a su retribución mensual. Finalmente, se identifica incertidumbre en la gestión institucional, debido a la ausencia de suministros laborales. Concluyendo de esta manera, con la posible presunción de un clima laboral favorable con leves dificultades en cuanto a la gestión institucional para el desempeño de trabajo de los asociados laborales.

DESCRIPTORES: Clima laboral, Docente, Gestión, Reconocimientos, Relaciones laborales

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA SALUD
CARRERA DE PSICOLOGÍA

TEMA: “CLIMA LABORAL EN EL PERSONAL DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA LUIS FERNANDO RUIZ DE LATACUNGA”

AUTOR(A): López Pino José Gualberto.

TUTOR (A): Taruchaín Pozo Luis Fernando

ABSTRACT

The work environment corresponds to the qualities perceived by members of an organization, which could be positive or negative, and which influence the productivity of an institution and the work performance of the staff. Based on this premise, this research seeks to understand the experiences around the work environment that the teaching staff of the Luis Fernando Ruiz Latacunga Educational Unit build. The research was based on a constructivist paradigm, with a qualitative methodology, with a phenomenological design, based on the experiences as a unit of analysis, the study sampling was theoretical, in turn as a data production technique, the semi-structured interview was used and as a The data analysis technique used was the coding paradigm, focusing on open, axial and selective codes. The highlighted results express that there are favorable interpersonal relationships at work, inadequate intrapersonal relationships due to the presence of psychosocial risks. While emotional acknowledgments predominate, in addition to their monthly compensation. Finally, uncertainty is identified in institutional management, due to the absence of labor supplies. Concluding in this way, with the possible presumption of a favorable work environment with slight difficulties in terms of institutional management for the work performance of labor associates.

KEYWORDS: Work Environment, teachers, management, Acknowledgments, Labor Relations

Clima Laboral en el Personal Docente de la Unidad Educativa "Luis Fernando Ruiz" de Latacunga.

Clima Laboral en el Personal Docente de la Unidad Educativa "Luis Fernando Ruiz" de Latacunga.

Work Climate in the Teaching Staff of the Educational Unit "Luis Fernando Ruiz" of Latacunga.

Autor: José Gualberto López – Pino.
jlopez22@indoamerica.edu.ec

Tutor: Luis Fernando Taruchaín – Pozo.
Fernandotaruchaín@uti.edu.ec

Lector: Mónica Maribel Vasco – Álvarez.
monicavasco@uti.edu.ec

Lector: Paúl Bladimir Acosta – Pérez.
paulacosta@uti.edu.ec

Trabajo de Titulación para la
obtención del título de
Psicólogo General de la
Universidad Tecnológica
Indoamérica.

Modalidad:
Investigación Cualitativa.

Ambato, Ecuador.
Agosto de 2022.

RESUMEN

El clima laboral corresponde a las cualidades percibidas por miembros de una organización, que podrían ser positivas o negativas, y que influyen en la productividad de una institución y rendimiento laboral del personal. En función a dicha premisa esta investigación busca comprender las experiencias alrededor del clima laboral que construyen el personal docente de la Unidad Educativa Luis Fernando Ruiz Latacunga. La investigación se basó en un paradigma constructivista, con metodología cualitativa, con diseño fenomenológico, basándose en las experiencias como unidad de análisis, el muestreo de estudio fue teórico, a su vez como técnica de producción de datos, se utilizó la entrevista semiestructurada y como técnica de análisis de datos se utilizó el paradigma de codificación centrándose en códigos abiertos, axiales y selectivos. Los resultados desatacados expresan que existen relaciones interpersonales favorables dentro del trabajo, relaciones intrapersonales inadecuadas por la presencia de riesgos psicosociales. Mientras que predominan reconocimientos emocionales, adicional a su retribución mensual. Finalmente, se identifica incertidumbre en la gestión institucional, debido a la ausencia de suministros laborales.

ABSTRACT

The work environment corresponds to the qualities perceived by members of an organization, which could be positive or negative, and which influence the productivity of an institution and the work performance of the staff. Based on this premise, this research seeks to understand the experiences around the work environment that the teaching staff of the Luis Fernando Ruiz Latacunga Educational Unit build. The research was based on a constructivist paradigm, with a qualitative methodology, with a phenomenological design, based on the experiences as a unit of analysis, the study sampling was theoretical, in turn as a data production technique, the semi-structured interview was used and as a The data analysis technique used was the coding paradigm, focusing on open, axial and selective codes. The highlighted results express that there are favorable interpersonal relationships at work, inadequate intrapersonal relationships due to the presence of psychosocial risks. While emotional acknowledgments predominate, in addition to their monthly compensation. Finally, uncertainty is identified in

Concluyendo de esta manera, con la posible presunción de un clima laboral favorable con leves dificultades en cuanto a la gestión institucional para el desempeño de trabajo de los asociados laborales.

Palabras Clave: *Clima laboral, Docente, Gestión, Reconocimientos, Relaciones laborales*

institutional management, due to the absence of labor supplies. Concluding in this way, with the possible presumption of a favorable work environment with slight difficulties in terms of institutional management for the work performance of labor associates.

Keywords: *work environment ,teachers, management, Acknowledgments , labor Relations.*

1. INTRODUCCIÓN.

La presente investigación se centra en el campo temático de psicología organizacional, disciplina que se encarga del estudio del comportamiento humano dentro del contexto laboral con la finalidad de que exista una armónica convivencia entre los colaboradores, estudio estratégico e integral de la Gestión de Talento Humano, cultura organizacional, clima laboral, prevención de riesgos psicosociales, administración de los procesos entre otros aspectos, identificando de esta manera conflictos internos y externos de la organización con el fin de promover el desarrollo tanto de la institución de trabajo como de los asociados laborales (Rondón-Valero, 2019). De esta manera la investigación se centra en un enfoque teórico humanista mediante criterios de Abraham Maslow mediante su pirámide de necesidades, que en el ámbito laboral permite identificar, priorizar e indagar soluciones para problemas organizacionales, y que de esta manera la organización pueda coexistir con un clima laboral idóneo que permita alcanzar la autorrealización del personal laboral al igual que de la institución (Bohórquez et ál., 2020).

El clima laboral está directamente asociado con el bienestar, calidad, salud y seguridad de los trabajadores, a nivel mundial, se detalla que el 85% no cuentan con un

adecuado clima organizacional, suministro de equipos de protección personal, horarios estables y beneficios laborales, generándose de esta manera riesgos laborales, en un 37% dorsalgia, 16% pérdida de audición y en un 8% depresión, generando pérdidas significantes en el área laboral y ocasionando pérdidas entre el 4 y 6% en el PIB, al centrarse al ámbito de docentes se generan problemas en el ámbito de estrés, visión, audición y depresión (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2017).

Por otra parte, en Latinoamérica debido a la crisis sanitaria por COVID-19 la tasa de desempleo incremento en un 8,5% a un 11,0% en relación al trimestre pre-pandemia, relacionándose a que durante la pandemia el 45% de trabajadores latinoamericanos percibía un deficiente clima laboral, esto se debe al cambio de la modalidad presencial a la virtualidad, los trabajadores carecían de competencias tecnológicas orientadas al trabajo generando conflictos en sus actividades laborales, haciéndolos propensos a riesgos laborales físicos y psicológicos (Organización de las Naciones Unidas [ONU], 2020).

Por consiguiente, en Corea del sur existe un deficiente clima laboral debido a la sobrecarga laboral, los colaboradores laboran 168 horas al mes generando problemas de depresión, ansiedad, estrés y

Clima Laboral en el Personal Docente de la Unidad Educativa “Luis Fernando Ruiz” de Latacunga.

el 20% de los funcionarios admite consumir más de 10 vasos de alcohol a la semana por problemas laborales (Morgade, 2018).

De igual manera, en México en un análisis realizado por el Instituto Nacional de Estadísticas Geográficas (INERGI), el país se encuentra en un foco rojo de atmósfera laboral con resultados de que el 54% de funcionarios se sienten insatisfechos por sus labores, el 64% menciona que es por desinterés por parte de la corporación hacia ellos, el 14% señala que esto se debe a tratos deficientes por parte de sus mandos superiores, el 41% manifiesta que no reconocen sus logros y el 86% considera un negativo clima laboral (Infobae, 2019).

En cuanto a Ecuador en una investigación sobre el clima laboral llevada a cabo por el Banco Central del Ecuador aplicada a 816 trabajadores, se evaluó el liderazgo, compromiso y entorno de trabajo, el 86% presenta una escala muy buena en Liderazgo, el 88% mantienen compromiso con sus puestos de trabajo y el 88% menciona condiciones aptas de trabajo (Banco Central del Ecuador [BCE], 2021).

Por último, en Ambato una investigación realizada a 196 docentes de la ciudad de Ambato evaluada mediante test psicométricos que fueron el reactivo 16 PF y el cuestionario de Clima Laboral SL-SPC los resultados fueron que el 21% de docentes se encuentran en un nivel muy favorable de clima laboral, mientras que el 3% se encuentra en un nivel desfavorable. (Acosta-Pérez, P. & Taruchaín-Pozo, L.F., 2022).

Lo que en docentes se verifica mayor énfasis en la calidad de atención y servicio. Siendo la calidad algo primordial esta debe tener toda la organización y orientarse hacia su importancia para los estudiantes; todos los esfuerzos realizados allí darán como resultado una satisfacción, los cuales

superaran expectativas y percepciones de los estudiantes (Enriquez, 2017).

Mientras que, en un estudio cualitativo realizado en Milagro sé conto con 166 trabajadores donde se identifica que los evaluados no presentan un adecuado clima organizacional en los ámbitos de liderazgo, motivación, reciprocidad y participación, para realizar la investigación se tomó en cuenta como técnica de producción entrevistas semiestructuradas (Bonilla, 2017).

De igual manera en un análisis realizado a 87 colaboradores de una organización en Manabí se tuvo como resultado que el clima laboral dentro de la empresa es defectuoso, y se llega a la conclusión que se debe prestar mayor atención a las necesidades de los empleados como en la calidad de servicios y condiciones estructurales como ambientales (Arteaga, 2019).

Lo que posteriormente a lo indagado de fuentes de primer orden bibliográfico, la presente investigación tiene como vacío metodológico, la limitada producción científica desde una postura cualitativa, y a la vez consta como otra apreciación de vacío de evidencia, la carencia de investigaciones empíricas, donde se considera como unidad de análisis fenomenológica, las experiencias de los colaboradores, que hacen mención a un determinado clima laboral, por lo que es necesario realizar la presente investigación para brindar al lector una apreciación vivencial sobre la temática del clima laboral y el sentir por parte del cuerpo docente.

Como contexto literario y teórico amplio referente al clima laboral es fundamental conocer la historia relacionada a la temática, tenemos que a finales del siglo XIX los autores Frederick Taylor (1856 – 1915) y Henri Fayol (1845 – 1925) mencionan sobre la selección de alguien idóneo que tenga un mandato para la responsabilidad de la organización, ellos describieron al termino

como iluminación ambiental, por consiguiente Elton Mayo (1930) describe al termino del mismo como la atmosfera laboral que está centrado en las relaciones humanas dentro de un contexto institucional, que se refleja en la motivación y la erradicación del racismo. Por otra parte, Argyris (1958) implanta el termino clima organizacional el cual se da de la combinación de variables entre colaboradores y organización. Nos encontramos también con Forehand y Gilmer (1960) que manifiestan que el termino clima laboral es la relación entre el individuo y sus aspectos psicológicos los cuales influyen en el ambiente de trabajo. Algo similar ocurre con Schneider (1970), quien aporta la terminología de climas laborales como la percepción entre un colaborador en equilibrio con su estructura, en base a la relación de trabajo y procesos. Por último, Silva (1980) y Poole (1985), exponen que el clima laboral está relacionado con interacciones y asignaciones ante las percepciones de un colaborador el cual implica un aporte al desarrollo institucional. (Arano et ál, 2017).

De esta manera definir el concepto de clima laboral implica tratar un grupo de componentes y determinantes que, en su conjunto, ofrecen una visión global de la organización. Es así que, los elementos y determinantes que son considerados con frecuencia dentro de la variable en mención son: el ambiente físico donde se toma en cuenta a las instalaciones, los equipos, la temperatura, el nivel de contaminación, entre otros. Con respecto a las características estructurales se toman en consideración, el tamaño de la organización, su estructura formal, el estilo de dirección, entre otros aspectos, concerniente al ambiente social, también se analiza la comunicación y relaciones interpersonales en el trabajo, los conflictos, tergiversaciones de información, entre otras particularidades. Finalmente, se considera a las características

personales, como las aptitudes y las actitudes del colaborador, las motivaciones, las expectativas, rasgos de personalidad, entre otros. Mientras que, dentro del comportamiento organizacional, es estudiada la productividad, el ausentismo, la rotación, la satisfacción laboral, el nivel de tensión, entre otros (Iglesias y Torres, 2018).

Así pues, como otra definición se cuenta que el ambiente laboral son cualidades percibidas por miembros de una organización, que pueden ser positivas o negativas, y que influyen en la productividad de una institución, asociando los valores, actitudes y aptitudes de los colaboradores de una empresa, el cual se distribuye entre psicológico y organizacional, cuando se trata del campo de la psicología, el comportamiento individual de los colaboradores contribuye al crecimiento o declive de la empresa, está relacionado con la cultura organizacional, es normativo, es creado por el entorno, organizado y medido por la experiencia de los empleados dentro la institución (Pilligua, 2019).

De igual manera, el clima laboral suele ser considerado un factor importante en el contexto laboral, independientemente de su carácter operativo, ya que determina, a través de la evaluación, su impacto en el logro de las metas trazadas tanto por los empleados como por los empleadores (Enriquez, 2017)

Por otra parte, dentro de la temática del clima laboral se considera diez criterios dimensionales para gestionar un adecuado ambiente de trabajo, es así que los autores como Litwing, Mayo (1968), Taylor (1970), Fayol, Lewin (1973), Moos (1974), Likert (1991) mencionan los siguientes: Como primer eje dimensional que se hace alusión a la orientación al servicio que está vinculado al trato entre un colaborador con un cliente, este está relacionado a las estrategias de

marketing, en el cual el funcionario se enfocara en cumplir los ideales de la empresa y sus metas, el siguiente aspecto dimensional es el estilo de liderazgo, que está dirigido a los mandos superiores y cómo se comportan con sus miembros activos asalariado, el tercer criterio dimensional esta direccionado al trabajo en equipo el cual permite presentar de manera efectiva los resultados de la organización creando modelos funcionales que habiliten el liderazgo, el trabajo en equipo es necesario porque permite alcanzar los anhelos de la organización creando beneficios de manera dual, adquirir y potenciar nuevos conocimientos generar beneficios internos y externos, ya que fomenta la confianza, el respeto y la cooperación, permitiéndote identificar y solucionar los problemas de los individuos, por otra parte el siguiente eje dimensional está vinculado a la comunicación, desde un aspecto organizacional y este en correlación con el trato definiéndolo como un proceso por el cual colaboradores de una organización transmiten ideas para solucionar problemáticas, estableciendo un contacto idóneo y a la vez asertivo debido a que se ejecutan procesos de escucha-activa para la resolución de compromisos mediante motivaciones, manteniendo una actitud positiva al expresarse con los demás evitando enfrentamientos y malos entendidos, consiguiente se encuentra el eje relacionado a condiciones de trabajo que hace referencia al lugar físico y psicológico en el que labora el colaborador, que debe regirse a la seguridad y salud del trabajador, un deficiente lugar de trabajo implica problemas en el clima laboral y en el desarrollo organizacional, es la obligación de los empleadores entregar insumos a los empleados que permitan un óptimo trabajo, en esta dimensión implican la erradicación de sobrecargas laborales, como discriminaciones y acosos laborales que generen un declive en el clima

organizacional. Las entidades públicas deben regirse, tanto a la Ley Orgánica del Sector Público (LOSEP) y en casos excepcionales al Código de Trabajo y sus artículos para la prevención de riesgos laborales, teniendo en cuenta el artículo 42 que son obligaciones de los empleadores brindar a sus empleados condiciones óptimas de trabajo, como remuneraciones y artículos de primera necesidad (Código del Trabajo, 2012). Por otra parte, se encuentra el eje relacionado a remuneraciones e incentivos, hace referencia a las motivaciones a los colaboradores como la retribución justa de su salario, basándose en su normativa de trabajo como el código de trabajo que en el artículo 42 menciona sobre las remuneraciones justas acorde al contrato que se haya firmado con el funcionario, por otra parte, en el mismo artículo se menciona que se deberá indemnizar a trabajadores que hayan sufrido algún riesgo laboral (Código del trabajo, 2012). Es así que, la motivación es un rol importante en esta dimensión, las motivaciones se rigen desde un ámbito económico con remuneraciones como de un ámbito psicológico que es con honorarios, certificados y reconocimientos públicos, de esta forma motivamos al colaborador a realizar su trabajo de una manera afable que permita el crecimiento organizacional. (Peña & Villon, 2018). Finalmente, como última dimensión hace referencia a la claridad estratégica, la claridad estratégica es la visión a futuro de la organización, para poder obtener los resultados deseados, centrado en poder cumplir metas con planes visualizados en adaptaciones en el mercado laboral (Bernal, 2018).

Dentro del contexto nacional, en Ecuador el clima laboral y la cultura organizacional son gestionados en base a una normativa técnica legal, donde se hace alusión a los diferentes artículos: Art 1.- Menciona sobre el objetivo de la normativa que pretende mejorar al ambiente institucional mediante procedimientos técnicos y operativos, Art

Clima Laboral en el Personal Docente de la Unidad Educativa “Luis Fernando Ruiz” de Latacunga.

2.- La norma técnica es aplicada a todas las instituciones públicas incluyendo docentes de universidades del estado. Art.-3 Manifiesta sobre la medición de clima y cultura laboral a cargo de las unidades de gestión. Art 4 y 5.- Los responsables de la medición son talento humano y unidad de gestión, las mediciones se aplican cada 2 años de manera obligatoria. Art 6.- Los evaluadores deben crear un cronograma de evaluaciones. Art 7.- hace mención que el tiempo de duración de las mediciones es de seis semanas. Art 8. - El ministerio de trabajo planteara un plan de comunicación para la medición de los colaboradores. Art 9.- El objetivo que tiene el ministerio laboral es identificar la perspectiva de los colaboradores antes los estímulos presenciados en la organización. Art 12 y 13.- Se centra en el liderazgo que busca medir el comportamiento de los mandos superiores de la organización de trabajo con ámbitos de influencia, interacción, visión a los resultados, apoyo a colaboradores e intento de cumplir las normas institucionales. Art 14 y 15.- en función al compromiso el ministerio de trabajo mide adaptación al cambio, reciprocidad, sentido de propiedad, iniciativa, apertura al cambio, reconocimiento, iniciativa, desarrollo, equidad, integración e identificación. Art 16, 17,18 y 19.- Habla sobre el entorno de trabajo en donde se mide condiciones aptas para el colaborador, instalaciones, insumos, mecanismos, e infraestructura en la que labora el colaborador. Art 20, 21 y 22.- Manifiesta la interpretación de resultados de clima laboral considerando el 100% como medida de análisis, con un 80% de confiabilidad y validez. Art 23.- Los indicadores de medición se basan en 1) excelente (100% – 90%), 2) muy bueno (90 – 75%), 3) aceptable (75% – 60%), 4) regular (60% - 40%) y 5) deficiente que consta con resultados menores al 40%. (Ministerio de trabajo, 2018).

Acorde a lo argumentado anteriormente, dentro de la presente investigación es factible establecer de las siguientes preguntas de investigación: ¿Cuáles son las experiencias alrededor del clima laboral que construyen el personal docente de la Unidad Educativa Luis Fernando Ruiz Latacunga?, ¿Cuáles son las experiencias en relación a las relaciones de trabajo internas que construyen el personal docente de la Unidad Educativa Luis Fernando Ruiz Latacunga?, ¿Cuáles son las experiencias en relación a los reconocimientos laborales que construyen el personal docente de la Unidad Educativa Luis Fernando Ruiz Latacunga?, ¿Cuáles son las experiencias en relación a la gestión institucional que construyen el personal docente de la Unidad Educativa Luis Fernando Ruiz Latacunga?

Tratar de entender el impacto que los individuos, los grupos y la estructura tienen sobre el comportamiento dentro de una organización, posiblemente permite el mejoramiento, optimización y eficacia de ésta. Es así que, dentro de Ecuador, se verifica mayor énfasis en la calidad de atención y servicio. Siendo la calidad algo intangible, es necesario orientar a toda la organización hacia la importancia que tiene para el estudiante; todos los esfuerzos que se realicen dentro de la misma, se verán reflejados en la satisfacción, logrando muchas veces sobrepasar las expectativas y percepciones de los estudiantes (Enriquez, 2017).

Por ello, una de las razones para desarrollar el presente trabajo investigativo orientado al estudio de las experiencias concernientes al clima laboral dentro de una institución educativa, radica en que los colaboradores, experimentarían diferentes comportamientos y por ende ejecución de sus actividades desde la lógica del sentir tanto como sujeto, cohesión grupal y

exigencias laborales por parte de la institución.

Resulta de relevancia dentro de una organización en la que el comportamiento y desempeño de las personas se ven reflejadas en la calidad y mejora de los servicios prestados teniendo cuenta una dinámica del personal y el trabajo en equipo las cuales son los principales pilares sobre los que las organizaciones exitosas basan sus logros, de igual manera, es importante la consideración de la limitante producción científica de estudios sobre la temática del clima laboral y las vivencias por parte de los docentes, específicamente en la provincia de Cotopaxi, ciudad Latacunga, por lo que es necesario para aportar en el desarrollo del sentido de pertenencia a la institución y la mejora del rendimiento en las labores, que están innegablemente ligados al clima laboral.

Finalmente, el presente estudio podría promover el conocimiento reflexivo de los lectores concerniente a los problemas del clima laboral institucional, y mediante la revisión del manuscrito puedan encontrar estrategias de resolución a un inconveniente laboral y educativo del cuerpo docente.

Por consiguiente, el objetivo general de la presente investigación es Comprender las experiencias alrededor del clima laboral construyen el personal docente de la Unidad Educativa Luis Fernando Ruiz Latacunga, como objetivos específicos son: a) Analizar experiencias en relación a las relaciones de trabajo internas que construyen el personal docente de la Unidad Educativa Luis Fernando Ruiz Latacunga, b) Caracterizar experiencias en relación a los reconocimientos laborales que construyen el personal docente de la Unidad Educativa Luis Fernando Ruiz Latacunga, c) Describir experiencias en relación a la gestión institucional que construyen el personal

docente de la Unidad Educativa Luis Fernando Ruiz Latacunga.

2. MARCO METODOLÓGICO.

Para la presente investigación se consideró el paradigma constructivista, donde Luckman (como se citó en Ramos, 2015) menciona que, dicho paradigma se enfoca en identificar nuevos criterios en donde lo absoluto es modificable debido a que la sociedad está en constante evolución. Es así que se centra en construir el mundo alrededor de significados que brindan aportes filosóficos relacionados a la enseñanza y aprendizaje que se crean mediante interacciones con procedimientos representacionales y persuasivos.

Por otra parte, el constructivismo se genera mediante comunicaciones los cuales establecen significados culturales, entre sus principales contribuciones de este paradigma son, 1) La realidad se construye mediante a como es percibida. 2) de igual manera el significado de la sabiduría llega mediante el criterio social, 3) por otra parte la investigación no es extraña para la forma de visualizar del examinador, 4) Y como final los resultados no se deben generalizar Gergen (como se citó en Ramos, 2015). Fue seleccionado dicho paradigma debido a la prioridad ante la comunicación de las experiencias lo que aportará información significativa y su contexto acerca del clima laboral que perciben en la Unidad Educativa Luis Fernando Ruiz de la ciudad Latacunga (Tigse – Carreño, 2019).

De esta manera el constructivismo está conformado por tres dimensiones que son: onto – epistemológica, metodológica y etiológica que refiere a la realidad

construidas a través de percepciones individuales lo que identifica diferentes necesidades de lo que captan los individuos en relación a su entorno Flores (como se citó en Ramos, 2015).

Desde el punto de vista ontológico - epistemológico la finalidad del paradigma es la subjetividad mediante la interrelación entre el investigador e investigado y de esta manera se generan los resultados para observar un amplio conocimiento social ante una problemática, reflejándose como una similitud en donde el examinador no es extraño a la investigación y forma parte del contexto de indagación Guba y Lincoln (como se citó en Ramos, 2015). En cuanto a la dimensión metodológica, se enfoca a medios que conocen una realidad, que propone los métodos cualitativos permite entender las vivencias, experiencias, y apreciaciones individuales y colectivas (Hernández et ál, 2010). Por último, con respecto a la dimensión ético política, se analiza los principios y valores del estudio, el paradigma sostiene una postura moderadamente liberadora donde se puede generar modificaciones sociales.

El presente estudio está basado en una metodología cualitativa puesto que aporta información empírica que permite interpretar los puntos de vista de los participantes para que de esta manera se pueda verificar su percepción ante un ámbito social, de igual manera el enfoque cualitativo permite analizar realidades subjetivas como conocimiento científico, que mediante la colaboración de los participantes se pueda analizar experiencias para centrar en los objetivos de la

investigación que se distingue a través de diferentes técnicas de análisis que facilite recolectar la información que será analizada y experimentada, con la finalidad de llegar a una conclusión desde diversos puntos de vista de la población (Monje, 2017).

Concerniente al diseño investigativo, se tomó en cuenta el fenomenológico con una unidad de análisis basado en las experiencias del individuo, como objetivo del presente diseño de investigación es analizar, especificar y entender las vivencias de la población por medio de constructos individuales y colectivos, el diseño cuenta con diversas atribuciones las cuales son: procura manifestar fenómenos desde el punto de vista de participantes, se basa en significados mencionados por los participantes, el investigador se encomienda a las estructuras universales relacionadas a intuición e imaginación para lograr recabar información acorde a las experiencias de los participantes y por último el investigador adapta el tiempo, lugar, vivencias y la relación con experiencias (Guillen, 2019).

En cuanto a la unidad de análisis de la investigación se enfoca en las experiencias, que considera al conocimiento desde un aspecto empírico, con lo que puede responder enigmas en base a vivencias con respecto a un entendimiento o suceso, se genera a través de sensaciones de impresión, llegando a ser el primer pilar para el conocimiento puro, por último la experiencia está asociada con el entendimiento debido a que si existe un conocimiento empírico basado en la experiencia para poder evocarlo a futuro es

Clima Laboral en el Personal Docente de la Unidad Educativa “Luis Fernando Ruiz” de Latacunga.

fundamental captarlo en su totalidad (Gomez, 2017).

Por otra parte, en función al enfoque teórico la experiencia es un acto vívido por el ser humano que permite generar armonía consigo mismo al igual que su entorno social, la experiencia se relaciona con la conciencia espacio – temporal, y de esta manera se genera el confort y la satisfacción de quien logre experimentarla (Maslow, 1970).

De esta manera los participantes de la investigación son docentes, quienes transmiten conocimientos sobre un contenido a una agrupación de personas que serían sus alumnos, por otro lado Piaget (1960) menciona que los docentes son la guía primordial para la excelencia de un alumno haciendo referencia a una luz que guía un camino oscuro, el docente mediante sus conocimientos y experiencias permite que el estudiante logre su meta académica, en función a la población de la investigación son docentes de tiempo completo de la Unidad Educativa Luis Fernando Ruiz (Arancibia et ál., 2020).

En función al muestreo del estudio es de ámbito teórico que consiste en la construcción de la misma mediante información aportada por los participantes con la finalidad de crear una teoría, se asocia al razonamiento inductivo que se genera mediante la perspectiva de los participantes ante preguntas sobre un problema o tema (Parra, 2019). En el caso de la investigación el muestreo es acorde a la perspectiva y experiencias en función al clima laboral de los docentes que son participantes en la

Unidad Educativa Luis Fernando Ruiz de la ciudad Latacunga, por lo que en la investigación para obtener datos se utilizará como instrumento de muestreo la entrevista semiestructurada, teniendo como muestra a diez docentes que están distribuidos en distintas áreas de aprendizaje las cuales son: Docentes de Matemáticas, Lengua y Literatura, Historia, Inglés, Química, Informática, Física y Docentes de Educación Física.

Es necesario mencionar que para la muestra se requiere de criterios de inclusión y criterios de exclusión, un criterio de inclusión son variables que se complementan con las generalidades de la investigación que deben tener cumplimientos de las mismas por parte de los participantes como por ejemplo un criterio de inclusión en la investigación es que los participantes formen parte del cuerpo docente, de igual manera son de relevante importancia para la realización de un estudio científico para la identificación de participantes acorde a la temática o problemática que se quiera indagar, llegando a tener resultados de mayor validez (Suarez – Obando, 2016).

Por otra parte, se encuentran los criterios de exclusión que son criterios que no cumplan los requisitos necesarios para ser parte del análisis investigativo, los criterios de exclusión como participantes pueden estar relacionados al espacio o lugar de la investigación, pero no cumplen criterios para ser estudiados, en este caso como criterio de exclusión serían los estudiantes, debido a que no es la población de estudio (Arnau Sabatés & Sala Roca, 2020).

Clima Laboral en el Personal Docente de la Unidad Educativa “Luis Fernando Ruiz” de Latacunga.

Una vez manifestadas las definiciones concernientes a los criterios de inclusión y exclusión se detallan de esta manera, como criterios de inclusión: 1) Personal con cargo de docente en la Unidad Educativa Fernando Ruiz, 2) Haber firmado el consentimiento informado, 3) Modalidad de trabajo presencial y de tiempo completo, 4) Antigüedad laboral dentro de la institución más de un año.

Por otra parte, como criterio de exclusión se tendrá en cuenta: 1) Personal Administrativo y de Jefaturas, 2) Docentes de medio tiempo y jornada nocturna, 3) Docentes de reemplazo, 4) Docentes de nuevo ingreso, 5) Participantes quienes no hayan firmado el consentimiento informado.

De esta manera la técnica de producción de datos consiste en la entrevista semiestructurada que se basa en una conversación mediante preguntas, tanto de generación como profundización y con características de ser abiertas por parte del investigador permitiendo la manifestación oral libre sobre el tema de los participantes del estudio, para utilizar una entrevista semiestructurada de una manera idónea, Bernard (1988) propone ámbitos claves para generar una entrevista ideal semiestructurada los cuales son: 1) Brindar instrucciones claras a los investigados y que de igual manera los indagadores tengan datos actualizados sobre la temática, 2) por otra parte es fundamental la observación a la comunicación no verbal de los participantes para que se pueda comprender de una manera fructífera la perspectiva en función a las experiencias de docentes en relación al

clima laboral de la Unidad Educativa Luis Fernando Ruiz. 3) por último es recomendable utilizar grabaciones de voz, para que se pueda analizar a fondo el diálogo de los participantes con el investigador, de esta manera los beneficios de la entrevista semiestructurada son que debido a la anticipación en la elaboración de preguntas el investigador pueda prepararse de una manera idónea para la entrevista, y de igual manera que se pueda adquirir datos cualitativos fiables y comparativos (Abad, 2018).

De esta manera se considerará la estructuración de un guion temático para la entrevista, que fue estructurado en relación a los objetivos generales y específicos, creando preguntas de generación y de profundización. Las preguntas de generación son interrogantes con la finalidad de adentrarse a una conversación despertando la curiosidad del entrevistado para poder comunicarse sobre el tema en general, las características primordiales para una óptima manera de preguntar son: 1) Deben ser simples, 2) Es recomendable que sean específicas al tema investigado, 3) No deben ser preguntas cerradas (Si – No), 4) Se debe demostrar conocimientos previos del tema, por otra parte, las preguntas de profundización son preguntas que buscan una respuesta directa, se destacan por su claridad y por no redundar, deben ser preguntas abiertas, explotaría a la temática estudiada, es una técnica que permite respuestas amplias y abordar de una mejor manera la temática, van relacionadas a las preguntas de generación y en base al contexto profundizar y así se genera una

rigurosidad conceptual para poder tener un análisis confiable. (Álvarez et ál., 2019).

En síntesis, para la entrevista los integrantes seleccionados fueron quienes permanecen a la institución, En síntesis, para la entrevista los integrantes seleccionados fueron quienes permanecen a la institución, la entrevista fue informal, por lo que se realizaron las entrevistas en un lugar pacífico para que no se genere ansiedad, de igual manera las entrevistas se realizaron en horas libres de los docentes para no interferir en sus horas clases, el registro de datos se realizó bajo todas las medidas de bioseguridad como la aplicación de una prueba rápida Covid -19 al investigador, el uso adecuado de mascarilla, la utilización de alcohol antiséptico, y por último para las entrevistas se tomó una distancia de 2 metros.

Así pues, la técnica de análisis de datos es el paradigma de codificación que permite realizar preguntas en relación a categorías, subcategorías y códigos, existen diferentes tipos de codificación las cuales son: 1) Codificación abierta que permite generar códigos bajo dos constantes que es pre – codificación que son datos subjetivos brindados por inducción del investigador, y por otra parte los códigos in vivo que se centra en el lenguaje y las expresiones empleadas en las proposiciones de los colaboradores investigativos (Bonilla y López, 2016). 2) Por otra parte se encuentra la codificación axial que es la sucesión de distinguir la asociación entre condiciones obtenidas en la codificación abierta y sus subcategorías, teniendo en cuenta que una subcategoría figura un fenómeno o problema ante un evento significativo para

los docentes (Cohen & Seid, 2019). Por último, la codificación selectiva es la conexión conceptual y teórico, y se generan propuestas (Mercado et ál., 2019).

Mediante estos criterios la investigación fue cifrada y organizadas con la finalidad de generar pautas de comportamiento en función a perceptivas de experiencias que faciliten la redacción de las conclusiones investigativas.

Por último, la presente investigación tomó en cuenta la aplicación de consideraciones éticas, es así que se administrara un consentimiento informado, que es oficio que valide la participación de un individuo para un estudio científico en donde se redactan los temas y subtemas aplicados en la investigación, en el presente caso es la mención de un estudio en relación al clima laboral para que exista un acuerdo de poder manifestar criterios sobre el tema (Rodríguez et ál., 2020).

3. Resultados

Para iniciar el apartado de resultados, se basó en el análisis y codificación de las respuestas emitidas por los participantes de la entrevista, se enfocó en los objetivos específicos permitiendo recabar información esencial, la cual se categorizo en tres áreas, las cuales son: 1) Experiencias en relación a las relaciones de trabajo internas; 2) Experiencias en relación a los reconocimientos laborales; y, 3) Experiencias en relación a la gestión institucional.

3.1 EXPERIENCIAS EN RELACIÓN A LAS RELACIONES DE TRABAJO INTERNAS

El tema que se va a desarrollar encontró tres subcategorías las cuales son: *relaciones interpersonales, relaciones intrapersonales y comunicación asertiva*. La categoría de *relaciones interpersonales* refiere a la interacción correlativa entre dos o más personas, que permite una convivencia armónica. En la investigación se tomó en cuenta la relación entre compañeros de trabajo, estudiantes, padres de familia y autoridades de esta manera en relación a relaciones con compañeros de trabajo Diego mencionó: “En la institución todos somos allegados con el mismo objetivo que es el bienestar institucional” (Entrevista Diego, párrafo 42, línea 2 -3). De esta forma se da a entender que la relación con sus compañeros es pragmática y buscan siempre el beneficio institucional, de igual manera docentes como Martha comparte con el criterio de que existe una relación efectiva en función a sus relaciones interpersonales con compañeros de trabajo por lo que mencionan lo siguiente Martha “Gracias a Dios no he tenido problemas con nadie, de lo que yo he visto en relación a otras instituciones el ambiente aquí es llevadero; no existen problemas entre compañeros” (Entrevista Martha, párrafo 88, línea 1-3) lo que se interpreta como un clima laboral en cuanto a relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo fructífero, de esta forma la mayor parte de docentes comparten criterios de que sus relaciones interpersonales con sus compañeros son afables, a diferencia de Raúl que menciona que “Con los docentes de trabajo si he

tenido bastantes roses (con los compañeros) porque los más antiguos de la institución tratan de no facilitar información a quienes vamos un tiempo moderado” (Entrevista Raúl, párrafo 10, línea 1-3) lo que da a interpretar una desfavorable relación interpersonal con compañeros de trabajo, por otra parte referente a relaciones interpersonales con los estudiantes en donde Saúl menciona “La relación es buena, no todos tienen la misma capacidad para aprender tampoco, porque no todos tenemos que ser buenos en todo, no he tenido ningún problema personal con nadie y mis estudiantes siempre han guardado el debido respeto.” (Entrevista Saúl, párrafo 285, línea 1-4). Acorde a esto Saúl mencionó que en problemas leves sabe llevarlos a cabo con el apoyo conjunto del Departamento de Consejería Estudiantil – DECE, de esta manera ciertos participantes comparten el criterio de que la relación interpersonal con estudiantes es asertiva y se sienten a gusto con sus estudiantes, a diferencia de limitados participantes quienes comparten el criterio de que su relación con estudiantes es divergente debido a que existen estudiantes que cumplen con actividades y les hacen sentir en un ambiente laboral favorable mientras que existen estudiantes que no cumplen con actividades y esto genera desconformidad en las relaciones interpersonales con estudiantes como lo menciona Martha “con octavo y noveno no tengo problemas y no se me dificulta pero con decimo es un grupo bastante rebelde, los problemas socioeconómicos y del hogar les afecta y existe imposibilidades de una buena relación porque no hablan y la tecnología les consume” (Entrevista Martha, párrafo 92, línea 2 -8). Referente a la relación

interpersonal con autoridades David menciona “Muy buena; le cuento que aquí en la Unidad Educativa Luis Fernando Ruiz tenemos autoridades que, para nuestra suerte, diría yo, hay mucha flexibilidad, mucha humanidad” (Entrevista David, párrafo 175, línea 1-6) de igual manera la mayoría de participantes, comunican criterios similares refiriéndose a una relación armoniosa con las autoridades, bajo los criterios de los participantes, se da a interpretar que se mantiene una relación interpersonal armónica con las autoridades. Por otra parte, referente a las relaciones interpersonales con padres de familia los participantes manifiestan que es diversa de esta manera Diego menciona que “La educación va de la mano con los padres de familia y es de vital importancia que en la casa continúe la educación para que pueda ser reforzado, existen papitos que se preocupan y lo hacen de la mejor manera mientras que otros se recomienda mejorar su interés” (Entrevista David, párrafo 50 línea 2-4). Lo que da a relucir que la falta de interés de algunos padres de familia denota en una desfavorable relación con los mismos. Consiguiente a la subcategoría *Relaciones Intrapersonales*, una relación intrapersonal es la comunicación que mantiene consigo mismo referente a esto los docentes mencionaron que sienten vocación, afecto y alegría con su labor en donde Diego manifestó lo siguiente “Le puedo decir que es bonito y gratificante porque es por una vocación, pues en las condiciones que se encuentra el país yo lo hago más por vocación” (Entrevista David, párrafo 40, línea 3-4). Lo que da a entender que la vocación para los docentes es un

factor intrapersonal que permite destacar alegría y un efectivo desempeño laboral. Varios participantes, por otra parte, han presentado relaciones intrapersonales perjudiciales como ansiedad y estrés, con respecto a esto Raquel menciona “Mi rendimiento en si como ser humano, por demasiada cosa que le digo que hasta ahora estoy sufriendo las consecuencias hasta psicológicas de que de pronto uno no podía utilizar la tecnología. Así que he sentido estrés y ansiedad” (Entrevista Raquel, párrafo 269, línea 2-3). Esto es referente a la experiencia que han tenido los participantes en cuanto a la operación de las clases virtuales. De igual manera Martha menciona que “la tecnología nos ha alejado ya no nos conocemos y la virtualidad para mí ha sido un reto que me ha generado estrés y ansiedad” (Entrevista Martha, párrafo 119, línea 4-6), lo que se podría entender que puede tratarse de un posible caso de disconformidad generacional; y, entre los diversos efectos de la Covid 19 que afectaron a la sociedad, los participantes han mencionado de manera reiterada su afectación en aumento de estrés y ansiedad lo que ocasionó dificultades en sus relaciones intrapersonales y en su clima laboral. Por último en función a la subcategoría *Comunicación Asertiva*, es una manera de comunicarse con factores equilibrados, respetuosos, claros, consientes que no perjudiquen al individuo con el que se la realiza, referente al significado los participantes mencionan que tienen una esencial comunicación asertiva, de lo que se ha destacado la manifestación de David quien menciona lo siguiente “la comunicación es asertiva dentro de la institución, es lo más importante, siempre

estamos comunicándonos, las autoridades nos están reuniendo a cada momento, nos convocan a una asamblea para obviamente comunicarnos de las cosas que están pasando día a día y buscar soluciones” (Entrevista David, párrafo 183, línea 1- 5). Lo que se podría entender que la comunicación en la institución es asertiva debido a la metodología identificada en cuanto al manejo de preocupaciones y solución de problemas institucionales utilizando congresos como medio participativo, lo que permite un fructífero clima laboral. Por otra parte, dos participantes consideran la inexistencia de comunicación asertiva dentro de la institución, por lo que Saúl manifiesta “Si hay que lamentar que a veces, no siempre, pero en determinadas ocasiones quizás se ha perdido esa asertividad de la que tú hablas. La objetividad y a veces como que un poquito, tal vez si se han subido los tonos.” (Entrevista Saúl, párrafo 291, línea 1- 3). De esta manera se interpreta de que en ciertas ocasiones posiblemente se llega a viciarse la comunicación asertiva ocasionando inconvenientes con los docentes y generando conflictos en el clima laboral.

3.2 EXPERIENCIAS EN RELACIONES A LOS RECONOCIMIENTOS LABORALES

Para poder codificar y caracterizar la categoría se identificó subcategorías que son *Reconocimientos emocionales*, *Apreciación laboral* y *Remuneraciones financieras*. Con respecto a la categoría *Reconocimientos emocionales*, da alusión a criterios que identifican el bienestar psicológico mediante signos que percibe el participante permitiendo su

bienestar, en función a reconocimientos emocionales se verifica como primer componente los reconocimientos otorgados por estudiantes en donde Raquel menciona “A uno psicológicamente le impacta, porque eso a mí me da más ganas de seguir haciendo las cosas, de buscar otras metas, de cumplir más objetivos, especialmente con mis alumnos, porque ellos son la base, la base de la educación. Definitivamente son mis chicos” (Entrevista Raquel, párrafo 227, línea 3-6). De esta manera se visualiza un reconocimiento emocional en función a estudiantes que mediante sus agradecimientos permiten el bienestar del docente, de igual manera Diego comparte un criterio similar y aclara que “Pienso que más que la institución es el reconocimiento de los niños porque uno no espera un regalo si no al contrario ver su avance y puedan hacer lo que uno les enseño y ese es el regalo más grande”. (Entrevista Diego, párrafo 64, línea 1-3). Lo que da a entender que su idóneo clima laboral podría reflejarse en función a reconocimientos por parte de sus estudiantes. De igual manera en reconocimientos emocionales se menciona los reconocimientos de las autoridades en donde José menciona que “El reconocimiento es que el trato es mediante el cumplimiento y que se ha demostrado a través de felicitaciones. Prácticamente es un estímulo que anima a continuar desarrollando las actividades encomendadas a nosotros”. (Entrevista José, Párrafo 145, línea 1-3). De esta manera se interpreta que para el participante una felicitación podría reflejar una motivación y un reconocimiento emocional para que pueda continuar con sus funciones laborales, de igual manera Raquel comparte el mismo pensamiento y

menciona “No es necesario que nos reconozcan con premios, con grandezas, pero si, por ejemplo, tengo el gusto de haber ganado un concurso con las chicas en ciencia y tecnología, las autoridades siempre en la formación nos nombran. Agradece la participación. Para mí es un reconocimiento” (Entrevista Raquel, párrafo 225, línea 1-4). Lo que se interpreta que para el participante no es necesario un oficio o una remuneración económica para reconocer su esfuerzo, para ella un reconocimiento emocional es que las autoridades le feliciten su cumplimiento lo que es un indicador de reconocimientos emocionales por parte de las autoridades, bajo los mismos criterios, la mayor parte de participantes mencionan que no se necesita un reconocimiento en un oficio aclaran que para ellos el mejor reconocimiento es una felicitación humanista que proviene de estudiantes y/o autoridades. A diferencia de Damaris quien menciona “No, no hay ningún reconocimiento de parte de la institución. No hay para los docentes en general no hay reconocimiento.” (Entrevista Damaris, párrafo 259, línea 1-2). Lo que se interpreta que la participante no ha percibido en su experiencia un reconocimiento emocional. Por otra parte, en función a la subcategoría *Apreciación laboral*, una apreciación laboral hace referencia a los méritos cumplidos y a la valoración ante el esfuerzo que presenta un individuo en su organización, referente a esta categoría, la mayor parte de participantes que se sienten valorados dentro de la institución tanto por autoridades como por estudiantes; y, que esto les ha permitido continuar impartiendo sus conocimientos debido a la motivación

generada a partir de una empatía entre los participantes y los diversos actores institucionales (autoridades, estudiantes, compañeros de trabajo, padres de familia) que resulta en un compromiso laboral. Por último, en la categoría *Remuneraciones financieras*, existe una disconformidad por los participantes por lo que Martha menciona “De lo económico no existen reconocimientos porque no tenemos ni para un papel y sale todo de nuestros bolsillos” (Entrevista Martha, párrafo 103, línea 3- 4). Acorde a este criterio se hace vinculación con el Ministerio de Educación debido a que los participantes mencionan que ellos no realizan una gestión conveniente y genera disconformidad en cuanto a la subcategoría *Remuneraciones financieras*. Cabe mencionar que referente a la categoría todos los participantes mencionan su disconformidad y aclaran que no se otorgan remuneraciones financieras como reconocimientos laborales.

3.3 EXPERIENCIAS EN RELACIÓN A LA GESTIÓN INSTITUCIONAL

Acorde a la última categoría se orienta en cinco subcategorías las cuales son: *Administración de recursos materiales*, *Espacios de trabajo*, *Gestión de formación*, *Motivación laboral* y *Estilo de liderazgo*, referente a la primera subcategoría *Administración de recursos materiales*, que alude a materiales de oficina que permitan el normal desarrollo de las actividades de los participantes, de esta forma todos los participantes mencionan su inconformidad con la gestión, por lo que Martha menciona “Las autoridades nos dieron capacidades para aprender de

tecnológica como apoyo de conocimiento, pero no aportaron materiales y fue un esfuerzo del docente.” (Entrevista Martha, párrafo 113, línea 2 -3). Lo que alude a que la gestión administrativa se enfocó en la gestión de capacitaciones, pero se presume que se hizo caso omiso referente a los suministros de trabajo, de igual manera José menciona “No hemos tenido esa oportunidad de esa suerte de recibir ninguna clase de material de trabajo” (Entrevista José, párrafo 155, línea 1-2). Lo que se asemeja al cometario impartido por Martha que por parte de la gestión institucional no se ha aportado suministros de trabajo, por otra parte los demás participantes mencionan que los suministros de trabajo que ellos utilizan fueron suministrados por los estudiantes y padres de familia y no por la gestión institucional, de igual manera todos los participantes mencionan que durante la pandemia en cuanto a indumentarias laborales ellos tuvieron que impartir sus labores con sus propios componentes, por otra parte referente a la subcategoría *Espacios de trabajo*, que hace referencia a los lugares laborales que el participante pueda ejercer sus labores, en donde Diego menciona “Me han aportado espacios, pero no tenemos recursos debido a que sale de nuestros bolsillos y en el nivel tecnológico existen muy pocos y de los pocos no tenemos la oportunidad de trabajar con ellos” (Entrevista Diego, párrafo 72, línea 1- 3). De igual manera Raúl menciona su disconformidad por lo que manifiesta “Estoy descontento porque dentro de los módulos que doy que es informática yo necesito un centro de cómputo y programas por lo que me ocasiona dificultades y frustración al no

poder impartir mis clases de una buena manera, existe el centro de cómputo, pero no se le puede ocupar porque trabajan otras especialidades”. Este criterio lo comparten dos participantes, debido a que ellos manifiestan que es complejo utilizar las áreas de trabajo porque son mínimas en comparación al alumnado extenso, consiguiente a la subcategoría de *Gestión de formación* todos los participantes mencionan el interés de la gestión institucional al aportarles capacitaciones por lo que Martha menciona “Sí han existido capacitaciones en la virtualidad debido a que cualquier cosita nos aportaba una solución y nos guiaban en la tecnología, actualmente también se dan capacitaciones de varios ámbitos” (Entrevista Martha, párrafo 115, línea 1-3). De esta manera se interpreta que bajo la experiencia de la participante en la pandemia la gestión administrativa dio énfasis en la capacitación de personal, de igual manera José menciona “se han realizado algunas gestiones en cuanto a lo que es capacitaciones tecnológicas, se ha recibido con el uso y manejo de la tecnología, se han desarrollado eventos de capacitación mediante la gestión de Rectorado y del Consejo Ejecutivo” (Entrevista José, párrafo 159, línea 1 - 5). Bajo este criterio los docentes aportan similitudes y aclaran que durante el tiempo de restricción de movilidad debido a la pandemia bajo su experiencia la gestión administrativa generó capacitaciones a través de webinar y plataformas del Ministerio de Educación. De esta manera referente a la subcategoría *Motivación laboral*, se analizan criterios acorde a la motivación aportada por parte de la gestión institucional, lo que busca la categoría es identificar el proceso que

permite la satisfacción y el cumplimiento de expectativas por parte de los participantes y de la gestión institucional, por lo que varios participantes concuerdan con que la gestión institucional cumple protocolos que los hace sentir motivados debido a la comunicación asertiva que coexiste en la institución. Por último, respecto a la subcategoría *estilo de liderazgo* se analizó en función a patrones de liderazgo, de esta forma Diego aclara lo siguiente “Pienso que el liderazgo de la institución es positivo, es positivo porque nos lleva a tomar las mejores decisiones respaldado en la experiencia que han tenido” (Entrevista Diego, párrafo 76, línea 1-2). Lo que podría denotar un posible liderazgo carismático el cual hace referencia al inspirado por las autoridades de una manera positiva permitiendo el cumplimiento de expectativas y metas laborales, por otra parte, ciertos participantes mencionan que existe un liderazgo democrático debido a la amplia participación por medio de congresos de análisis mediante la solución de problemas.

4. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.

El clima laboral corresponde a un elemento fundamental dentro de una organización, este apartado se centra en identificar y mencionar los hallazgos investigativos, de igual manera la comparación con investigaciones similares que permitan plantear conclusiones investigativas al igual que mencionar limitaciones y proyecciones investigativas.

En función al desarrollo investigativo se detectó varios determinantes en concordancia a clima laboral, por lo que de manera inicial se logra preponderar e intuir que el personal mantiene una óptima

relación interna, acorde a manifestaciones en función a relaciones interpersonales.

Referente a esta premisa los participantes se han visto afectados por la Covid-19 por lo que en función a gestión institucional se efectuaron formaciones a los docentes en cuanto a nuevas tecnologías, por otra parte, se evidencia que la mayoría de los participantes mantienen reconocimientos emocionales, sin embargo, todos concuerdan en que no cuentan con reconocimientos remunerables económicos.

Bajo este contexto se identificó que los participantes en función de la gestión institucional presentan incertidumbres, consecuente a las instrumentarias laborales para que los participantes perfeccionen sus labores.

De esta manera desde un criterio convergente referente al clima laboral un estudio realizado por Acosta y Taruchaín (2022), se menciona la importancia de la comunicación asertiva, al igual que las relaciones internas para mantener un clima laboral favorable, de igual manera se converge en función a estrés y tensión de docentes bajo un perfil profesional y acorde a esto se genere su percepción sobre el clima laboral.

Es importante puntualizar en cómo la pandemia llegó a afectar a las organizaciones en su clima laboral debido a la inserción agresiva y de vital necesidad de nuevas tecnologías, ocasionando estrés y tensión que pusieron en evidencia la brecha de conocimiento tecnológico. Por lo que se converge de igual manera a una exploración científica realizada por la ONU (2021), en donde se menciona que existen dificultades

Clima Laboral en el Personal Docente de la Unidad Educativa “Luis Fernando Ruiz” de Latacunga.

acordes a clima laboral debido a la Covid 19 que genera estrés, tensión y depresión, criterios compartidos con la presente investigación evidenciados en las expresiones de los participantes que son docentes de una unidad educativa.

De igual manera en función a gestión institucional en donde un estudio realizado por Arteaga (2019) se converge a la investigación en relación a la escasez de suministros laborales lo que genera un clima laboral desfavorable para los participantes de la investigación, por otra parte, se relaciona a la indagación en función a lugares de trabajo aplicados por la gestión institucional que permitan un clima laboral adecuado en donde existe una deficiencia en cuanto a ambientes laborales idóneos. Por lo que se relaciona la escasez de suministros y considera afectaciones al clima laboral en función a lugares y materiales de trabajo proporcionados por gestiones institucionales.

En referencia a los reconocimientos laborales se genera un criterio de conversión ante la investigación realizada por Pilagua (2019), en donde se menciona cómo se generó un clima laboral adecuado en función a las motivaciones como reconocimientos emocionales lo que comparte criterios de la presente investigación debido a que se evidencia en la mayoría de los participantes que mediante reconocimientos motivacionales emocionales generan una sinergia laboral y pueden cumplir sus labores de una manera fructífera generando un clima laboral adecuado. De igual manera la investigación comparte la ideología de que las relaciones interpersonales fueron armoniosas en la

investigación y que tienen un factor determinante en el clima laboral.

Por otra parte, se genera un criterio divergente en relación a una publicación realizada por el BCE (2021), debido a que en su prontuario existe una afirmación de que a nivel nacional no existen falencias en relación a clima laboral, por lo que se podría refutar esta conclusión debido a que en la presente investigación se halló posibles inconvenientes en función a suministros laborales, remuneraciones económicas, al igual que relaciones intrapersonales, sin embargo, la investigación se refiere a un sector específico y a una organización en particular, para confirmar los resultados obtenidos y contribuir a una mejor visión se podría en el futuro plantear una muestra mayor que arroje un nuevo análisis sobre el actual clima laboral a nivel nacional. Por lo que es fundamental la mención de que se presume la existencia de estrés, tensión, remuneraciones económicas inconformes, al igual que la escasez de instrumentarios laborales que afectan el clima laboral.

Otro elemento investigativo con el cual se genera un criterio convergente es en función a la gestión institucional y relaciones internas determinadas en la sobrepoblación de estudiantes y la escasez de docentes como lo menciona en una investigación realizada por la OIT (2020), conforme esta publicación la presente investigación confirma este criterio debido a que en el sector académico público existe una demanda del servicio que sobrepasa la capacidad de la oferta educativa pública tanto en la insuficiente infraestructura y la reducida cantidad de docentes lo que genera

problemas en el clima laboral debido a la sobrecarga laboral.

De esta manera las limitaciones del presente estudio se centran en aspectos logísticos y tiempo debido a que la investigación se realizó en una institución pública, por lo que los participantes mantenían un tiempo limitado de entrevistas. Referente al lugar, en los momentos que se realizaron las entrevistas existían interrupciones por parte de miembros de la institución como docentes, estudiantes y padres de familia generando la pérdida de la atención focalizada mantenida por los participantes.

La investigación alcanzó niveles de efectividad basado en la capacidad de adaptarse a la realidad de los participantes, así las entrevistas se lograron adaptándose a los horarios, no obstante, esto permitió al investigador corroborar los resultados de las entrevistas bajo un esquema de observación de comprobación del clima laboral dentro de la organización.

Por otra parte, se identificó como otra limitación la limitada información de carácter cualitativo respecto la temática y problemática investigada dentro del contexto nacional, así como la mínima existencia de investigaciones similares que contemplen variables similares o cercanas a las determinadas en el presente estudio, lo que podría impulsar a nuevos parámetros o temáticas investigativas que contribuyan a un mejoramiento continuo del clima laboral en las organizaciones.

Acorde a lo mencionado se recomienda que se planteen y a su vez se ejecuten mayores investigaciones cualitativas centradas en clima laboral, de igual manera la mayor

indagación de tópicos en cuanto a psicología organizacional en conjunto a personal docente correspondiente a unidades educativas con énfasis en el sistema público debido a la carencia de información.

A propósito de la proyección que refleja la presente investigación es que las futuras generaciones puedan generar criterios investigativos y puedan empaparse de información cualitativa referente al clima laboral en función a personal docente, de esta manera la presente indagación permite y produce un interés científico sobre las variables y de igual manera direccionado a un apartado metodológico cualitativo, la investigación permitirá que se logren visualizar los enigmas y falencias dentro de la institución para que puedan ser solucionados mediante un proceso idóneo y que se complemente un clima laboral fructífero.

Por último se logra concluir que la investigación se llevó a cabo controlando las limitaciones, en donde se logró destacar que los participantes mantienen relaciones interpersonales positivas, mientras que referente a relaciones intrapersonales se generan aspectos de tensión y estrés bajo la experiencia a la pandemia, se logró identificar que existen reconocimientos emocionales que permiten la motivación del personal y esto complementa al idóneo clima laboral, por último se identificó cuestionamientos referentes a suministros de trabajo, que está asociado a gestión institucional de igual manera cabe mencionar que la gestión institucional mantiene una guía positiva referente a la formación hacia los participantes, por lo que es fundamental como se menciona en el

apartado de proyecciones que mediante la investigación se logre resolver este tipo de conflictos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Referencias

- Acosta, P. (2020). Clima laboral y personalidad en docentes universitarios. *Universidad Técnica de Ambato*.
<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/30602/1/055%20GTH.pdf>
- Abad, P. (2018). La entrevista semi-estructurada reflexiva, una técnica cualitativa alternativa para explorar la contribución del liderazgo a los equipos de trabajo en el campo de la educación. *Memorias del cuarto Congreso Internacional de Ciencias Pedagógicas de Ecuador: La formación y superación del docente: “desafíos para el cambio de la educación en el siglo XXI,”* 118–126.
- Arias Zambrano, E. P. (2022). *Clima laboral de los trabajadores del área administrativa de Corporación Superior regional Quito*. Quito : UCE.
- Arnau Sabatés, L., & Sala Roca, J. (2020). La revisión literaria científica. *Revilticie*.
https://ddd.uab.cat/pub/recdoc/2020/222109/revilticie_a2020.pdf
- Bada Quispe, O. F., Salas Sánchez, R. M., Castillo Saavedra, E. F., Arroyo Rosales, E. M., & Carbonell García, C. E. (2020). Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos. *Medisur*, 18(6), 1138–1144.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2020000601138&lang=es
- Bernal, O. (2018). Planeación estratégica. *Conocimiento Global*.
<http://conocimientoglobal.org/revista/index.php/cglobal/article/view/27>
- Benedetti, M. Á., & Sáenz, M. J. (2019). *Las audiencias públicas de la Corte Suprema: Apertura y límites de la participación ciudadana en la justicia*. Siglo XXI Editores.
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385–390.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385
- Botello Ramirez, E., Beltrán González, B. M., & Cárdenas Domínguez, T. (2021). Clima organizacional en los procesos de mejora de la calidad universitaria. *Edumecentro*, 13(1), 283–289.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-28742021000100283

Clima Laboral en el Personal Docente de la Unidad Educativa “Luis Fernando Ruiz” de Latacunga.

- Bonilla, E. (2017). Clima laboral y la satisfaccion. *Unemi*.
<https://ojs.unemi.edu.ec/index.php/cienciaunemi/article/view/301/263>
- Caicedo, J. (2019). Trabajo en equipo clave de las organizaciones. *POCAIP*.
<https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/download/39/41/Chimbote,2019>.
https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE_6aa7edb851c00c9e0c141e8873d51c76.
- Capitán, Á. J. O., & García, P. O. (2022). *CÓMO LOGRAR UN BUEN CLIMA LABORAL: Diagnóstico, medición y gestión para organizaciones*. Esic Editorial.
- Cohen, N., & Seid, G. (2019). Produccion y analisis de datos cualitativos. *JSTOR*.
<https://www.jstor.org/stable/pdf/j.ctvxcrxxx.10.pdf>
- David, K. (2000). Importancia del clima organizacional y sus dimensiones. 56.
- Dávila de León, C., & Jiménez García, G. (2014). Sentido de pertenencia y compromiso organizacional: predicción del bienestar. *Revista de Psicología*, 32(2), 271–302.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0254-92472014000200004
- Enriquez, M. C.-S. (2017). El Clima Laboral y su Incidencia en el Desempeño del Personal. *PODIUM*, 131.
- Fermin, O., Salas, M., & Castillo, F. (2020). Estres laboral y clima organizacional en docentes Peruanos. *Scielo*.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2020000601138
- Fuster Guillen, D. E. (2019). Investigación cualitativa: Método fenomenológico hermenéutico. *Propósitos y Representaciones*, 7(1), 201.
<https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n1.267>
- Gomez, C. (2017). La experiencia. *Scielo*.
<https://www.redalyc.org/pdf/140/14042022002.pdf>
- González Rueda, N. D. (2020). *Clima laboral, estrés laboral y satisfacción laboral en docentes de universidades privadas en Chimbote*, 2019.
https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE_6aa7edb851c00c9e0c141e8873d51c76
- Iglesias, L., & Torres, J. (2018). Acercamiento al clima laboral. *Scielo*.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-03192018000100016&script=sci_arttext&tlng=en
- Lozada, Y. (2017). Orientacion al servicio. *CIO Mexico*. Obtenido de <https://cio.com.mx/diez-resoluciones-de-ti-para-2022/>

Clima Laboral en el Personal Docente de la Unidad Educativa “Luis Fernando Ruiz” de Latacunga.

- Morgade, A. (2018). El lado oscuro de Corea del Sur. *BBC NEWS*. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-internacional-44874358>
- OIT Y CEPAL. (2020). Coyuntura Laboral. *Repositorio Cepal*. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46308/4/S2000601_es.pdf
- Peña, H. C., & Villon, S. (2018). Motivacion Laboral. *Dialnet*. <file:///C:/Users/hp/Downloads/Dialnet-MotivacionLaboralElementoFundamentalEnElExitoOrgan-7011913.pdf>
- Perez, A. (2017). Empatía y comunicación asertiva. *CNEIP*. <https://www.redalyc.org/pdf/292/29251161005.pdf>
- Perez, A. (2017). orientación a los resultados. *OBS Bussines School*. <https://www.obsbusiness.school/blog/orientacion-resultados-como-ponerla-en-practica>
- Pilligua, L. (2019). El clima laboral como factor clave en la organización. *Redalyc*. <https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf>
- Puchol. (14 de 05 de 2012). *PLAN DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS*. Obtenido de ESCUELA DE CAPACITACIÓN INDUSTRIAL: <https://www.eoi.es/blogs/minteco>
- n/2013/05/14/modelo-de-un-plan-de-capacitacion-2/
- Salazar, J., Guerrero, J., & Machado, Y. y. (2009). *Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral*. ACIMED: <http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352009001000004&lng=es&nrm=iso>.
- trabajo, C. d. (2012). código del trabajo. *Lexis*. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- trabajo, M. d. (2018). Medición de clima laboral. *Ministerio del trabajo*. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2018/07/MDT-2018-0138.pdf?x42051>
- UNIR. (07 de 20 de 2021). *¿Qué es el clima laboral u organizacional y cómo fomentarlo?* UNIR: <https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/clima-laboral-organizacional/>
- Valdés, A., Coll, C., & Falsafi, L. (2016). Experiencias transformadoras que nos confieren identidad como aprendices: las experiencias clave de aprendizaje. *Perfiles educativos*, 38(153), 168–184. <https://doi.org/10.22201/iiisue.24486167e.2016.153.57643>

AGRADECIMIENTOS.

Expreso un inconmensurable agradecimiento a mi tutor personal Psi. Ind. Luis Fernando Taruchaín Pozo MSc., por la guía esencial que ha permitido concluir el presente proyecto científico de una manera fructífera. A su vez extendiendo mi agradecimiento a la Unidad Educativa Luis Fernando Ruiz por permitirme realizar mi investigación científica dentro de sus instalaciones al igual que con la población de la misma.

DEDICATORIA.

A mi madre July quien se desveló cada noche de toda la carrera universitaria, quien no permitió que desmaye, me dio los ánimos de continuar adelante y no renunciar, dedico este triunfo a mi padre José quien me ha brindado su apoyo, soporte y consejos esenciales de vida para poder alcanzar el éxito, a mi tío Santiago quien ha sido mi tutor académico, a mi tía Fanny que siempre ha sido un respaldo estando presente cuando más la he necesitado para poder alcanzar mis metas, de manera muy especial a mis abuelitos Galo y Julia ya que ellos desde pequeño han sido mi ejemplo a seguir; y, a todos quienes en realidad han estado conmigo en este largo y arduo proceso.

Clima Laboral en el Personal Docente de la Unidad Educativa “Luis Fernando Ruiz” de Latacunga.

ANEXOS.

Oficio Autorizado para realizar las entrevistas

https://1drv.ms/w/s!Ank4wBFTH4jfiWEHqT_xQo19_otT?e=zx0RJN

Consentimientos Informados

https://1drv.ms/w/s!Ank4wBFTH4jfiWLecOcMtVEESCvr_?e=ShsxLL

Análisis entrevistas

<https://1drv.ms/w/s!Ank4wBFTH4jfiV9DENgkxOwxRMhi?e=y4ggJ9>

Codificaciones

https://1drv.ms/w/s!Ank4wBFTH4jfiV3N8_7_patvGiyO?e=agK9ai

Guion Temático

GUIÓN TEMÁTICO

Objetivos Específicos	Preguntas de Generación	Preguntas de Profundización
Analizar las experiencias en relación a las relaciones de trabajo internas que construyen el personal docente de la Unidad Educativa Luis Fernando Ruiz	¿Me podría contar sobre su labor diario? ¿Qué entiende por clima laboral?	¿Cómo percibe las relaciones interpersonales dentro de la institución con sus compañeros? ¿Cómo percibe las relaciones interpersonales dentro de la institución con sus autoridades? ¿Cómo percibe las relaciones interpersonales dentro de la institución con sus estudiantes? ¿Cómo percibe las relaciones interpersonales dentro de la institución con los padres de familia? ¿Qué posibles dificultades han surgido concerniente a su relación personal con otra persona dentro de la institución? ¿Cómo ha sabido gestionar dichas dificultades con otra persona dentro de la institución? ¿La relación con sus autoridades es cercana? ¿Se siente motivado laborando en la institución educativa?
Caracterizar las experiencias en relación a los reconocimientos laborales que construyen el	¿Considera usted que en la institución han aportado reconocimientos?	¿En la institución se realizan pausas activas? ¿En función a su docencia que sistema de recompensas se ha establecido en la institución?

*Clima Laboral en el Personal Docente de la Unidad Educativa “Luis
Fernando Ruiz” de Latacunga.*

<p>personal docente de la Unidad Educativa Luis Fernando Ruiz</p>	<p>¿En función al liderazgo de la institución mencione las razones para su apreciación?</p>	<p>¿Considera usted que la comunicación dentro de la institución de las autoridades con el personal docente es asertiva? ¿Si se extiende su jornada laboral se le otorga compensación que la justifique? ¿Considera que la institución aplica como principio la justicia para reconocer el desempeño de sus docentes?</p>
<p>Describir experiencias en relación a la gestión institucional que construyen el personal docente de la Unidad Educativa Luis Fernando Ruiz Latacunga.</p>	<p>¿Me podría mencionar una experiencia personal que incida en el clima laboral? ¿Describa una experiencia en función al liderazgo mencionado positivo/negativo/?</p>	<p>¿Especifique como es la infraestructura de su área de trabajo? ¿Qué materiales, espacios y equipos tecnológicos de la institución facilitan su trabajo como docente? ¿Cuál es el estilo de liderazgo que se ejerce en la institución?</p>