

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO COHORTE AGOSTO 2018

TEMA: “El perfil de puesto y la correlación con el clima laboral en las unidades educativas de la provincia Orellana”.

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

AUTORA: Ingeniera Evelin Shajayra Erazo Benavides

DIRECTOR: Ingeniero Julio Mauricio Vizuite Muñoz, Magíster.

AMBATO – ECUADOR

2021

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

El Tribunal receptor del Trabajo de Titulación, presidido por el Ingeniero Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA., e integrado por los señores: Ingeniero Arturo Fernando Montenegro Ramirez, Magister, e Ingeniero Juan Carlos Pérez Briceño, MBA., designados por la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato, para receptor el informe investigación con el tema: “El perfil de puesto y la correlación con el clima laboral en las unidades educativas de la provincia Orellana” elaborado y presentado por la señorita Ingeniera Evelin Shajayra Erazo Benavides, para optar por el Grado Académico de Magíster en Gestión del Talento Humano; una vez escuchada la defensa oral del Trabajo de Titulación, el Tribunal aprueba y remite el trabajo para uso y custodia en las bibliotecas de la UTA.

Ing. Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA.
Presidente y miembro del Tribunal

Ing. Arturo Fernando Montenegro Ramírez, Mg.
Miembro del Tribunal

Ing. Juan Carlos Pérez Briceño, MBA.
Miembro del Tribunal

AUTORÍA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN

La responsabilidad de las opiniones, comentarios y críticas emitidas en el trabajo de titulación presentado con el tema: “El perfil de puesto y la correlación con el clima laboral en las unidades educativas de la provincia Orellana”, le corresponde exclusivamente a la Ingeniera Evelin Shajayra Erazo Benavides, autora bajo la dirección del Ingeniero Julio Mauricio Vizuite Muñoz, Magíster, director del trabajo de titulación, y el patrimonio intelectual a la Universidad Técnica de Ambato.

Ing. Evelin Shajayra Erazo Benavides.
C.C. 0201813789
AUTORA

Ing. Julio Mauricio Vizuite Muñoz, Mg.
C.C. 1704039286
DIRECTOR

DERECHOS DE AUTOR

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

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

Ing. Evelin Shajayra Erazo Benavides
C.C. 0201813789

ÍNDICE GENERAL

PORTADA.....	i
APROBACIÓN DEL PROYECTO DE TITULACIÓN.....	ii
AUTORÍA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN.....	iii
DERECHOS DE AUTOR.....	iv
ÍNDICE GENERAL.....	v
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	ix
AGRADECIMIENTO.....	xi
DEDICATORIA.....	xii
RESUMEN EJECUTIVO	xiii
EXECUTIVE SUMMARY.....	xv
INTRODUCCIÓN.....	1
1. TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	2
2. LÍNEA DE INVESTIGACIÓN DEL PROGRAMA DE POSGRADO	2
2.1. Área de conocimiento.....	2
2.2. Líneas de investigación.	2
3. INFORMACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN.....	2
3.1. Tiempo de ejecución.....	2
3.2. Financiamiento	2
3.3. Autor/es	2

4. DESCRIPCIÓN DETALLADA.....	2
4.1. Definición del problema de la investigación	2
4.2. Objetivos de la investigación.....	4
4.3. Justificación de la investigación	5
4.4 Marco teórico referencial.	7
4.4.1 Antecedentes.....	7
4.4.2 Categorías fundamentales.....	17
5. METODOLOGÍA.....	17
6. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	26
7. CONCLUSIONES.....	57
8. RECOMENDACIONES	58
7. REFERENCIAS CITADAS.....	59
9. ANEXOS.....	62

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 ¿Alfa de Cronbach fiabilidad del instrumento?	21
Tabla 2 ¿Estadísticos total-elemento?	21
Tabla 3 ¿Correlación de variables perfil del puesto y clima laboral?	25
Tabla 4 ¿Considera usted que realiza un trabajo útil para la institución?	26
Tabla 5 ¿Acepta usted las normas y políticas de su institución?	27
Tabla 7 ¿Cree usted que la carga de trabajo desestabiliza el estado emocional del funcionario generando estrés laboral imposibilitando el avance hacia los objetivos institucionales?	29
Tabla 8 ¿Considera usted sus cualidades para su trabajo?	30
Tabla 9 ¿Tiene posibilidades de crear o tomar la iniciativa dentro del grupo de trabajo?	31
Tabla 10 ¿Tiene usted un puesto de trabajo acorde a su perfil educativo?	32
Tabla 11 ¿Tiene independencia en su trabajo?	33
Tabla 12 ¿Tiene posibilidad de ascenso en su trabajo?	34
Tabla 13. ¿Existe buena relación de amistad entre sus compañeros?	35
Tabla 14. ¿Necesita utilizar competencias para desempeñar sus funciones y actividades?	35
Tabla 15. ¿Esta consiente de los riesgos a los cuales está expuesto en su puesto de trabajo?	37
Tabla 16. ¿Considera necesario la creación de más puestos de trabajo en la institución?	38
Tabla 17. ¿Cree usted que tiene correlación el perfil del puesto y el clima laboral? .	39

Tabla 18: ¿Conoce usted que existe docentes que no cumplen con el perfil del puesto?	40
Tabla 19. ¿Conoce usted que la UE, llena las vacantes con personal no calificado?	41
Tabla 20. ¿Cree que existe una política de ascenso en base a méritos?	42
Tabla 21. ¿La injerencia externa prevalece en los procesos de selección?	43
Tabla 22. ¿El Ministerio de Educación selecciona el mejor Talento Docente?.....	44
Tabla 23. ¿Siempre tiene motivación al realizar su trabajo?.....	45
Tabla 24 .Se lleva bien con sus compañeros de trabajo?	46
Tabla 25. ¿Se siente realizado con el tiempo que trabaja en la institución?	47
Tabla 26. ¿Está constantemente calificando su desempeño en la institución?.....	48
Tabla 27. ¿Se considera usted valorado en su puesto de trabajo?.....	49
Tabla 28. ¿Está satisfecho con su trayectoria en la institución?	50
Tabla 29. ¿Existen cambios de puesto de trabajo en la institución?	51
Tabla 30. ¿Toma responsabilidades para ayudar a los demás en la empresa?	52
Tabla 31. ¿Su jefe le trata con amabilidad?.....	53
Tabla 32. ¿Un buen clima laboral depende de incentivos?.....	54
Tabla 33. ¿El ambiente en el que trabaja es satisfactorio?.....	55

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Categorías fundamentales	17
Gráfico 2 ¿Considera usted que realiza un trabajo útil para la institución?	26
Gráfico 3 ¿Acepta usted las normas y políticas de su institución?	27
Gráfico 4 ¿Considera que la mala aplicación del descriptor de puestos afecta directamente en el clima laboral?	28
Gráfico 5 ¿Cree usted que la carga de trabajo desestabiliza el estado emocional del funcionario generando estrés laboral imposibilitando el avance hacia los funcionarios objetivos institucionales?	29
Gráfico 6: ¿Considera usted sus cualidades para su trabajo?.....	30
Gráfico 7 ¿Tiene posibilidades de crear o tomar la iniciativa dentro del grupo de trabajo?.....	31
Gráfico 8 ¿Tiene usted un puesto de trabajo acorde a su perfil educativo?.....	32
Gráfico 9: ¿Tiene independencia en su trabajo?	33
Gráfico 10: ¿Tiene posibilidad de ascenso en su trabajo?	34
Gráfico 11: ¿Existe buena relación de amistad entre sus compañeros?	35
Gráfico 12: ¿Necesita utilizar competencias para desempeñar sus funciones y actividades?.....	36
Gráfico 13: ¿Esta consiente de los riesgos a los cuales está expuesto en su puesto de trabajo?.....	37
Gráfico 14: ¿Considera necesario la creación de más puestos de trabajo en la institución?	38

Gráfico 15: ¿Cree usted que tiene correlación del perfil del puesto y el clima laboral?	39
Gráfico 16. ¿Conoce usted que existe docentes que no cumplen con el perfil del puesto?.....	40
Gráfico 17: ¿Conoce usted que la unidad educativa llena las vacantes con personal no calificado?	41
Gráfico 18: ¿Cree que exista una política de ascenso en base a méritos?	42
Gráfico 19: ¿La injerencia externa prevalece en los procesos de selección?	43
Gráfico 20. ¿El ministerio de educación selecciona el mejor talento docente?	44
Gráfico 21. ¿Siempre tiene motivación al realizar su trabajo?	45
Gráfico 22. ¿Se lleva bien con sus compañeros de trabajo?	46
Gráfico 23. ¿Se siente realizado con el tiempo que trabaja en la institución?	47
Gráficos 24. ¿Está constantemente calificando su desempeño en la institución?	48
Gráfico 25. ¿Se considera usted valorado en su puesto de trabajo?.....	49
Gráfico 26. ¿Está satisfecho con su trayectoria en la institución?	50
Gráfico 27. ¿Existen cambios de puesto de trabajo en la institución?	51
Gráfico 28. ¿Toma responsabilidades para ayudar a los demás en la empresa?	52
Gráfico 29. ¿Su jefe le trata con amabilidad?	53
Gráfico 30. ¿Un buen clima laboral depende de incentivos?.....	54
Gráfico 31. ¿EL ambiente en el trabajo es satisfactorio?	55

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, dueño y señor de mi existencia, por bendecirme y permitirme cumplir una meta más en mi vida, a mis padres Carlos Erazo y Lastenia Benavides por estar siempre con su apoyo, confianza y por motivarme constantemente, a quien debo agradecerles todos mis logros alcanzados, por su lucha constante, por enseñarme los valores con los que siempre se alcanzará el éxito.

A la Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Ciencias Administrativas, por brindar el conocimiento para alcanzar el presente título, a mi tutor el Ingeniero Julio Mauricio Vizquete Muñoz Magister por guiarme con su sabiduría, paciencia y experiencia a finalizar mi trabajo de titulación.

Agradezco al Ingeniero, MBA. Miguel Rojas Solano por guiarme y apoyarme con sus conocimientos a lo largo de mi carrera de cuarto nivel.

¡Mis logros y éxitos siempre serán de mi familia!

Ing. Evelin Erazo.

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación a mis amados padres y hermanos, ellos que fueron mis primeros maestros y ejemplo de vida, por haber sido mi pilar fundamental en mi crecimiento personal y profesional, por seguir siendo la mano que me sostiene y la luz que me ilumina.

Ing. Evelin Erazo.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
COHORTE AGOSTO 2018

TEMA: EL PERFIL DE PUESTO Y LA CORRELACIÓN CON EL CLIMA LABORAL EN LAS UNIDADES DE LA PROVINCIA ORELLENA.

AUTORA: Ingeniera Evelin Shajayra Erazo Benavides.

DIRECTOR: Ingeniero Julio Mauricio Vizuite Muñoz, MBA.

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: Desarrollo humano y social integral

FECHA: 5 de agosto del 2021

RESUMEN EJECUTIVO

El proyecto de investigación previo a la obtención del título de Magister en Gestión del Talento Humano, tiene como tema Perfil del puesto y su correlación en el clima laboral de los docentes de las unidades educativas de la provincia Orellana, en la que se pudo determinar la problemática que existe en la educación pública, se pretende determinar la correlación entre el perfil del puesto y el clima laboral, como también conocer cuáles son los factores que inciden en el perfil de puesto de los docentes en las unidades educativas ya que de ello se podrá encontrar deficiencias que afecte al desarrollo de las actividades de los docentes, la muestra del estudio está compuesta por docentes de la provincia de Orellana, el enfoque de la investigación es cualitativa, el estudio es de nivel Correlacional ya que mide la relación de las variables, el instrumento está enfocado por tres dimensiones del perfil del puesto (Descripción y análisis de puesto, proceso de selección, gestión del talento humano), para medir el clima laboral se compone de tres dimensiones (Cultura organizacional, desarrollo organizacional, gestión del talento humano), para confiabilidad del instrumento se utilizó el Alfa de Cronbach el coeficiente de correlación con la teoría de Spearman,

ocupado el Software SPSS, en los resultados se observa que el perfil del puesto se correlaciona con el clima laboral de los docentes de la Unidad Educativa Ciudad de Coca

Finalmente se recomienda, realizar análisis periódicos a sus docentes a través de la aplicación de encuestas, a fin de medir el clima laboral que éstos presentan, llevar a cabo evaluaciones periódicas del desempeño, conocer los diferentes factores que influyen y aplicar técnicas adecuadas que permitan mejorar la productividad en su trabajo; además nos permitirá conocer la perspectiva que tienen los docentes respecto al perfil de puesto y como se correlaciona con el clima laboral.

DESCRIPTORES: ANÁLISIS DEL PUESTO, CLIMA ORGANIZACIONAL, COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL, CULTURA ORGANIZACIONAL, DESCRIPCIÓN DEL PUESTO, DESARROLLO ORGANIZACIONAL, EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO, GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, PROCESO DE SELECCIÓN, SATISFACCIÓN LABORAL.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
COHORTE AGOSTO 2018

TEMA: EL PERFIL DE PUESTO Y LA CORRELACIÓN CON EL CLIMA LABORAL EN LAS UNIDADES DE LA PROVINCIA ORELLANA.

AUTORA: Ingeniera Evelin Shajayra Erazo Benavides.

DIRECTOR: Ingeniero Julio Mauricio Vizuete Muñoz, MBA.

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: Desarrollo humano y social integral

FECHA: 5 de agosto del 2021

EXECUTIVE SUMMARY.

The research project prior to obtaining the Master's degree in Human Talent Management, has as theme Profile of the position and its correlation in the work environment of the teachers of the educational units of the Orellana province, in which it was possible to determine the problem that exists in public education, it is intended to determine the correlation between the profile of the position and the work environment, as well as to know what are the factors that affect the profile of the position and the work environment, as well as to know what are the factors that affect the profile of teachers in educational units since this can be find deficiencies that affect the development of teacher's activities, the study sample is made up of teachers from the province of Orellana, the research approach is qualitative, the study is of a correlational level since it measures the relationship of the variables, The instrument is focused on three dimensions of the job profile (job description and analysis, selection process, human talent management hand), to measure the work environment it is composed of three dimensions (organizational culture, organizational development, human talent management), for instrument reliability the Cronbach

alpha was used, the correlation coefficient with Spearman's theory, occupied by the SPSS Software, in the results, it is observed that the profile of the position is correlated with the work environment of the teachers of the Ciudad de Coca Educational unit.

Finally, it is recommended to carry out periodic analyzes of their teachers through the application of surveys, in order to measure the work environment, they present, carry out periodic performance evaluations, know the different factors that influence and apply appropriate techniques that allow you to improve productivity in your work; It will also allow us to know the perspective that teachers have regarding the job profile and how it correlates with the work environment.

KEYWORDS: JOB ANALYSIS, ORGANIZATIONAL CLIMATE, ORGANIZATIONAL BEHAVIOR, ORGANIZATIONAL CULTURE, JOB DESCRIPTION, ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT, PERFORMANCE EVALUATION, HUMAN TALENT, MANAGEMENT, SELECTION PROCESS, JOB SATISFACTION.

INTRODUCCIÓN

La investigación hace referencia al análisis el perfil de puesto y la correlación con el clima laboral, se encuentra estructurada de la siguiente manera:

Primer Capítulo: Se presenta el tema de investigación del proyecto, el perfil de puesto y la correlación con el clima laboral de las Unidades Educativas de la provincia Orellana.

Segundo Capítulo: Detalla la definición del problema de investigación, donde se puntualizan los antecedentes investigativos del tema, mismo que se refiere a la información de investigaciones previas en relación al tema planteado, dependiente de varios actores y sus estudios, además se detalla el objetivo general y los objetivos específicos, así como la justificación de la investigación.

Tercer Capítulo: Explica el marco teórico referencial de las variables y la metodología de la ejecución de la investigación.

Cuarto Capítulo: Especifica los resultados obtenidos de la investigación misma que fue aplicada a los docentes de la Unidad Educativa pública Ciudad de Coca de la provincia Orellana, representando mediante tablas y gráficos estadísticos; así como también su análisis e interpretación.

Quinto Capítulo: Da a conocer las conclusiones y recomendaciones derivadas del proyecto de investigación.

1. TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

“El perfil de puesto y la correlación con el clima laboral en las Unidades Educativas de la provincia Orellana”.

2. LÍNEA DE INVESTIGACIÓN DEL PROGRAMA DE POSGRADO

2.1. Área de conocimiento.

Administración.

2.2. Líneas de investigación.

Desarrollo humano y social integral

3. INFORMACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

3.1. Tiempo de ejecución

Octubre 2020

3.2. Financiamiento

500 USD

3.3. Autor/es

Nombre: ERAZO BENAVIDES EVELIN SHAJA YRA

Grado académico: TERCER NIVEL

Teléfono: 0980104833

Correo electrónico: evelinerazo@hotmail.es

4. DESCRIPCIÓN DETALLADA.

4.1. Definición del problema de la investigación

Macro.

Los perfiles de puestos han sido estudiados y evaluados para el continuo mejoramiento de la calidad de vida de las instituciones, en relación al talento humano, lo cual

conlleva a las instituciones actuales a buscar nuevas formas de gestionar, enfocándose hacia los trabajadores y los clientes, para la búsqueda e incremento de su competitividad. Es así como a nivel mundial esta problemática busca alternativas de mejora, para formar un ambiente apropiado de trabajo y de esta manera fortalecer a las unidades educativas públicas. La institución que no seleccione objetiva e integralmente a su personal no alcanzará sus objetivos propuestos, es necesario introducir en todo sistema de selección de personal los métodos y técnicas que participan en dicho proceso, teniendo en cuenta, no solo las competencias necesarias y adecuadas para el desempeño del puesto de trabajo; sino incluir competencias esenciales de comportamiento que garantice una gestión exitosa; que ese empleado sea un recurso valioso para la institución como empleado y como persona.

Si la actitud y motivación de los educadores hacia el trabajo es positiva, el resultado aumenta considerablemente, creando sinergia entre compañeros de las instituciones educativas públicas, esto hace que haya un trabajo bien ejecutado, responsabilidad y la posterior consecución de resultados. Y si a todo esto, unimos comunicación fluida y liderazgo, la institución alcanzará éxito seguro. Pero para saber todo esto, es necesario realizar un estudio de una forma adecuada, de lo contrario los resultados pueden ser falsos y por lo tanto la institución no conseguirá los objetivos planteados.

El factor humano y el puesto donde trabajan es considerado la clave del éxito, para que las entidades alcancen eficiencia y el trabajador mantenga una mejor calidad de vida.

Meso.

Ecuador es un país productivo en crecimiento continuo, tiene entidades públicas y privadas de gran importancia, con personal capacitado, espíritu laborioso y emprendedor; lo que le ha permitido consolidarse como un país eminentemente comercial.

Se puede establecer que algunas unidades educativas del Ecuador no aplica normas técnicas, manuales de procedimientos en cuanto al estudio de los perfiles de puestos, clima laboral y desconocen sus beneficios, esta problemática no se ha tomado como prioridad para fomentar el mejoramiento del personal; aún se utiliza al talento humano

de forma tradicional, por querer llenar las vacantes, sin importar la forma de ingreso, incluso utilizando el tráfico de influencias, como ejemplo citamos; presuntos "pagos" por determinar puesto, existe despreocupación por el bienestar del educador, pues aún no se equilibra las relaciones laborales entre empleador y empleado. Al hablar de las entidades educativas públicas que cohabitan en el Ecuador la mayoría o su totalidad, conservan modelos acostumbrados y repetitivos para el manejo del personal, no se busca innovar la gestión del talento humano.

Micro.

En las Unidades Educativas públicas de la provincia de Orellana, existe una constante en algunos educadores respecto a los perfiles de puestos y el clima laboral, se pueden destacar algunos ejemplos, entre ellos; trabajan desmotivados en clase, no se sienten identificados con sus funciones, elaboran poca planificación de actividades, están desactualizados, lo que afecta a la calidad de educación pública. En los últimos años esta problemática se ha venido incrementando de manera impresionante, esta situación es preocupante ya que algunos educadores de las entidades educativas públicas de la provincia de Orellana llegan cada vez con menos interés por trabajar, si esta problemática persiste, el rendimiento académico de los estudiantes será afectado. Lo que puede desencadenar con un problema para la sociedad si no se actúa dentro del clima laboral y cumplimiento de los perfiles de puestos, ya que pueden adquirir conductas inadecuadas, consideramos que en los perfiles de puestos y clima laboral intervienen una serie de factores, entre ellos la metodología del profesor, el aspecto individual del alumno, el apoyo familiar, entre otros.

4.2. Objetivos de la investigación

Objetivo general

Determinar la correlación entre el perfil de puesto y el clima laboral en la Unidad Educativa Ciudad de Coca de la provincia de Orellana.

Objetivos específicos

- Identificar los factores que inciden en el perfil de puesto de los docentes en la Unidad Educativa Ciudad de Coca.
- Describir el clima laboral de los docentes en la Unidad Educativa Ciudad de Coca.
- Establecer la correlación entre el perfil de puesto y el clima laboral en los docentes de la Unidad Educativa Ciudad de Coca.

4.3. Justificación de la investigación

El perfil de puesto es un procedimiento de recopilación de los requisitos y calificaciones personales, exigidos para el cumplimiento de tareas de un empleado en una institución entre ellos: nivel de estudios, experiencias, funciones de puestos, requisitos de instrucción y conocimientos, así como las aptitudes y características de personalidad requeridas, además, los perfiles de puestos se han convertido en una herramienta sumamente útil en la administración y plantación exitosa de los talentos de las instituciones educativas de cualquier nivel.

El clima laboral es uno de los aspectos más importantes para una entidad educativa, y lo podemos definir como el conjunto de condiciones sociales y psicológicas que caracterizan a la institución, que repercuten de manera directa en el desempeño de los educadores.

La investigación es importante ya que permitirá introducir cambios planificados tanto en las actitudes y conductas de los educadores, así como en la estructura organizacional del sistema de gestión que conforma las unidades educativas públicas, además motivaría a que este proceso sea de tipo periódico, y así poder disponer de información relevante para la toma de decisiones en el funcionamiento de las instituciones.

De igual manera, este trabajo reforzaría uno de los objetivos de la política pública en el ámbito de la formación y desarrollo del talento humano, ya que estará alineada a los preceptos del Plan Nacional Toda una Vida, objetivo No. 7 que dice "Incentivar una sociedad participativa, en un estado cercano al servicio de la ciudadanía, en especial el numeral. 7.4. Institucionalizar una administración pública, democrática,

participativa, incluyente, intercultural y orientada hacia la ciudadanía, basada en un servicio meritocrático profesionalizado que se desempeñe en condiciones dignas”.

Permitirá además un impacto al rol de los educadores y otros profesionales de la educación como actores claves en la construcción de futuros profesionales, de acuerdo al reglamento de evaluación integral de los educadores que determinan las funciones de enseñanza, se ha tomado en cuenta los siguientes aspectos:

- Impartición de clases presenciales.
- Preparación y actualización de clases.
- Diseño y elaboración de material didáctico, guías docentes.
- Orientación y acompañamiento a través de tutorías presenciales, individuales o grupales.

La investigación de los perfiles de puesto y clima laboral, ayudará a mejorar el ingreso del personal a las unidades educativas públicas y por lo tanto perfeccionará la educación de los estudiantes, la calidad de vida y se abre nuevos caminos para el desarrollo de los jóvenes a nivel nacional, contribuyendo con excelentes niveles de educación aportando hacia el futuro del país.

En la investigación las instituciones educativas públicas de la provincia de Orellana contribuirán con la información necesaria para el desarrollo; así como también el acceso a bibliotecas, fuentes bibliográficas virtuales, para obtener resultados en la investigación, por cuanto representa un aporte a las ciencias que estudia el talento humano de las organizaciones, la selección adecuada de perfiles de puestos y el clima laboral en los educadores.

La situación económica, social y cultural que enfrenta el país, ha obligado a las empresas públicas y privadas adaptarse rápidamente a estos cambios, en ciertos casos se han tomado medidas drásticas como el despido a personal, de esta manera los desempleados buscan entrar en el Ministerio de Educación como educadores, no está exenta la provincia de Orellana, que los postulantes quieren ingresar sin tener el título en educación, desde ese momento empieza la selección inadecuada del perfil del puesto por llenar espacio inactivos, ya que impide entregar un servicio de calidad

educativa, para ello es necesario contar con personal que lleve al cumplimiento de los objetivos propuestos de la manera más eficaz y eficiente.

El perfil del puesto y clima laboral es vital para el buen funcionamiento, crecimiento y permanencia de las instituciones educativas; una organización que carezca de este factor se vuelve inadecuada, tensa, con una estructura inestable y de poca evolución.

4.4 Marco teórico referencial.

4.4.1 Antecedentes.

El perfil del puesto y el clima laboral nace de la idea, que los humanos viven en ambientes complejos y dinámicos, las instituciones están compuestas de personas, grupos y colectividades que generan comportamientos diversos y que afectan ese entorno.

Alles (2016), menciona que el modelo de gestión por competencias es conciso, fiable y efectivo para presidir el éxito de una persona en su puesto; por ello será una herramienta válida contar con un perfil por competencias. En el momento de recolectar la información sobre el perfil del puesto, si la empresa ha implementado un esquema de gestión por competencias, se partirá del descriptivo de puestos.

Se menciona que es importante evaluar las destrezas y conocimientos del nuevo personal educativo mediante pausas precisas, para que luego no se presente problemas; ya que las instituciones educativas públicas trabajan para obtener calidad en el servicio que prestan

Martinez (2016), manifiesta que los empleados no generan un buen clima laboral, entonces es inevitable que los índices de rotación y ausentismo vayan aumentando y la organización se vea afectada pues sus niveles de productividad bajarán. Para muchas organizaciones que cuentan con varias cabezas de mando y por lo tanto de varios departamentos, se les complica el clima laboral de su organización y es por esto que quiere designar al departamento de personal para que se haga cargo de velar por las necesidades, inquietudes y aportes de aquellos empleados.

Se determina que el clima laboral es hoy un factor clave para el desarrollo educativo, ayuda mucho a cumplir con satisfacción las metas propuestas en el ámbito educativo

y mejora los beneficios de manera directa a toda la comunidad en el denominado espíritu de la unión.

Torres (2016), menciona que los perfiles de puesto de trabajo basados en competencias están conformados por diferentes criterios indispensables para desempeñar un determinado puesto de trabajo de manera efectiva y eficiente. Estos criterios se relacionan como: Requisitos de conocimiento y capacidades particulares de un individuo, el nivel de responsabilidad del mismo, comportamiento y conductas que debe poseer un individuo para desempeñarse de manera integral.

Expresa que los perfiles de puesto basados en competencias generalmente son elaborados por el personal experto que trabaja en el área de recursos humanos. Para ello, es indispensable que conozca la organización de la empresa, las labores a realizar en cada uno de los puestos de trabajo.

Concluye que el perfil del puesto de trabajo es un conjunto de tareas y responsabilidades que se asignan a una persona dentro de una institución la cual nos ayuda a planificar la contratación del personal, valoración de los puestos y también nos ayuda a evaluar el desempeño de los colaboradores.

De la misma manera Ariza (2016), realiza el análisis del puesto de trabajo para lograr una adecuada gestión administrativa, es preciso que los directivos de la organización, junto con el departamento de recursos y/o personal responsable de cada área, establezcan la estructura organizativa de la empresa, como punto de partida para identificar, analizar y establecer las características de cada uno de los puestos de trabajo que requiere la organización. Para completar esta labor, se sugiere implementar un sistema de información, bien sea de forma tradicional utilizando una herramienta electrónica, que establezca las características y requerimientos sobre cada puesto de trabajo, con el fin de facilitar la labor de cambiar o actualizar los diseños de puestos, así como la labor de reclutamientos, capacitación, compensaciones, entre otras funciones relacionadas con la gestión de recursos humanos.

Nos dice que , una buena estructura organizacional provoca el aumento del número de personas y genera la necesidad de identificar la aplicación de conocimientos,

habilidades y destrezas indispensables para mantener la competitividad de la institución, así se garantizan que los recursos materiales, financieros y tecnológicos que se utilicen con eficiencia y eficacia y que las personas representen la diferencia competitiva que mantiene y promueve el éxito organizacional para demostrar una buena evaluación de perfil de puesto.

Según Torres (2016), “El análisis del puesto de trabajo es el procedimiento a través del cual se determinan los deberes y la naturaleza de las posiciones y los tipos (en términos de capacidad y experiencia), que deben ser contratados para ocuparlas. Proporcionan datos sobre los requerimientos del puesto que más tarde se utilizan para desarrollar las descripciones de puesto y las especificaciones del mismo”.

Tomando como ejemplo lo anterior se considera que el proceso fundamental del puesto de trabajo depende la mayoría de las demás actividades relacionadas al personal; Todas las funciones y actividades; así como las actitudes, comportamientos tiene sus raíces en la interrelación de nuestros recursos humanos con su puesto de trabajo.

Bordas (2016), menciona que el clima laboral en la actualidad es indispensable en una empresa o institución de cualquier índole, considerar el clima laboral como política, pero en la realidad todavía no se lo toma con el valor que se debería, es momento de que los gerentes directivos abran esta puerta de mejoramiento continuo.

Nos clarifica que el clima laboral es muy indispensable en las instituciones, ya que se orienta hacia los objetivos generales de las instituciones, un mal clima destruye el ambiente de trabajo y afecta a los empleados generando bajo rendimiento.

Zenia (2017), el clima organizacional es el ambiente en donde los integrantes de una organización desarrollan su trabajo, este ambiente ni se ve ni se toca, pero afecta directamente a los empleados y de igual manera este se ve afectado por todo lo que sucede en su interior, puede estar en constante cambio y en cada organización es diferente unos con menos intensidad que otros, por eso debemos recordar que no todas las organizaciones son iguales, unas pueden ser más estrictas, otras más humanas, unas más activas y efectivas que otras.

Por lo que es vital, que las personas que se integren a una organización sepan adaptarse de la mejor manera al clima laboral de la empresa, de esto depende su grado de motivación para poder realizar eficientemente su trabajo; si las personas encuentran

en este ambiente un lugar tranquilo, confortable, respetuoso, confiable en donde sienten que son un apoyo y un buen aporte para la organización.

Narváez (2017), la selección del personal es la forma en que descarta y se obtiene a la persona que ocupará la vacante, pero antes debe conocerse ciertos aspectos del candidato por medio de su currículum vitae y por medio de entrevistas. Estas entrevistas deben desarrollarse de manera en que se obtenga información relevante por medio de esta, el candidato conozca aspectos sobre la organización. Además de las entrevistas implementan diferentes tipos de procesos de selección, como son pruebas físicas, (en algunos casos, si es que se requiere algún esfuerzo físico) psicológicas, de desempeño y de conocimientos. A partir de esta información se debe determinar cuál persona es la que está destinada para cubrir la vacante. La integración es el apoyo que se le proporciona al nuevo personal a adaptarse a la forma de trabajo dentro de la organización y en específico, en el área al cual este destinado.

Aconseja que los aspirantes deben pasar por varios pasos para ser seleccionado para un puesto de trabajo, dice también ser muy importante la capacitación, ya que nos ayuda en la orientación de los esfuerzos del nuevo personal en su área de trabajo y a la forma de trabajo de la organización

Pozueco (2017), menciona que el perfil de puesto por competencias es necesario que en la organización haya implementado un modelo integral de gestión por competencias, en caso contrario no se tendrá un "perfil por competencias". Un modelo de gestión por competencias es conciso, fiable y efectivo para predecir el éxito de una persona en su puesto; por ello será una herramienta válida contar con un perfil por competencias, se partirá del descriptivo de puesto donde, si la empresa ha implementado un esquema de gestión por competencias, junto a otro tipo de información, estarán las diferentes competencias y los niveles o grados requeridos para cada una. Con esta información deberá preguntarse al cliente interno cuales son las más importantes al respecto, específicamente, del proceso de selección del nuevo colaborador.

Caracteriza que el perfil por competencias es muy importante, ya que está formado por las habilidades y conocimientos que se requieren para desempeñar un puesto de

trabajo, así como los comportamientos y actitudes que tienen las personas con el mayor desempeño dentro de sus puestos de trabajo, con el cual ayudan a cumplir con los objetivos y metas de las instituciones.

Bordas (2017), manifiesta que el perfil del puesto y clima laboral es el que ha demostrado mayor utilidad, es el que ve como elemento fundamental las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren dentro de la cual sus empleados estén motivados a realizar sus funciones de una mejor manera cumpliendo sus objetivos y a disminuir el ausentismo. Se pudo considerar que muchos empleados están aferrados a sus empleos ya que la sola idea de la inestabilidad laboral es inaceptable, por la rotación laboral es un problema latente.

Aconseja a toda empresa, que es importante forjar un personal de excelencia laboral, que por su destacado desempeño tiene la oportunidad de convertirse en el más importante de los recursos que la organización tiene, y que se debe cuidar, a la vez motivar a seguir en la entidad.

También dice que el clima como el perfil de puesto es la base fundamental para que una institución marche de la mejor manera dando estabilidad laboral y emocional a sus empleados, así el desempeño de sus trabajadores será óptimo y se cumplirán a cabalidad con sus obligaciones.

Según Alves (2017, el liderazgo es importante en las empresas, pero no lo aplican en todas, porque no sabemos diferenciar un jefe de un líder, he ahí el problema principal que las instituciones tienen, no pueden trabajar en equipo, para analizar más sobre la problemática, el clima laboral estudia la motivación en trabajadores de instituciones universitarias. Los resultados evidencian niveles medios de motivación, clima laboral y diferencias solo en cuanto a la motivación a profesores con más de cinco años de servicio; sin embargo, en relación al clima laboral, en donde no se detectaron diferencias en ninguna de las variables de estudio. Resalta la necesidad de un adecuado manejo en la toma de decisiones y en los sistemas de comunicación para optimizar el rendimiento organizacional.

Se determina que el liderazgo es primordial en cada institución, en cada grupo de trabajo es la guía que necesitan los trabajadores para ser motivados y llevar a cabo

trabajos para lograr sus objetivos que involucren a personas y grupos en un marco de valores.

Tello y Gonzales (2017), mencionan la descripción y análisis de cargos, los colaboradores generalmente conocen sus funciones de manera verbal cuando ingresan al establecimiento y durante el desarrollo de su trabajo. En la manera de hacer reclutamiento de personal la categoría más seleccionada fue la recomendación por colaboradores, familiares y conocidos al igual que en otros estudios el instrumento de selección más aplicado para selección del personal es la entrevista, guiada por la institución y juicio del empresario. La entrevista se realiza para conocer la actitud y experiencia del aspirante, esta generalmente es informal y no estructurada.

Recomienda una entrevista en el reclutamiento del personal, ya que se comparte ideas y opiniones mediante una conversación sobre un tema en cuestión.

Tejada (2017), el modelo de gestión del talento humano basado en un sistema de competencias e indicadores para entidades sin fines de lucro que atienden a personas con discapacidad diseñado, se centra en el desarrollo de las competencias organizacionales y de los puestos claves, base para la integración de los subsistemas de selección, formación, desarrollo, compensación y evaluación del desempeño

El modelo propuesto contribuye alinear la gestión del talento humano con los objetivos organizacionales, permitiendo un seguimiento y control de los indicadores propuestos a nivel de la fundación para la discapacidad de puestos claves, lo que contribuirá a mejorar la calidad de la atención que se brinda a las personas con discapacidad, y a la mayor inserción socio-laboral de las mismas en las empresas y públicas.

En nuestro país existen leyes que obligan a la inserción laboral de las personas con discapacidad. Por tal razón hoy en día las empresas incorporan personas con capacidades especiales a sus compañías ayudando y aportando a una mejor calidad de vida, realizando una inserción social y laboral para aquellas personas que necesitan ser tomadas en cuenta al igual que otras en la sociedad.

Mientras tanto Roberto (2018), manifiesta que la selección del personal por competencias constituye una herramienta indispensable para las empresas de servicio como una fórmula para ganar flexibilidad en la empresa y optimizar los procesos. Su aplicación produce cambios profundos en la forma de concebir el desempeño, la evaluación, la retribución y el desarrollo de la carrera. Pone de relieve que las conductas son importantes para alcanzar los resultados, a diferencia de la tradicional tendencia que busca controlar solo el resultado. Debido a esto, resulta una guía para la persona que se integre en un puesto, logrando disminuir la incertidumbre que genera no saber qué es lo que se espera de su trabajo y más bien incentivar el mejoramiento continuo del empleado. Sin embargo; cada organización deberá plantear sus necesidades, filosofía y estructura organizacional son variables dependiendo de la empresa. Es más, aunque se logran seleccionar los mejores candidatos, esto no asegura el logro total de los objetivos de la empresa, por lo que es necesario motivar constantemente a los trabajadores mediante reconocimientos verbales o económicos. Además, se deberá considerar que, si las personas ocupan puesto multifuncionales, su remuneración debe ser proporcional a las tareas y responsabilidades a su cargo.

Es claro que identifica, que se debe a las personas integrar a un grupo de trabajo y para lograr alcanzar el resultado deseado por la institución con eficacia y eficiencia, deberían además ser reconocidos mediante incentivos y reconocimientos verbales o económicos, así se motivará todo el personal y lograrán mejores resultados.

Según Laborda (2018), realizara el análisis de contenido de prueba de aptitud para aquellos estudiantes que desean convertirse en docentes, y de la correspondiente discusión de resultados podemos afirmar que las capacidades es que se pretenden detectar en las pruebas específicas aquellos que consideramos de orden superior ya que su diseño permite al estudiante expresar libremente y de forma argumentada la manera de concebir funciones docentes, es decir, el modo en que los estudiantes perciben la educación y la importancia que tiene para ellos la enseñanza.

Cabe destacar que también se encuentran presentes otros aspectos fundamentales de las competencias como la motivación declarada, las creencias, valores y actitudes educativas pueden detectar activos implícitos, fundamentalmente en el nivel

declarativo. Estas pruebas no pueden detectar el nivel de habilidades prácticas relacionadas con la acción de enseñar, ni las emociones, valores y actitudes que se activan en los problemas reales y complejos de la práctica, es decir, intuyen el campo de las disposiciones mediante las opiniones declaradas por los aspirantes, pero no pueden confirmar el sentido y desarrollo real de las mismas.

Por lo hasta aquí expuesto, expresa que los empleadores deben estar seguros de tomar la decisión correcta, y la prueba de aptitud es una herramienta probada para identificar a los que están mejor preparados para efectuar cualquier función mediante esta prueba, se evaluara el razonamiento y las habilidades que permitirán medir y reaccionar ante diferentes situaciones.

Según Bórquez (2018), en función de los constructores teóricos se demostró como el procesos administrativo de inserción del componente humano en las organizaciones educativas estudiadas, las competencias individuales de cada persona y para las consecución de los objetivos organizacionales, respetando las etapas de planificación, ejecución y control bajo los principios de identidad cultura y filosofía, no se da de manera idónea, por ellos es viable el diseño de un modelo de gestión del talento humano para el fortalecimiento del trabajo corporativo.

Determina que el proceso administrativo y la inserción del componente humano tiene como objetivo desplegar los requisitos apropiados que necesita el trabajador para desempeñarse de manera óptima en sus funciones para fortalecer el trabajo corporativo.

Menciona Manrique (2018), que el clima organizacional hoy en día es un factor de gran relevancia tanto en las grandes como en las medianas y pequeñas industrias, se considera como un elemento importante, pero a través de él se puede apreciar la manera en que un individuo percibe su entorno laboral, su productividad, su desempeño y su satisfacción dentro de la organización, que puede generar grandes aportes significativos a su trabajo y que a su vez influye de manera positiva manteniendo un gran motivo en la realización de todas las actividades, generando un gran bienestar para todas las instituciones.

Desde ese punto de vista, da a entender al clima organizacional como el ambiente en el cual se desempeña los trabajadores, pudiendo presentarse dificultades en la organización por poseer un clima organizacional desfavorable, que puede generar problemas como: por lo cual se le debe hacer frente a la situación.

Según Chiang (2018), el clima organizacional ha tomado un incremento ante la necesidad de comprender todo lo que influye en el rendimiento de las personas, como condición ineludible en la obtención de la excelencia en el proceso del cambio y así lograr una excelente eficacia organizativa, lleva a una intensa competencia en el campo mundial referente al desarrollo de metodologías para su evaluación permanente. ¿La gestión moderna asocia la productividad del recurso humano con el ambiente laboral?

Menciona al cliente organizacional como el factor que le brinda vitalidad a los sistemas organizativos y permite una mayor productividad por evidente vinculación con el recurso humano.

Según Iglesias (2018), El clima organizacional refleja las facilidades o dificultades que encuentra el trabajador para aumentar o disminuir su productividad o para encontrar su punto de equilibrio. Es por ello que cuando se evalúa el clima lo que hace es determinar, mediante la percepción de los trabajadores, cuáles son las dificultades que existen en una organización y la influencia que sobre esto ejerce las estructuras organizativas, factores internos o externos del proceso de trabajo actuando como facilitadores o entorpecedores del logro de la calidad de los objetivos de las empresas.

Enfatiza que el clima organizacional resulta ser un enfoque y una herramienta administrativa para proyectar un incremento en la productividad, reducir el ausentismo, los costos y conducir las modificaciones posibles de las organizaciones.

Según Rojas (2019), Manifiesta que el perfil del puesto es la misión, las funciones, los requisitos y las exigencias que se requieren para que un trabajador se desempeñe de manera adecuada dentro de un área en una organización, los instrumentos que se encargan de las necesidades que el individuo quiere realizar con el fin de poder elegir a un puesto laboral definitivo en una compañía.

Concluye que el perfil del puesto permite localizar las competencias, cualidades y habilidades que son esenciales para la ocupación y desempeño del mismo.

Mientras tanto Chávez (2019), concluye que las instituciones al contar con un perfil de docente pueden tomar las decisiones sobre el personal a contratar, así como y cuando capacitarlos. Por otro lado, el docente capacitado se convierte en una persona competente que sabe, sabe-hacer y sabe-ser (es un docente con información integral) y puede asumir los retos que la institución y los alumnos demanden.

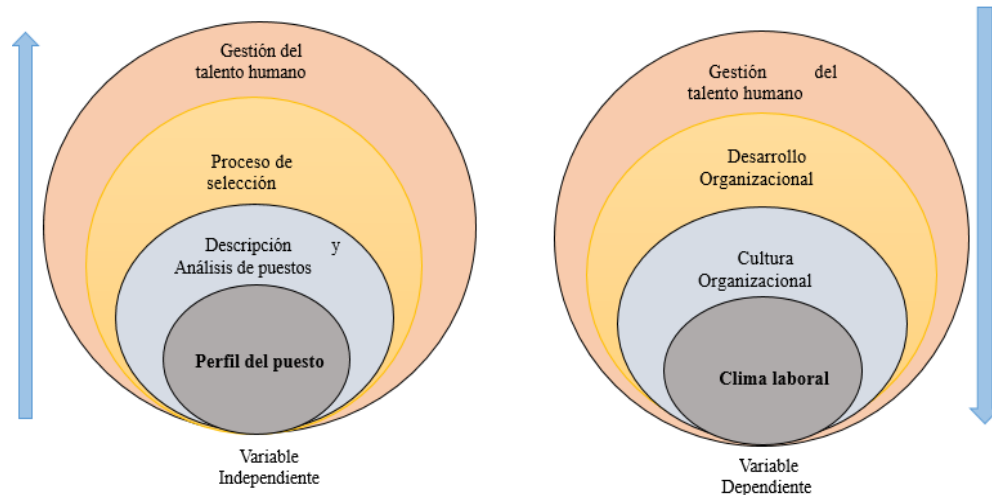
Da pautas claras de la importancia de contar con un perfil, y capacitación integral para el buen desempeño de su trabajo.

Alberto (2019), el talento humano constituye un recurso esencial en las instituciones de salud, por ello su adecuada gestión es crucial para el óptimo desempeño y el logro de las metas de dichas instituciones y del sistema de salud en su conjunto. Las condiciones laborales del talento humano también se vinculan con las características de las instituciones educativas encargadas de la formación y con las dinámicas de oferta y demanda de servicios; los modelos de desarrollo y la riqueza de los países, y con los entornos geográficos, culturales, sociales, el orden público y la normatividad de cada país.

Se puede concluir finalmente que el talento humano y la gestión en las instituciones es un sistema que mide y administra el desempeño de los colaboradores, a través de la capacitación, retroalimentación y apoyo que les permite tener una visión clara de las competencias que necesita para alcanzar el éxito personal y organizacional.

4.4.2 Categorías fundamentales.

Gráfico 1. Categorías fundamentales.



Fuente: Investigación propia

5. METODOLOGÍA.

Enfoque cualitativo:

La modalidad que se aplicó para el desarrollo de esta investigación es cualitativa, ya que a través de la investigación se pudo determinar factores y cualidades positivas que permitieron realizar la evaluación del perfil de puesto y la correlación con el clima laboral en la Unidad Educativa Ciudad de Coca provincia Orellana. Según el autor MARTÍNEZ (2016), la investigación cualitativa evita la cuantificación, esto quiere decir que el enfoque del presente trabajo es cualitativo, debido a que se realizó, consultas a expertos y se aplicó encuestas.

Método de la investigación.

Es necesario aplicar dos métodos, como:

Método descriptivo y exploratorio.

El método descriptivo estudió el fenómeno del clima laboral, además determinó sus causas y características de los docentes de la Unidad Educativa Ciudad de Coca,

fundamentando con datos que evidencian el impacto en la vida de los profesores ya que la investigación caracteriza fenómenos, situaciones y eventos indicando sus rangos más distintivos o diferenciadores, los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características, los perfiles de puestos, personas, grupos, comunidades, procesos, objetivos o cualquier otro fenómeno que se somete a un análisis.

También es exploratorio porque existen aportes investigativos respecto a la problemática.

Menciona Brunet (2015), " La variable clima laboral ha sido identificada como soportes determinantes en los sistemas de calidad, el clima laboral es el reflejo de los valores culturales de la empresa, que están compuestos por múltiples variables, dentro de las que se mencionan liderazgo, motivación, trabajo en equipo, comunicación, capacitación, condiciones de trabajo, toma de decisiones, sistemas de remuneración entre otras", lo que brindó pautas para desarrollar nuestro estudio, entendiendo claramente que sin un liderazgo, no existe trabajo en equipo, más aún si no existe motivación, comunicación clara, un buen ambiente laboral de acuerdo a los perfiles del puesto.

Por lo tanto, el autor Hernández Sampieri (2014), expresa que los estudios exploratorios sirven para preparar el terreno y por lo común, anteceden a investigaciones con alcances descriptivos, correlacionales o explicativos. Por lo general, los estudios descriptivos fueron la base de las investigaciones correlacionales a los profesores en la Unidad Educativa Ciudad de Coca, los cuales a su vez aportan con información para llevar a cabo estudios explicativos que generan un sentido de entendimiento y están muy estructurados en relación al clima laboral y el perfil de puestos.

Modalidad básica de la investigación:

Odón (2012), la investigación documental es un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios, es decir los obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales: impresas, audiovisuales o electrónicas. Como en toda investigación, el propósito de este diseño

es el aporte de nuevos conocimientos que nos ayudó a determinar la relación tanto del clima laboral en la Unidad Educativa Ciudad de Coca, así; como también los perfiles de puesto de los docentes.

La investigación de campo se implementó con la recolección de datos directamente de los docentes de la Unidad Educativa Ciudad de Coca, sin manipular o controlar variable alguna, es decir, la investigación obtuvo la información, pero no alteró las condiciones existentes. De allí su carácter de investigación no experimental, la investigación también se desarrolló a través de la modalidad bibliográfica-documental que permitió recopilar información de libros, revistas y material escrito.

Finalmente se desarrolló una investigación de campo, porque se mantuvo contacto con la realidad, ya que se aplicaron encuestas a los docentes de la Unidad Educativa Ciudad de Coca y se consultó a expertos de la Universidad Técnica de Ambato para su validación.

Población y muestra.

Población

Arias (2016), indican que la población de estudio es un conjunto de casos, definidos, limitados y accesibles, que formará el referente para la elección de la muestra. Para el caso de nuestro estudio se tomó en cuenta la totalidad de la población que corresponde a 47 docentes de la Unidad Educativa Ciudad de Coca.

Muestra

Hernández y Baptista (2017), indican que la muestra es la esencia, un subgrupo de la población.

Es importante recalcar que se imposibilitó la aplicación de encuestas en todas las unidades educativas de la provincia Orellana, considerando el estado de excepción por calamidad pública en todo el territorio nacional por la epidemia del COVID 19, suscrita mediante Decreto Ejecutivo Nro. 1017, de marzo del 2020, debido a esta situación las instituciones suspendieron diversas actividades, por tal motivo no se podía realizar la investigación de ninguna otra manera, sin embargo, la Unidad

Educativa Ciudad de Coca, brindó la apertura para poder realizar la investigación, aplicando el estudio a 47 docentes que corresponde al capital humano de la Institución Educativa.

Encuesta.

López y Fachelli (2016) indica que la encuesta se considera como la técnica de datos a través de la interrogación para obtener de manera sistemática medidas sobre los conceptos que se derivan de una investigación previamente construida.

Basados en aquello se realizó el levantamiento de información, aplicando como instrumento la encuesta, su distribución consta de 30 preguntas, 19 enfocadas en la primera variable; perfil de puesto y 11 a la segunda variable; clima laboral, siendo estas delimitaciones por 3 categorías de respuestas: nunca, a veces, siempre. Que se aplicó a los 47 docentes de la Unidad Educativa Ciudad de Coca.

Validez del instrumento.

Los procedimientos y técnicas aplicadas en esta investigación cuentan con la validez metodológica adecuados para determinar la influencia de una variable sobre otra, para conseguir los datos y realizar la encuesta se hizo por medio de Google Forms, para la conciliación e interpretación de los resultados se utilizó la herramienta SPSS Statistics 23, aplicada a los docentes del estudio.

Análisis de fiabilidad

El método más usado para validar un instrumento es el Alpha de Cronbach, ya que es el coeficiente más usado en este tipo de análisis. Se evaluó la confiabilidad del instrumento que está constituido por una escala de Likert, mediante este modelo se pudo medir la correlación que tiene un reactivo en relación con otro referente al estudio del clima laboral y perfil de puesto de la Unidad Educativa Ciudad de Coca.

Al interpretar el alfa global del instrumento de medida en el SPSS, se obtiene los siguientes resultados.

Tabla 1. Alfa de Cronbach fiabilidad del instrumento.

Estadística de fiabilidad de los docentes de la Unidad Educativa Ciudad de Coca

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,866	,871	30

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta.

Para este constructo se mantiene escala de (Likert). Observándose que el valor de confiabilidad es de 0,871, valor que es superior al límite marcado por el estadístico Alfa de Cronbach obtenidos, llevando a concluir que la herramienta es satisfactoria.

Tabla 2. Estadísticos total-elemento.

Estadísticas de total de elemento					
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿Considera usted que realiza un trabajo útil para la institución?	67,38	74,502	,338	.	,863
¿Acepta Ud. las normas y políticas de su institución?	67,34	76,229	,176	.	,867

¿Considera que la mala aplicación del descriptor de puestos afecta directamente en el clima laboral?	68,13	73,244	,411	.	,861
¿Cree usted que la carga de trabajo desestabiliza el estado emocional del funcionario generando estrés laboral imposibilitando el avance hacia los objetivos Institucionales?	67,79	72,345	,510	.	,859
Considera Ud. ¿Sus cualidades para su trabajo?	67,40	74,768	,312	.	,864
¿Tiene posibilidades de crear o tomar la iniciativa dentro del grupo de trabajo?	67,55	73,557	,409	.	,861
¿Tiene usted un puesto de trabajo acorde a su perfil educativo?	67,70	70,996	,542	.	,857
¿Tiene independencia en su trabajo?	67,68	71,526	,493	.	,859
¿Tiene posibilidad de ascenso en su trabajo?	67,85	76,303	,125	.	,870
¿Existe buena relación de amistad entre sus compañeros?	67,32	74,222	,347	.	,863

¿Necesita utilizar competencias para desempeñar sus funciones y actividades?	67,85	74,303	,282	.	,865
¿Esta consiente de los riesgos a los cuales está expuesto en su puesto de trabajo?	67,77	74,140	,360	.	,863
¿Considera necesario la creación de más puestos de trabajo en la institución?	67,45	73,470	,467	.	,860
¿Cree usted que tiene correlación el perfil del puesto y el clima laboral?	67,70	71,388	,592	.	,857
¿Conoce usted que existe docentes que no cumplen con el perfil del puesto?	68,00	73,609	,314	.	,865
¿Conoce usted que la UE, llena las vacantes con personal no calificado?	67,96	74,824	,275	.	,865
¿Cree que existe una política de ascenso en base a méritos?	67,94	74,061	,376	.	,862
¿La injerencia externa prevalece en los procesos de selección?	67,74	72,977	,461	.	,860

¿El Ministerio de Educación selecciona el mejor Talento Docente?	67,81	74,897	,251	.	,866
¿Siempre tiene motivación al realizar su trabajo?	67,38	72,198	,562	.	,858
¿Se lleva bien con sus compañeros de trabajo?	67,30	73,257	,505	.	,859
¿Se siente realizado con el tiempo que trabaja en la institución?	67,45	72,166	,602	.	,857
¿Está constantemente calificando su desempeño en la institución?	67,40	73,116	,442	.	,861
¿Se considera usted valorado en su puesto de trabajo?	67,47	72,472	,534	.	,858
¿Está satisfecho con su trayectoria en la institución?	67,19	74,463	,505	.	,860
¿Existen cambios de puesto de trabajo en la institución?	67,53	75,167	,299	.	,864
¿Toma responsabilidades para ayudar a los demás en la empresa?	67,45	72,818	,534	.	,859
¿Su jefe le trata con amabilidad?	67,47	74,820	,307	.	,864

¿Un buen clima laboral depende de incentivos?	67,51	74,516	,338	.	,863
¿El ambiente en el que trabaja es satisfactorio?	67,64	74,323	,280	.	,865

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta

En este instrumento se observa, que en la columna de correlaciones no existe un valor inferior a 0,5 y un alfa de Cronbach global que se ubica en promedio de 0,866, datos que evidencian que la herramienta tiene un valor alto de consistencia y están bien correlacionada.

Tabla 3. Correlación de variables perfil del puesto y clima laboral de la Unidad Educativa Ciudad del Coca.

			PERFIL DEL PUESTO	CLIMA LABORAL
Rho de Spearman	PERFIL DEL PUESTO	Coeficiente de correlación	1,000	,565**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	47	47
	CLIMA LABORAL	Coeficiente de correlación	,565**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	47	47

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta

El perfil del puesto y el clima laboral se correlacionan en un porcentaje del 0,565. Afirmando su correlación entre variables.

6. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

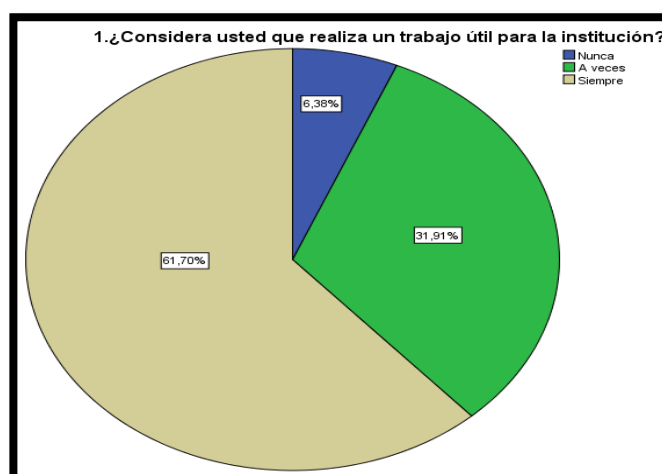
Análisis de las variables perfil de puesto y clima laboral de la Unidad Educativa Ciudad de Coca

Tabla 4. ¿Considera usted que realiza un trabajo útil para la institución?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	1	3	6,4
	2	15	31,9
	3	29	61,7
Total		47	100,0

Fuente: Encuesta

Gráfico 2. ¿Considera usted que realiza un trabajo útil para la institución?



Fuente: Encuesta.

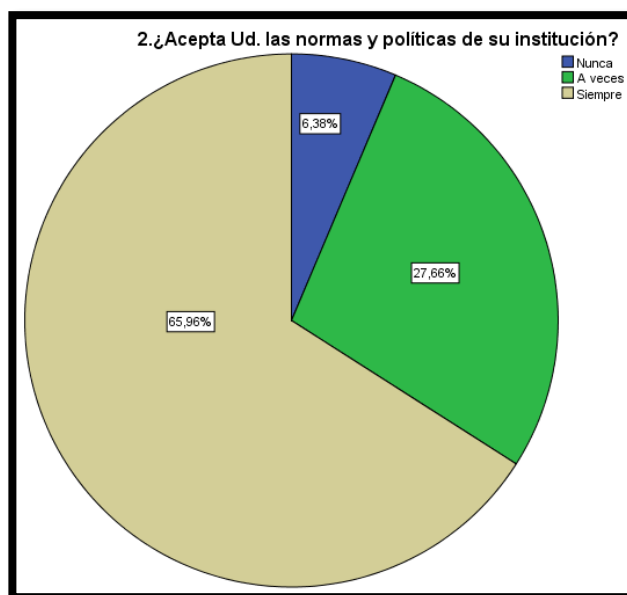
Del total de los docentes encuestados se pudo observar que el 6,38% nunca realizan un trabajo útil para la institución, mientras que el 31,91% a veces lo realiza y el 61,70% siempre realiza un trabajo útil para la institución, esto evidencia que, en la Unidad Educativa Ciudad de Coca, existe una desigualdad al momento de realizar su trabajo, ya que no todos cumplen el perfil profesional, no están capacitados adecuadamente y peor aún motivados, lo que afecta en gran manera al clima laboral.

Tabla 5. ¿Acepta usted las normas y políticas de su institución?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	1	3	6,4
	2	13	27,7
	3	31	66,0
	Total	47	100,0

Fuente: Encuesta

Gráfico 3. ¿Acepta usted las normas y políticas de su institución?



Fuente: Encuesta

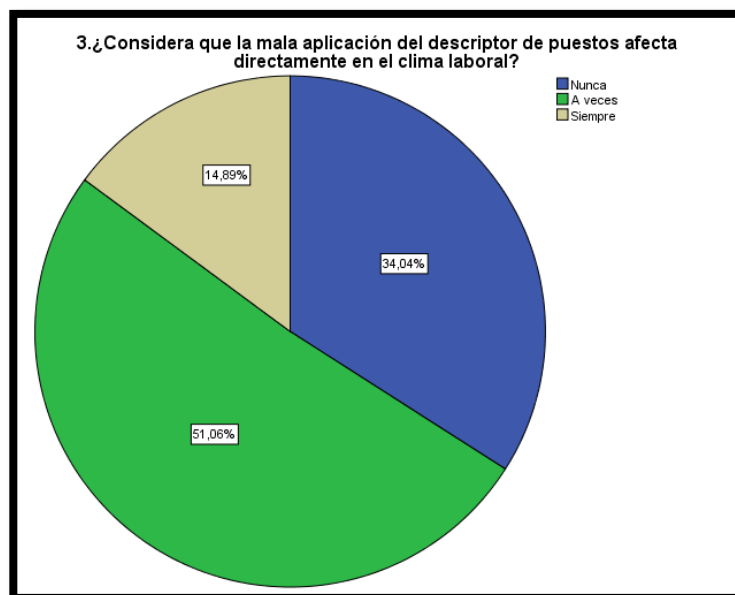
La Unidad Educativa Ciudad de Coca, cuenta con el 65,96% de docentes que manifiestan, que siempre aceptan las normas y políticas de la institución, 27,66% A veces lo aceptan, mientras tanto el 6,38% nunca están de acuerdo con las normas y políticas, en este análisis se verifica que el porcentaje más alto de los funcionarios que laboran en la Unidad Educativa aceptan las normas y políticas de la institución, sin embargo no se empoderan del trabajo como educadores, es decir aceptan las normas y políticas porque necesitan del trabajo, más no se sienten realizados en el mismo, porque no cumplen los perfiles que el puesto requiere, y no existe un adecuado clima laboral.

Tabla 6. ¿Considera que la mala aplicación del descriptor de puestos afecta directamente en el clima laboral?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	1	16	34,0
	2	24	51,1
	3	7	14,9
	Total	47	100,0

Fuente: Encuestas

Gráfico 4. ¿Considera que la mala aplicación del descriptor de puestos afecta directamente en el clima laboral?



Fuente: Encuesta

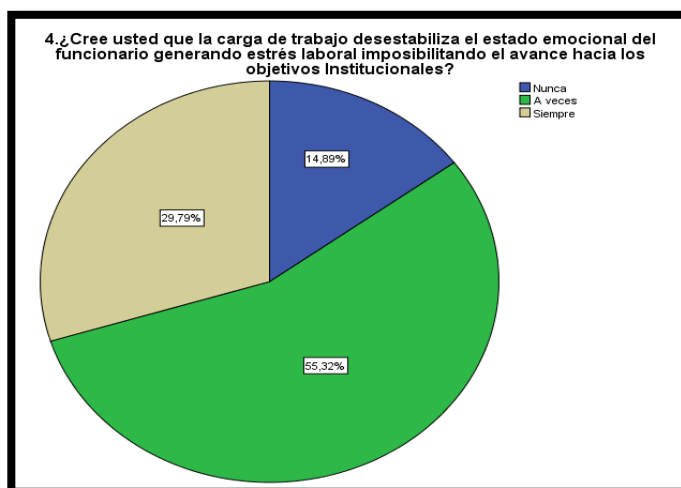
Del total de los docentes de la Unidad Educativa Ciudad de Coca Orellana, 14,89 consideran que una mala aplicación del descriptor de puestos afecta directamente en el clima laboral, 51,06% corresponde a veces, mientras tanto el 34,04 representa nunca, podemos constatar que el mayor porcentaje de la población encuestada indicó que a veces consideran que la mala aplicación del descriptor de puestos afecta directamente en el clima laboral. Por cuanto el no cumplir con perfiles de puestos, con lleva a que se den estas irregularidades.

Tabla 7. ¿Cree usted que la carga de trabajo desestabiliza el estado emocional del funcionario generando estrés laboral imposibilitando el avance hacia los objetivos institucionales?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	1	7	14,9
	2	26	55,3
	3	14	29,8
	Total	47	100,0

Fuente: Encuesta

Gráfico 5. ¿Cree usted que la carga de trabajo desestabiliza el estado emocional del funcionario generando estrés laboral imposibilitando el avance hacia los funcionarios objetivos institucionales?



Fuente: Encuesta.

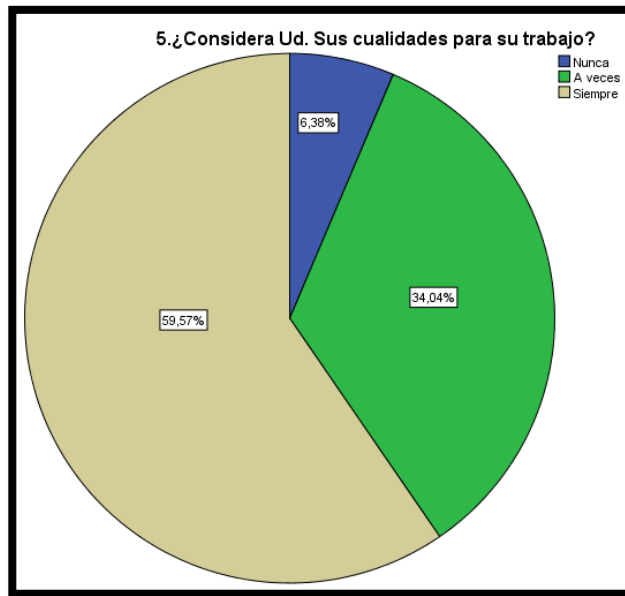
De acuerdo a la encuesta realizada al total de los docentes en la Unidad Educativa Ciudad de Coca del cual se pudo evidenciar que el 14,89% mencionan que nunca la carga de trabajo desestabiliza el estado emocional del funcionario, 55,32% a veces, 29,79% siempre, la carga de trabajo desestabiliza en un porcentaje bajo el estado emocional del funcionario generando estrés laboral, imposibilitando el avance hacia los objetivos institucionales, debido a la constante falta de capacitación y actualización de los docentes, y en ocasiones al poco interés de los educadores, esto evidencia claramente la no existencia de un buen clima laboral.

Tabla 8. ¿Considera usted sus cualidades para su trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	1	3	6,4
	2	16	34,0
	3	28	59,6
	Total	47	100,0

Fuente: Encuesta

Gráfico 6. ¿Considera usted sus cualidades para su trabajo?



Fuente: Encuesta

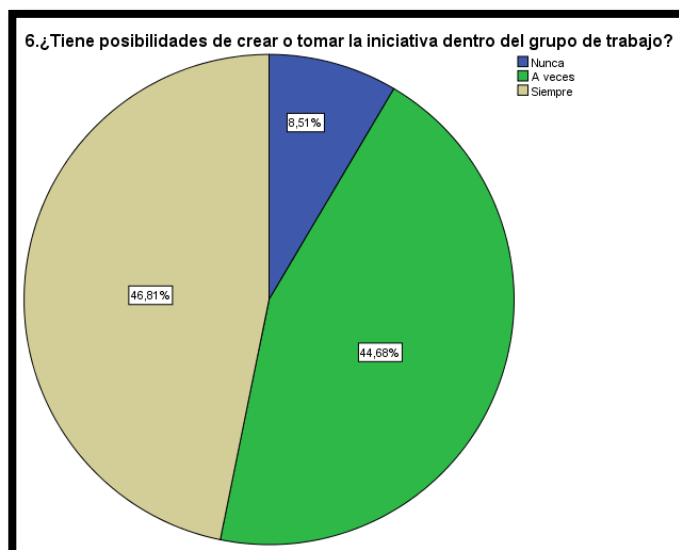
El 59,57 de docentes de la Unidad Educativa Ciudad de Coca consideran sus cualidades para su trabajo; por otra parte, el 34,04% a veces lo consideran, sin embargo 6,38% nunca lo hacen, se pudo evidenciar que existe un mayor porcentaje de docentes que consideran sus cualidades al momento de trabajar en la institución, debido a que por iniciativa propia tratan de dar sus clases en ocasiones incluso empíricamente, más no siguiendo un proceso, lo que demuestra que no siempre se ha utilizado los perfiles del puesto para el ingreso como docentes antes descrita.

Tabla 9. ¿Tiene posibilidades de crear o tomar la iniciativa dentro del grupo de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	1	4	8,5
	2	21	44,7
	3	22	46,8
	Total	47	100,0

Fuente: Encuesta

Gráfico 7. ¿Tiene posibilidades de crear o tomar la iniciativa dentro del grupo de trabajo?



Fuente: Encuesta

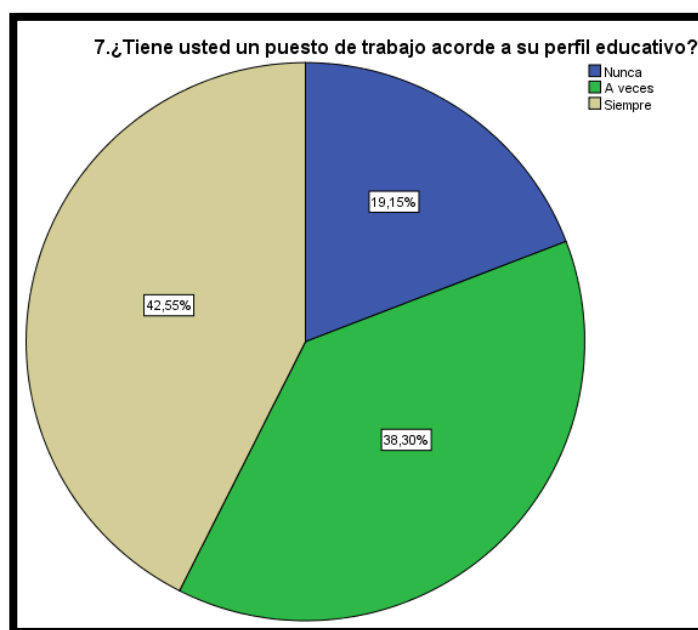
Del 100% de docentes encuestados, el 46,81% consideran que siempre tienen posibilidades de crear o tomar la iniciativa dentro del grupo de trabajo; el 44,68% que corresponde a veces tienen un concepto diferente y el 8,51% indica que nunca, el tener posibilidades de crear o tomar la iniciativa dentro del grupo de trabajo nos permite desarrollar procesos de innovación y aumentar la capacidad del personal docente por medio de la construcción del conocimiento, con la aplicación del perfil del puesto y un excelente clima laboral, ayudaría al empoderamiento de los docentes.

Tabla 10. ¿Tiene usted un puesto de trabajo acorde a su perfil educativo?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	1	9	19,1
	2	18	38,3
	3	20	42,6
	Total	47	100,0

Fuente: Encuesta

Gráfico 8. ¿Tiene usted un puesto de trabajo acorde a su perfil educativo?



Fuente: Encuesta

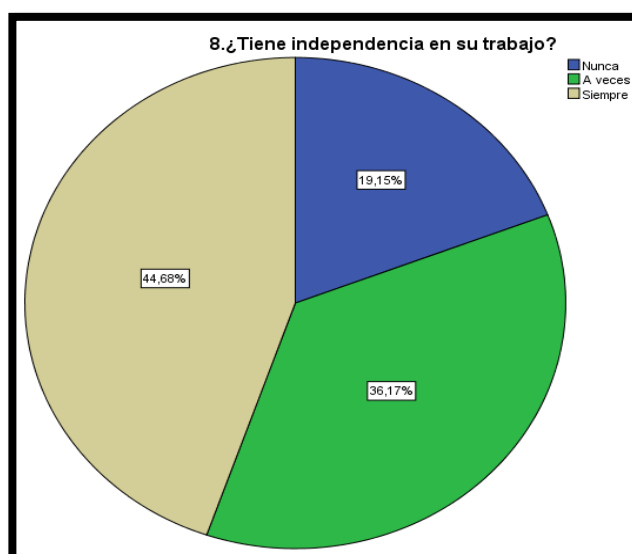
En base a los datos obtenidos, se puede destacar que el 42,55% de docentes consideran que tienen un puesto de trabajo acorde a su perfil educativo; por otra parte, 38,30% indica que a veces y el 19,15% nunca, Los puestos de trabajo son considerados acorde a los perfiles educativos para un estado mental positivo relacionado por el trabajo, dedicación en las actividades y alineamientos de los objetivos institucionales, lo que demuestran que quienes cumplen el perfil adecuado, sienten que son valorados y están aptos para desempeñar sus funciones, de igual manera se evidencia que más de la mitad no cumplen con un perfil adecuado para asumir dichas funciones.

Tabla 11. ¿Tiene independencia en su trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	1	9	19,1
	2	17	36,2
	3	21	44,7
	Total	47	100,0

Fuente: Encuesta

Gráfico 9. ¿Tiene independencia en su trabajo?



Fuente: Encuesta

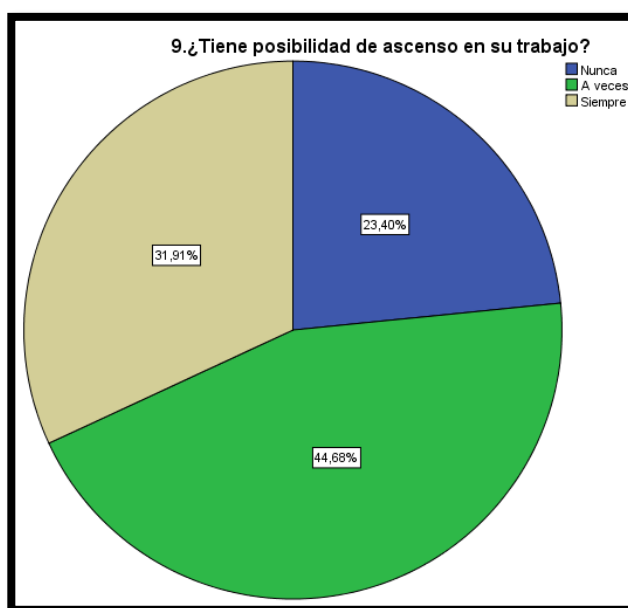
Del 100% de encuestados se concluye que el 44,68% de docentes consideran que tienen independencia en el trabajo; por otra parte, el 36,17% a veces y el 19,12% nunca, dentro de la Unidad Educativa Ciudad de Coca es preciso establecer independencia en el trabajo, ya que cuando trabajan en un buen clima laboral, impulsa al personal a seguir adelante y que sus esfuerzos sean los deseados y estén al servicio de los estudiantes. De aquí la importancia de contar con perfiles de puestos.

Tabla 12. ¿Tiene posibilidad de ascenso en su trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	1	11	23,4
	2	21	44,7
	3	15	31,9
	Total	47	100,0

Fuente. Encuesta

Gráfico 10. ¿Tiene posibilidad de ascenso en su trabajo?



Fuente: Encuesta

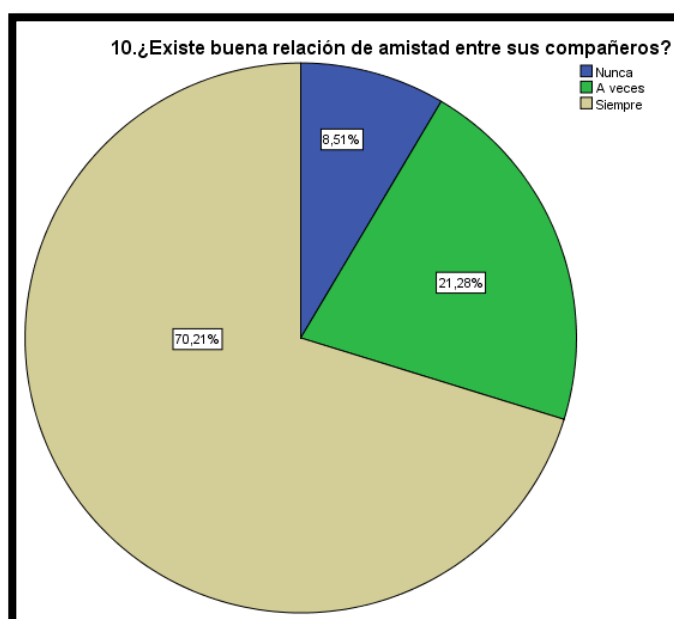
En relación a los resultados obtenidos se identifica que un 44,68% tienen posibilidad de ascenso en el trabajo; sin embargo, 31,91% a veces y el 23,40% nunca, la posibilidad de un ascenso en el trabajo es importante, ya que esto motivaría a los docentes de la Unidad Educativa Ciudad de Coca hacer mejores cada día, con el fin que sus esfuerzos sean reconocidos y valorados de acuerdo al perfil de puestos, y mejoraría el ambiente laboral.

Tabla 13. ¿Existe buena relación de amistad entre sus compañeros?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	1	4	8,5
	2	10	21,3
	3	33	70,2
	Total	47	100,0

Fuente: Encuesta

Gráfico 11. ¿Existe buena relación de amistad entre sus compañeros?



Fuente: Encuesta

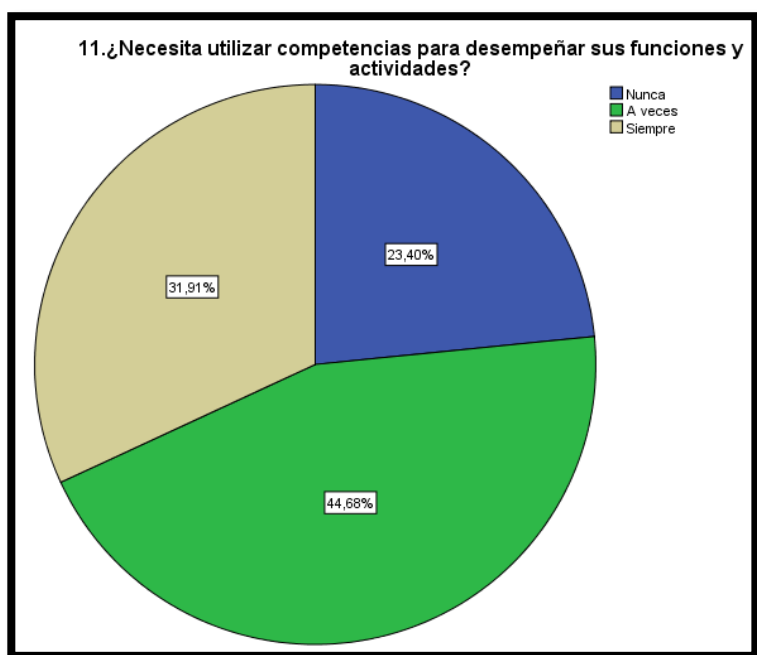
Los resultados obtenidos nos muestran que un 70,21% tienen una buena relación de amistad entre compañeros; por otra parte, el 21,26% lo tiene a veces y el 8,51% nunca en mención al tema, la buena relación de amistad en el trabajo se considera como una actitud positiva en el trabajo, ya que ayudara en el clima laboral.

Tabla 14. ¿Necesita utilizar competencias para desempeñar sus funciones y actividades?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	1	11	23,4
	2	21	44,7
	3	15	31,9
	Total	47	100,0

Fuente: Encuesta

Gráfico 12. ¿Necesita utilizar competencias para desempeñar sus funciones y actividades?



Fuente: Encuesta

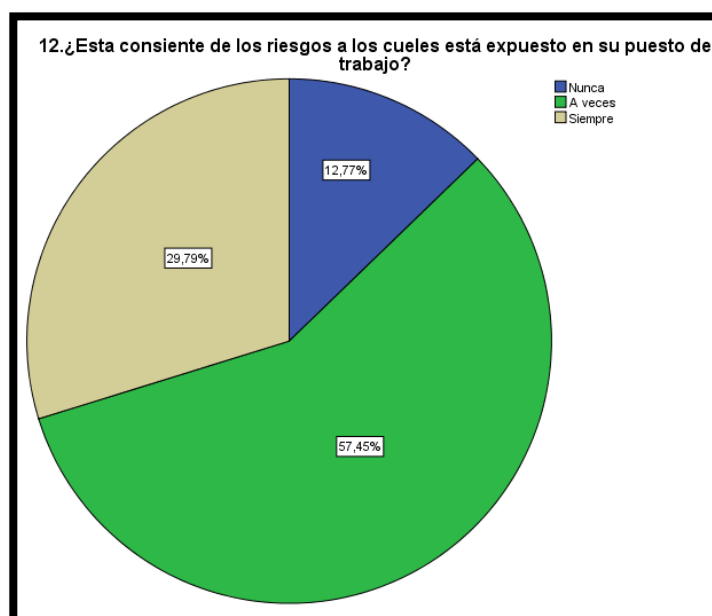
Acorde a los resultados obtenidos se deduce que el 44,68% a veces necesita utilizar competencias para desempeñar sus funciones y actividades; sin embargo 31,91% siempre lo necesitan y el 23,40% nunca en el tema en mención, utilizar competencias para desempeñar funciones y actividades es adecuado y positivo para alcanzar objetivos institucionales y sentir una buena correlación profesional.

Tabla 15. ¿Esta consiente de los riesgos a los cuáles está expuesto en su puesto de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	1	6	12,8
	2	27	57,4
	3	14	29,8
	Total	47	100,0

Fuente: Encuesta

Gráfico 13. ¿Esta consiente de los riesgos a los cuales está expuesto en su puesto de trabajo?



Fuente: Encuesta

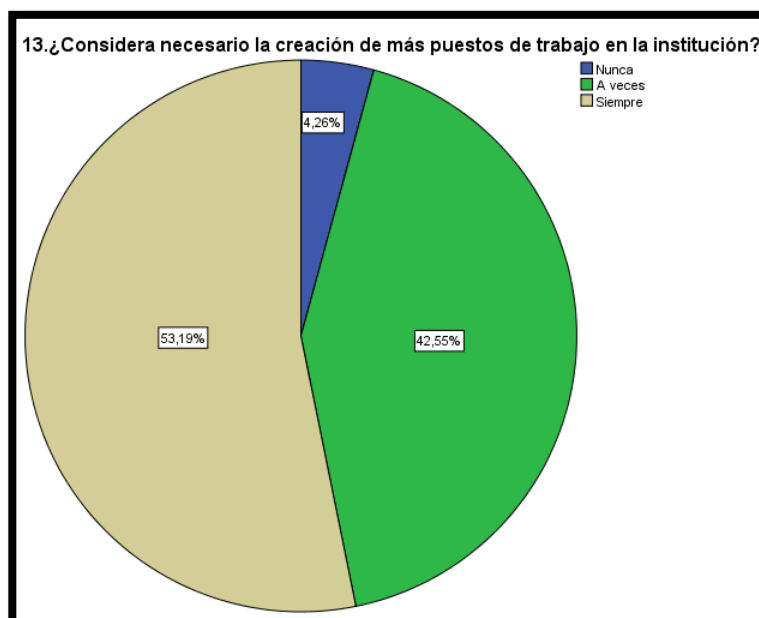
Del total de 47 encuestados el 57,45% indican que siempre están consiente de los riesgos a los cuales está expuesto en su puesto de trabajo, el 29,79% siempre y el 12,77% indican que nunca, con esto se pudo evidenciar que existe un porcentaje medio de docentes que son conscientes de los riesgos que genera su puesto de trabajo, estos riesgos implican: la seguridad, la salud, el acoso laboral por parte de autoridades, estudiantes y familiares de la institución educativa.

Tabla 16. ¿Considera necesario la creación de más puestos de trabajo en la institución?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	1	2	4,3
	2	20	42,6
	3	25	53,2
Total		47	100,0

Fuente: Encuesta

Gráfico 14. ¿Considera necesario la creación de más puestos de trabajo en la institución?



Fuente: Encuesta

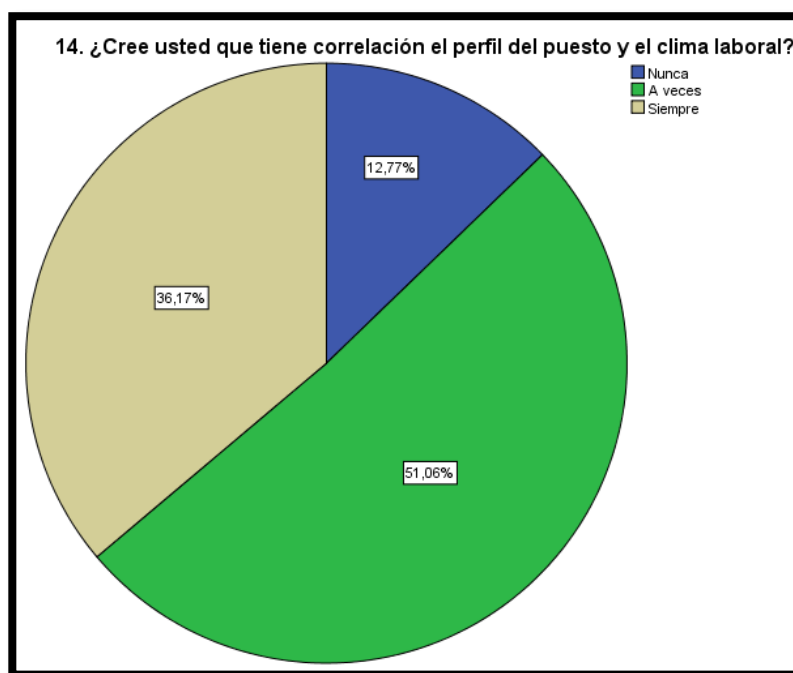
El 53,19% de los encuestados consideran necesario la creación de más puestos de trabajo en la institución, mientras tanto el 42,55% a veces y el 4,26% nunca, Con este análisis se puede observar que en un porcentaje alto se sugiere a la institución la creación de más puestos de trabajo, debido a que en muchas ocasiones los docentes están sobrecargados de materias, tareas y actividades lo cual afecta en el clima laboral.

Tabla 17. ¿Cree usted que tiene correlación el perfil del puesto y el clima laboral?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	1	6	12,8
	2	24	51,1
	3	17	36,2
	Total	47	100,0

Fuente: Encuesta

Gráfico 15: ¿Cree usted que tiene correlación del perfil del puesto y el clima laboral?



Fuente: Encuesta

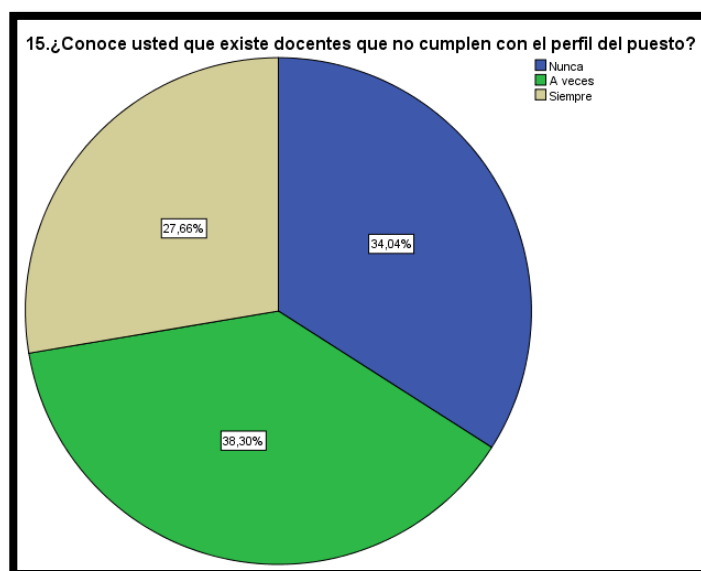
Del total de los encuestados se pudo observar que el 51,06% indican a veces tiene correlación el perfil del puesto y el clima laboral; mientras que el 36,17% expresa que siempre y el 12,77% nunca, en este análisis se observa que, en la Unidad Educativa Ciudad de Coca Orellana, tiene una correlación del perfil de puesto y clima laboral y esto es evidente, ya que si no se cumple con un perfil de puesto adecuado, no existe un buen clima laboral y viceversa, sino existe un adecuado clima laboral, por más que cumpla el perfil, no pueden producir sinergia los docentes.

Tabla 18. ¿Conoce usted que existe docentes que no cumplen con el perfil del puesto?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	1	16	34,0
	2	18	38,3
	3	13	27,7
Total		47	100,0

Fuente: Encuesta

Gráfico 16. ¿Conoce usted que existe docentes que no cumplen con el perfil del puesto?



Fuente: Encuesta.

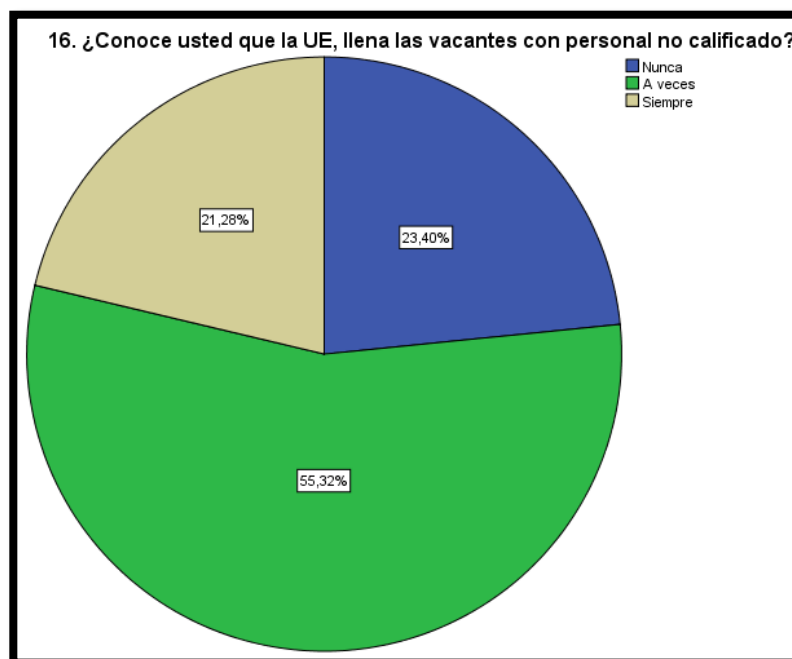
Posterior revisión de los resultados obtenidos, se indica que un 38,30% de encuestados consideran que existe a veces docentes que no cumplen con el perfil del puesto, sin embargo el 27,66% de ellos siempre cumplen y finalmente 34,04% manifiestan que nunca, los superiores dentro de una institución deben demostrar liderazgo para influir de manera positiva en la elección de docentes que cumplan con el perfil del puesto requerido, para ello deben tener conocimiento total de la selección del personal, por lo que de acuerdo a los resultados se determina que apenas cerca del 40% cumplen con los perfiles solicitados.

Tabla 19. ¿Conoce usted que la UE, llena las vacantes con personal no calificado?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	1	11	23,4
	2	26	55,3
	3	10	21,3
Total		47	100,0

Fuente: Encuesta

Gráfico 17. ¿Conoce usted que la unidad educativa llena las vacantes con personal no calificado?



Fuente: Encuesta

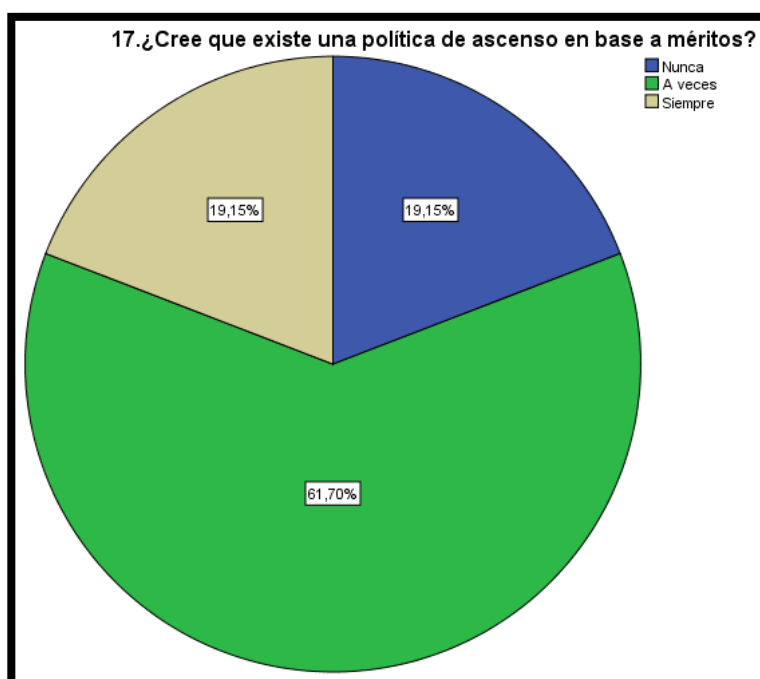
Los resultados obtenidos posterior aplicación de la encuesta nos muestra que un 55,32% de docentes conocen a veces que en la institución educativa llena vacantes con personal no calificado; por otra parte, el 23,40% nunca sobre el tema en cuestión y el 21,28% siempre, el desarrollo profesional se elabora a nivel personal, pero engloba un fuerte componente de aprendizaje cooperativo en las instituciones, por esta razón se evidencia de acuerdo a la pregunta que más de la mitad de los encuestados dicen conocer que llenan las vacantes con personal no calificado.

Tabla 20. ¿Cree que existe una política de ascenso en base a méritos?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	1	9	19,1
	2	29	61,7
	3	9	19,1
Total		47	100,0

Fuente: Encuesta

Gráfico 18. ¿Cree que exista una política de ascenso en base a méritos?



Fuente: Encuesta.

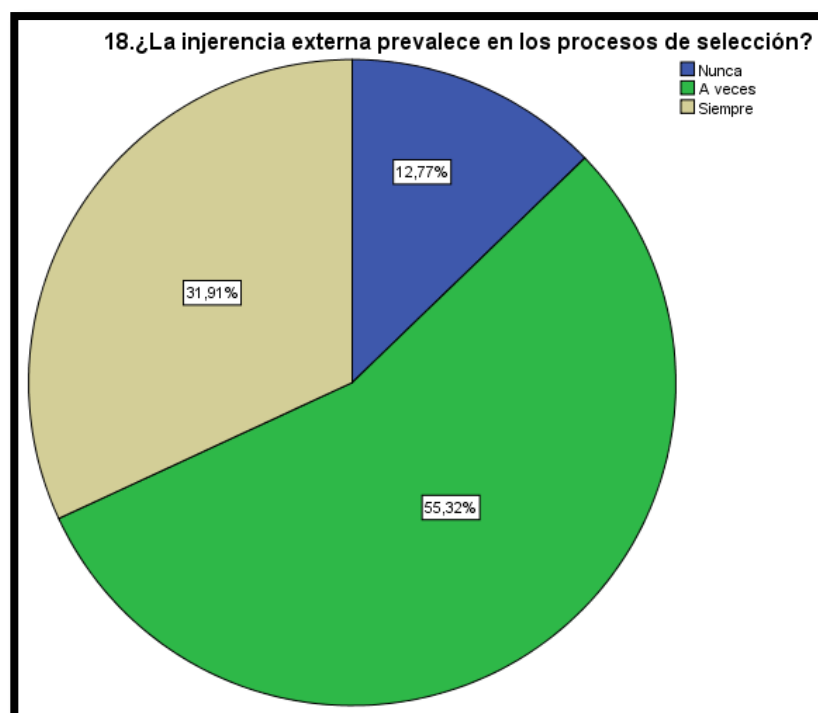
Del 100% de encuestados se deduce que un 61,70% a veces creen que existe una política de ascenso en base a méritos, mientras tanto el 19,15% mencionan que siempre y nunca del tema en mención, con este análisis se observa que el ascenso en base a méritos no existe en algunas instituciones, lo que aplica inestabilidad laboral, determinando así la existencia un inadecuado clima laboral.

Tabla 21. ¿La injerencia externa prevalece en los procesos de selección?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	1	6	12,8
	2	26	55,3
	3	15	31,9
Total		47	100,0

Fuente: Encuesta

Gráfico 19. ¿La injerencia externa prevalece en los procesos de selección?



Fuente: Encuesta.

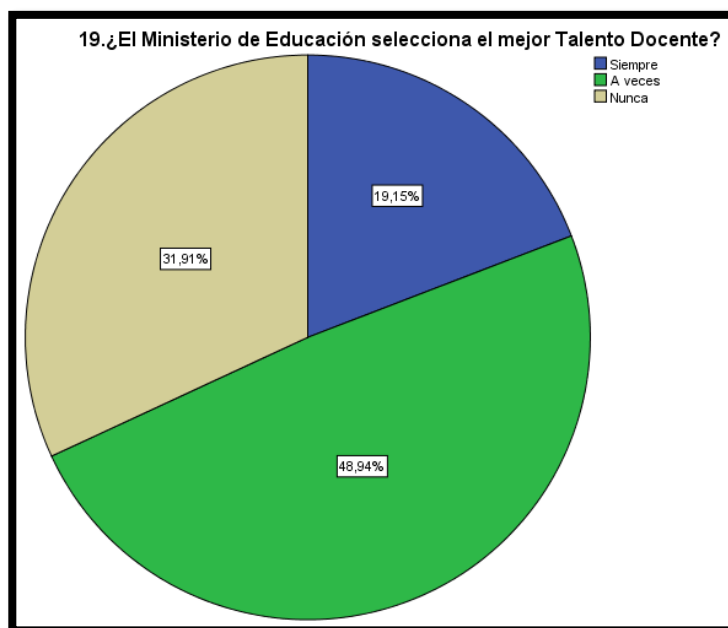
EL 55,32% de los docentes encuestados indican que la injerencia prevalece en los procesos de selección, el 31,91% siempre, el 12,77% nunca, de acuerdo al resultado obtenido se observa que un porcentaje no muy alto del personal docente siente que existe injerencia externa que prevalece en los procesos de selección, ya que consideran que aún existe tráfico de influencias.

Tabla 22. ¿El ministerio de educación selecciona el mejor talento docente?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	1	9	19,1
	2	23	48,9
	3	15	31,9
	Total	47	100,0

Fuente: Encuesta

Gráfico 20. ¿El ministerio de educación selecciona el mejor talento docente?



Fuente: Encuesta

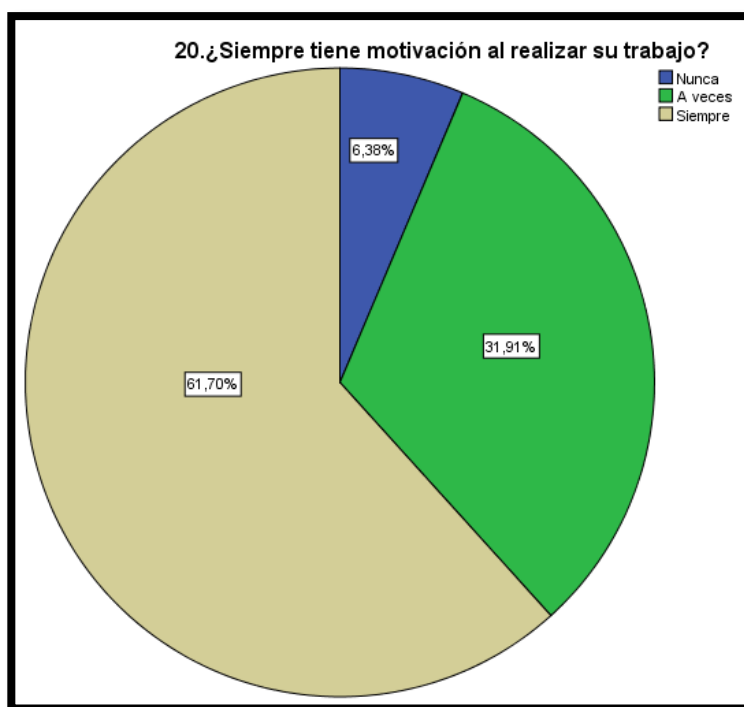
Del 100% de encuestados el 48,94% de los docentes mencionan que el Ministerio de Educación a veces selecciona el mejor talento docente, el 31,91% siempre y el 19,15% nunca, es muy trascendental que el ministerio de educación seleccione el mejor talento docente ya que es importante tener en las instituciones personal calificado y preparado para guiar de la mejor manera a futuros profesionales.

Tabla 23. ¿Siempre tiene motivación al realizar su trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	1	3	6,4
	2	15	31,9
	3	29	61,7
Total		47	100,0

Fuente: Encuestas

Gráfico 21. ¿Siempre tiene motivación al realizar su trabajo?



Fuente: Encuesta

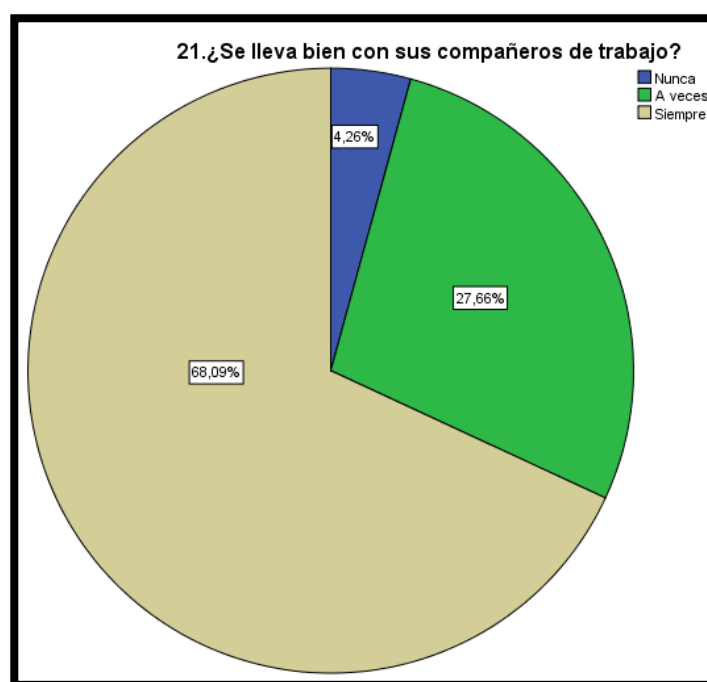
El 61,70% del personal docente encuestado manifiesta que siempre tiene motivación al realizar su trabajo, el 31,91 a veces y el 6,38% nunca, en este análisis se evidencia que un alto porcentaje de docentes siempre están motivados al realizar su trabajo por el bienestar de sus alumnos mejorando el clima laboral.

Tabla 24. ¿Se lleva bien con sus compañeros de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	1	2	4,3
	2	13	27,7
	3	32	68,1
	Total	47	100,0

Fuente: Encuesta

Gráfico 22. ¿Se lleva bien con sus compañeros de trabajo?



Fuente: Encuesta

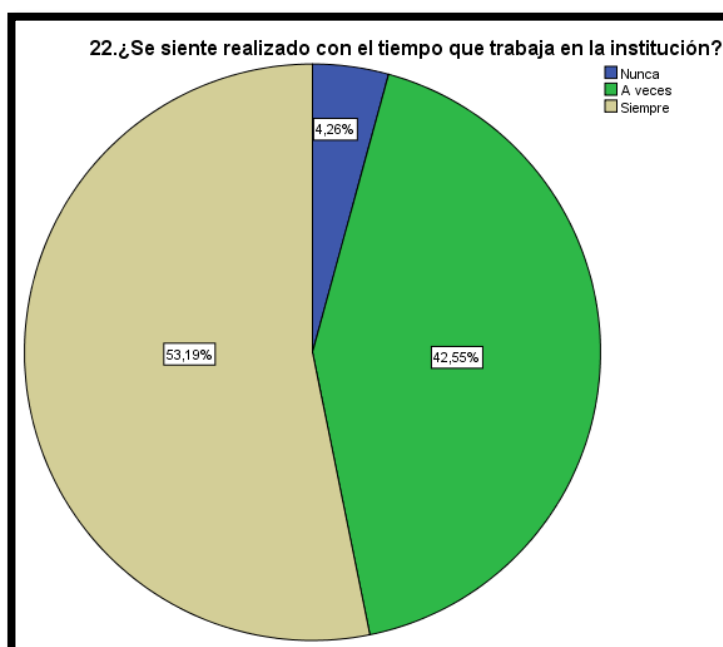
Los resultados obtenidos nos indican que un 68,09% de los docentes consideran que se llevan bien con sus compañeros de trabajo, sin embargo, un 27,66% a veces, el 4,26% nunca, es importante que los docentes se lleven entre sí para que exista inclusión laboral eficiente donde se descubra capacidades y habilidades nuevas que pueden ser introducidas en el servicio educativo.

Tabla 25. ¿Se siente realizado con el tiempo que trabaja en la institución?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	1	2	4,3
	2	20	42,6
	3	25	53,2
	Total	47	100,0

Fuente: Encuesta

Gráfico 23. ¿Se siente realizado con el tiempo que trabaja en la institución?



Fuente: Encuesta

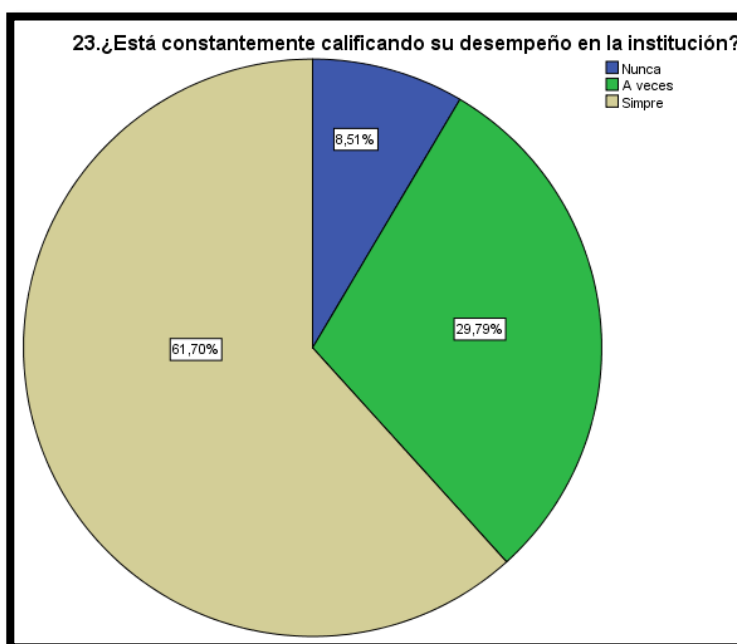
Los resultados obtenidos nos muestran que 53,19% de docentes encuestados se siente realizados con el tiempo que trabaja en la institución, sin embargo, el 42,55% a veces y finalmente un 4,26% nunca, en gran porcentaje de docentes se sienten realizados con el tiempo que trabajan en la institución, sienten confianza en el trabajo que realizan, tienen un nivel alto de autonomía, independencia y satisface las necesidades de los alumnos.

Tabla 26. ¿Está constantemente calificando su desempeño en la institución?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	1	4	8,5
	2	14	29,8
	3	29	61,7
	Total	47	100,0

Fuentes: Encuestas

Gráficos 24. ¿Está constantemente calificando su desempeño en la institución?



Fuentes: Encuesta.

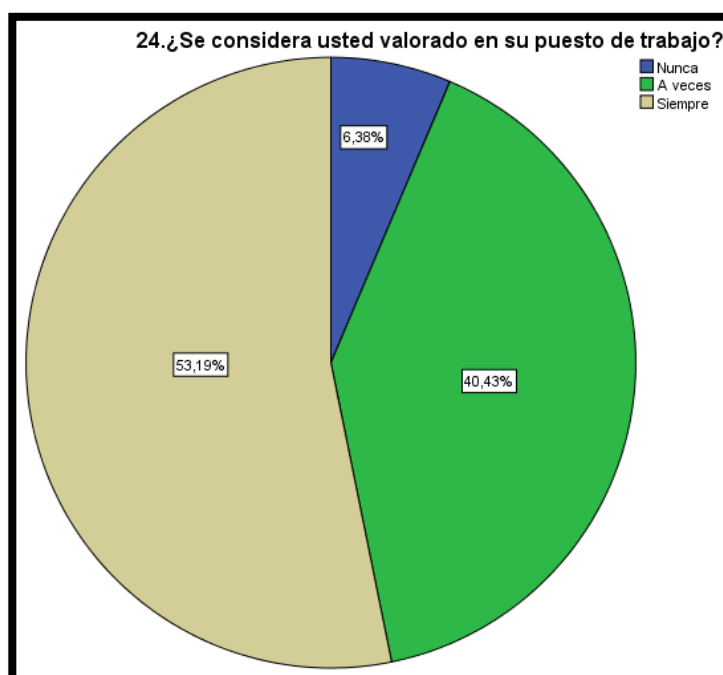
Del 100% de encuestados, un 61,70% está constantemente calificando su desempeño en la institución, sin embargo, 29,79% a veces y finalmente el 8,51% nunca, la constante calificación del desempeño en la institución es importante ya que es una parte del desarrollo institucional enfoca en las acciones para brindar un mejor servicio institucional. Además, existen normativas que anualmente se debe calificar el desempeño laboral de los funcionarios.

Tabla 27. ¿Se considera usted valorado en su puesto de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	1	3	6,4
	2	19	40,4
	3	25	53,2
	Total	47	100,0

Fuente: Encuesta.

Gráfico 25. ¿Se considera usted valorado en su puesto de trabajo?



Fuente: Encuesta

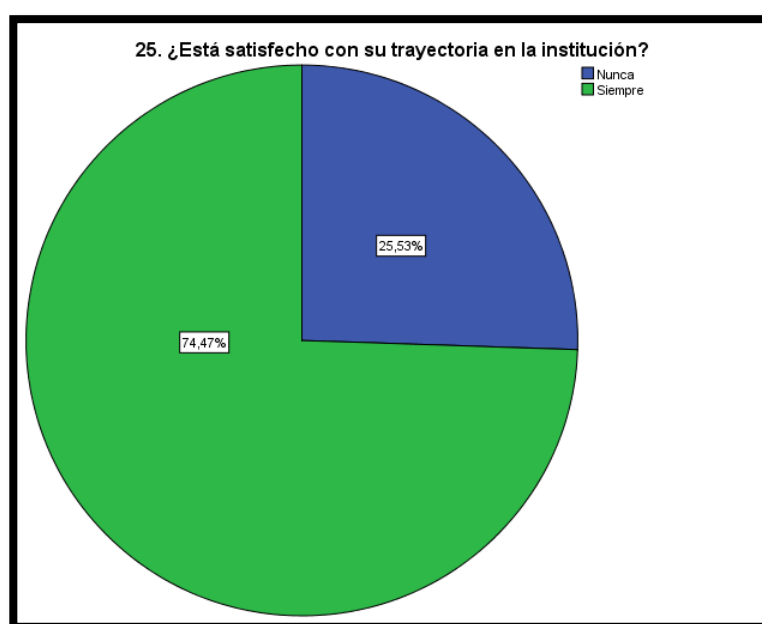
Los resultados obtenidos nos indican que un 53,19% de docentes se consideran valorados en sus puestos de trabajo, mientras que el 40,43% a veces y el 6,38% nunca, quienes se sienten valorados en el puesto de trabajo son más eficientes, porque van descubriendo sus capacidades y habilidades que pueden ser introducidas en sus actividades diarias construyendo así un mejor clima laboral.

Tabla 28. ¿Está satisfecho con su trayectoria en la institución?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	2	12	25,5
	3	35	74,5
	0	0	0
	Total	47	100

Fuente: Encuesta.

Gráfico 26. ¿Está satisfecho con su trayectoria en la institución?



Fuente: Encuestas

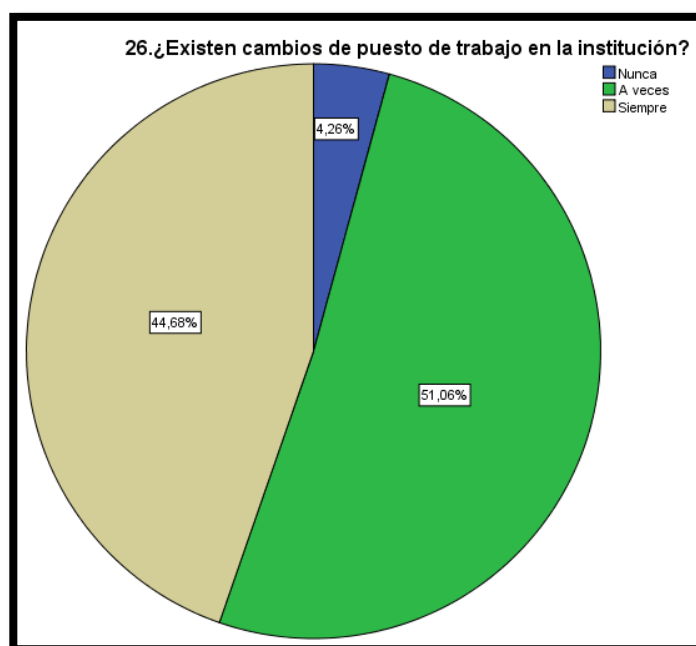
Los resultados obtenidos nos muestran que el 74,47% de docentes encuestados están a veces satisfechos con su trayectoria en la institución, por lo tanto, el 25,53% nunca, de acuerdo a los resultados obtenidos se observa que un porcentaje representativo menciona que a veces está satisfecho con su trayectoria en la institución, y son el pilar fundamental para la enseñanza de los estudiantes y por consiguiente un mejor futuro para sus educandos.

Tabla 29. ¿Existen cambios de puesto de trabajo en la institución?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	1	2	4,3
	2	24	51,1
	3	21	44,7
Total		47	100,0

Fuente: encuesta

Gráfico 27. ¿Existen cambios de puesto de trabajo en la institución?



Fuente: Encuesta

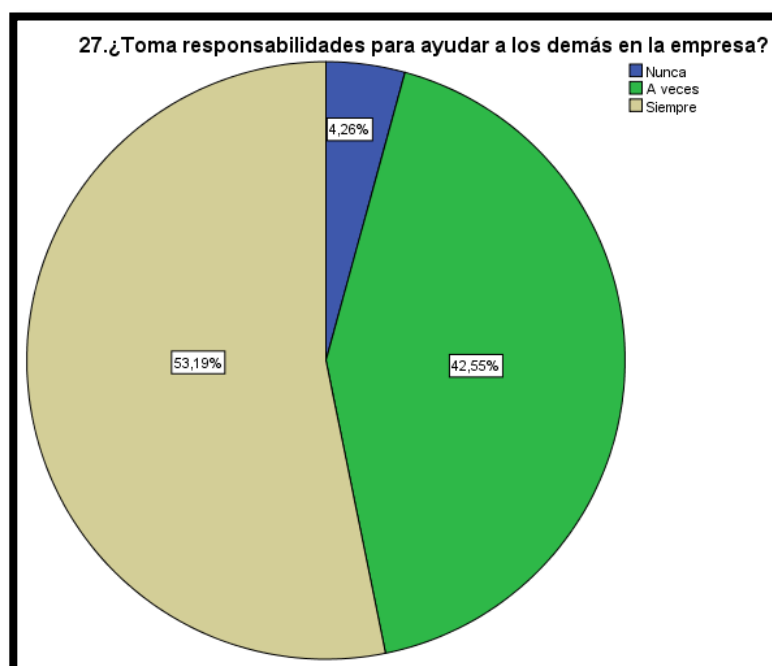
Acorde a los resultados obtenidos el 51,06% de los encuestados mencionan que a veces existen cambios de puestos de trabajo en la institución, sin embargo, un 44,68% siempre y el 4,26% nunca sobre el tema en mención, con este análisis se puede determinar que la Unidad Educativa Ciudad de Coca Orellana cuenta con un porcentaje alto de docentes que determinan que existen cambios en sus puestos de trabajo, sin embargo, esto ocasiona inestabilidad y retraso en procesos de enseñanza.

Tabla 30. ¿Toma responsabilidades para ayudar a los demás en la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	1	2	4,3
	2	20	42,6
	3	25	53,2
	Total	47	100,0

Fuente: Encuesta

Gráfico 28. ¿Toma responsabilidades para ayudar a los demás en la empresa?



Fuente: Encuesta

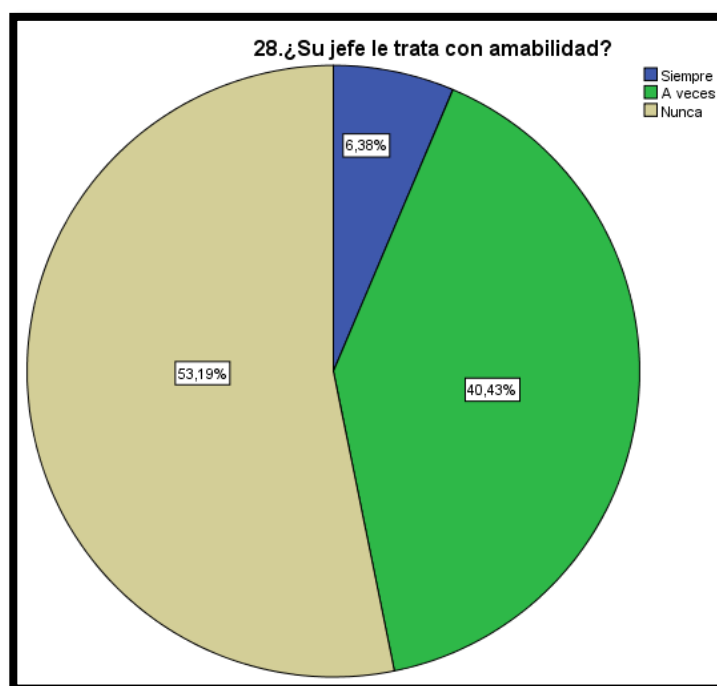
Del total de los docentes de la Unidad Educativa Ciudad de Coca Orellana, el 53,19% toman responsabilidad para ayudar a los demás en la institución, mientras que el 42,55% a veces y el 4,26% nunca, de este análisis se pudo determinar el alto porcentaje de docentes toman responsabilidad para ayudar a los demás en su institución, y en conjunto producen sinergia para los logros institucionales.

Tabla 31. ¿Su jefe le trata con amabilidad?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	1	3	6,4
	2	19	40,4
	3	25	53,2
Total		47	100,0

Fuente: Encuesta

Gráfico 29. ¿Su jefe le trata con amabilidad?



Fuente: Encuesta

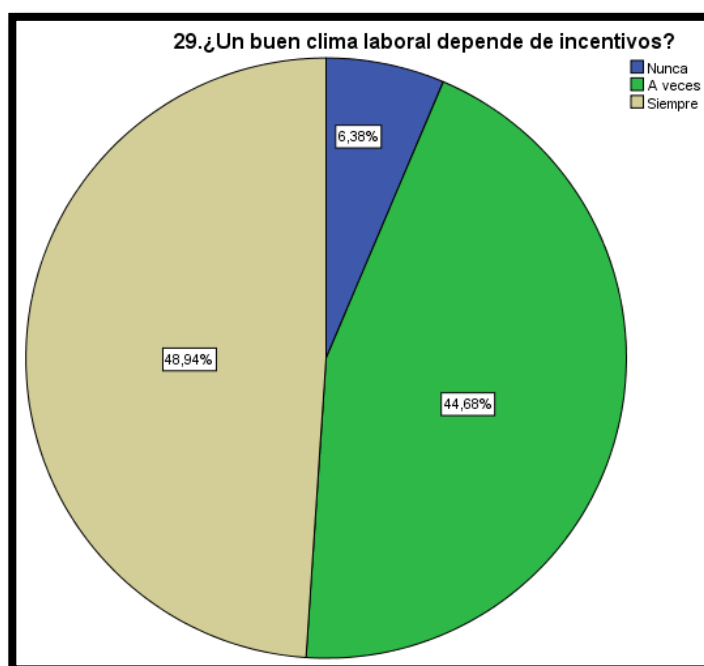
Del total de 47 docentes encuestados el 53,19% indican que su jefe les trata con amabilidad, el 40,43% a veces y el 6,38% nunca, con esto se pudo evidenciar que existe mayor porcentaje de docentes que son tratados bien por sus jefes, es muy bueno de esta manera mejora el clima laboral.

Tabla 32. ¿Un buen clima laboral depende de incentivos?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	1	3	6,4
	2	21	44,7
	3	23	48,9
	Total	47	100,0

Fuente: Encuesta

Gráfico 30. ¿Un buen clima laboral depende de incentivos?



Fuente: Encuestas

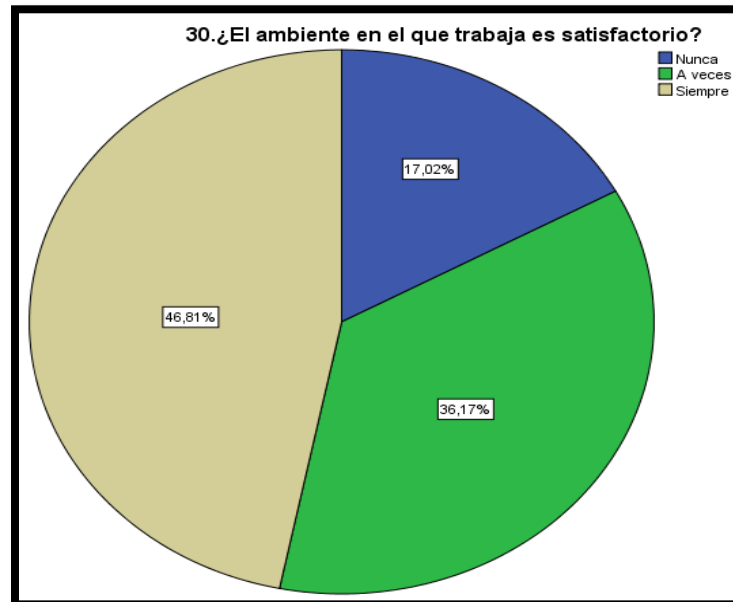
El 48,94% de los docentes encuestados indican que siempre un buen clima laboral depende de incentivos, mientras que el 44,68 a veces y 6,38% nunca, en este análisis se observa que, un buen clima laboral depende de incentivos, de esta manera se entiende que este tipo de detalles puede influenciar significativamente en el cumplimiento de metas.

Tabla 33. ¿El ambiente en el que trabaja es satisfactorio?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	1	8	17,0
	2	17	36,2
	3	22	46,8
	Total	47	100,0

Fuente: Encuesta

Gráfico 31. ¿El ambiente en el trabajo es satisfactorio?



Fuente: Encuesta

Acorde a los resultados obtenidos el 46,81% de los encuestados deduce que el ambiente en el que trabaja es satisfactorio, el 36% a veces y por último el 17,02% nunca, se entiende que este ambiente de trabajo es satisfactorio ya que un buen porcentaje de docentes así lo manifiestan en la encuesta realizada en la Unidad Educativa Ciudad de Coca de Orellana.

Análisis general de resultados.

Los aspectos más relevantes de los hallazgos.

De las preguntas pertenecientes a la variable independiente el perfil del puesto, se denota un grado considerable sobre la mala aplicación del descriptor de puestos que afecta directamente al clima laboral, por ende, este se convierte en un factor desmotivaste para todo el personal docente en la institución.

La injerencia externa prevalece en los procesos de selección, son decisiones tomadas por los encargados de la selección del talento humano, no es percibida de buen modo por algunos compañeros.

El perfil del puesto, tiene correlación con clima laboral y se ve afectado por una inadecuada selección de talento humano, creando un ambiente poco agradable para los docentes de la institución, introduciendo brechas en las relaciones interpersonales entre profesores y administrativos, afectando directamente al aprendizaje de los estudiantes.

Al procesar la información obtenida por el programa estadístico SPSS, al realizar la covarianza, se determinó mediante el coeficiente de Spearman la existencia de una relación estrecha entre sus variables de estudio (Perfil del puesto y clima laboral), siendo estas características negativas formadas en el ambiente laboral de la institución, afectando directamente en todo el personal docente.

Finalmente se puede decir que se alcanzado el logro de los objetivos propuestos al inicio de esta investigación, ya que se ha determinado la correlación entre el perfil del puesto y el clima laboral de las Unidades educativas de la provincia de Orellana, teniendo como resultados su coeficiente de correlación 0,565, se identificó los factores que inciden en el perfil del puesto, se ha descrito el clima laboral y se estableció la correlación entre las dos variables, creando así antecedentes sobre esta problemática, para posterior construir soluciones que ayuden a mitigar el problema.

7. CONCLUSIONES.

Mediante esta investigación se puede concluir lo siguiente:

- **Objetivo específico 1:** en el estudio realizado a los 47 docentes de la Unidad Educativa Ciudad de Coca provincia Orellana y la aplicación de la encuesta, permitió conocer los factores que inciden negativamente en el perfil de puesto mediante las siguientes preguntas: (p6, p7, p9, p13, p15 y p18).
- **Objetivo específico 2:** después de la aplicación de las encuestas y el análisis de resultados obtenidos se pudo describir el clima laboral mediante las siguientes preguntas: (p26 y p30), luego de este estudio se pudo identificar que en la Unidad Educativa no existe un adecuado clima laboral.
- **Objetivo específico 3:** se estableció el método correlación de teoría de Spearman con el propósito de medir el grado de correlación entre las variables de estudio, el perfil de puesto y clima laboral, el cual determinó que tiene correlación con un valor de 0,565; después del análisis oportuno.
- El impacto que deja el perfil de puesto en el clima laboral, es importante para el desarrollo adecuado de las materias que imparten en cada puesto de trabajo dentro de la Unidad Educativa Ciudad de Coca, con un buen trabajo de parte de los docentes se fortalece el clima laboral, que es la principal estrategia institucional para obtener resultados positivos en el servicio que brinda la institución a la ciudadanía, sumado a esto el cumplimiento de perfiles de puestos ayudaría a mejorar el nivel educativo y generar una mejor imagen en la comunidad.

8. RECOMENDACIONES

Las siguientes recomendaciones deben tomarse en cuenta por la Unidad Educativa Ciudad de Coca, también deben realizar seguimientos más exhaustivos ya que en ocasiones las encuestas o test no suelen ser llenados con total sinceridad, por consiguiente, se requiere de otras herramientas para conocer la situación real de la institución:

- Se recomienda a la máxima autoridad de la Unidad Educativa Ciudad de Coca provincia Orellana tome en cuenta los factores que están afectando negativamente al perfil del puesto, ya que existen docentes desmotivados por no tener un puesto de trabajo acorde a su perfil, se les hace imposible obtener un ascenso, la injerencia externa prevalece en la selección de perfiles y consideran necesario la creación de más puestos de trabajo.
- Es importante considerar programas de integración de trabajo en equipo y de gestión de talento humano para que los docentes cuenten con estabilidad laboral, ambiente de trabajo y su desempeño se vea reflejado al momento de lograr los objetivos institucionales, considerar que no siempre estos estímulos son económicos, en ocasiones el simple hecho de indicarles que están haciendo bien su trabajo, produce sinergia en los profesores.
- Este trabajo de investigación y el método de Spearman servirán de soporte para motivar a los investigadores a establecer estudios más profundos sobre la correlación del perfil de puesto y el clima laboral en el país; además que la investigación se utilice como pauta de orientación para aquellos que poseen características similares.
- Realizar un análisis completo de la situación institucional, considerando factores internos y externos, tomando en cuenta a todo el talento humano, ya que ellos son una de las partes más importantes de la Unidad Educativa, esto se logrará con el cumplimiento estricto de perfiles de puesto y contar con un excelente clima laboral.

7. REFERENCIAS CITADAS.

Bibliografía.

Álvarez-Rojo, v., Asensio-Muñoz, I., & y Clares, J. (2009). Perfiles docentes para el espacio europeo de educación superior (EEES) en el ámbito universitario español. *Revista electrónica de investigación y evaluación educativa*, 15 (1).

Cuadra Peralta, A., & Veloso, C. (2016). Constanza. Liderazgo, clima y satisfacción laboral en las organizaciones. 22 (2), 40-56.

Palma Carrillo, S. (2011). Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias. *Revista de investigación en psicología*, 3 (1).

Torres Pacheco, E., & Zegarra, S. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas. *Revista: Scielo*, 6 (2).

Moreno, D., Ávila, P., Granados, N., Rodríguez, S., & Velandia, V. (2015). PRÁCTICAS DE GESTIÓN HUMANA EN EMPRESAS DEL SECTOR SERVICIOS: HOTELES, BARES Y RESTAURANTES DE LA CIUDAD DE TUNJA. 13 (22), 154-171.

Hernández Junco, V., & Santamaría, N. (2018). MODELO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO POR COMPETENCIAS DE LA ONG PARA LA DISCAPACIDAD. *Revista Científica ECOCIENCIA*, 5 (4).

Molina-Marím, G., Oquendo-Lozano, T., Rodríguez-Garzón, S., Montoya-Gómez, N., Vesga-Gómez, C., Lagos-Campos, N., y otros. (2016). Gestión del talento humano en salud pública. *Revista Gerencia y Políticas De Salud*, 15 (30), 108-125.

Pérez Perales, M. (2014). Selección de personal por competencias en las empresas de servicios. *REVISTA AGLALA*, 5 (1), 107-125. GRANADOS, & Pérez, L. (s.f.).

Majad, R., & Musa, A. (2016). Gestión del talento humano en organizaciones educativas. *Revista de investigación*, 40 (88), 148-16.

Jara, M., Martínez, A., Pintado, N., Alberca, E., Guzmán, J., & Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana De Gerencia*, 23 (83), 740.

Betzaida Oliveros, d. (2017). CULTURA DEL TRABAJO Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN VENEZUELA. *Revista Orbis*, 13 (37), 37-90.

Cubero, H., Visbal, E., & Olivar, J. (2017). PROPUESTA PARA GESTIONAR CAMBIOS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO. *Revista Orbis*, 13 (38), 19-34.

Llanos, M., Encalada Mgs, M., & Rosa Elis. (2018). LA CULTURA ORGANIZACIONAL: ABORDAJE CONCEPTUAL Y DELIMITACIÓN DE VARIABLES PARA SU ESTUDIO. *Revista Científica ECOCIENCIA*, 5 (2).

Peña, S. (2017). Modelo de selección de personal en base a perfil de competencias. *Revista Innovaciones de negocios*, 2 (3), 141.

Rondón, M., & Ammar, M. (2016). Gestión del talento humano en organizaciones educativas. *Revista de investigación*, 40 (88), 148-165.

López Puig, P., Díaz Bernal, Z., & Segredo, A. (2017). Evaluación de la gestión del talento humano en entorno hospitalario cubano. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43, 3-15.

Riofrío, S., & Silva, M. (2016). Gestión del talento humano en la economía del conocimiento. *Revista científica y tecnológica UPSE*, 3 (3), 59-70.

Rodríguez, E. (2016). El clima organizacional de una empresa de servicio. *Revista Educación en Valores*, 1 (25), 3-18.

SEGREDO PÉREZ, A., & PÉREZ PEREA, L. (2016). EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESARROLLO DE LOS SISTEMAS ORGANIZATIVOS. *Revista de Información científica para la Dirección en Salud.* , 4, 3-15.

Coluccio, À., Muñoz, C., & Ferrer, R. (2016). Situación contractual con clima organizacional, satisfacción laboral y el absentismo en docentes. REVISTA SALUD Y SOCIEDAD, 7 (1), 098-111.

Ceballos, A., & Posadas, C. (2015). La importancia del análisis y descripción de puesto en las empresas. Revista Conexión de Economía y Administración, 1 (2), 50.

Hernández, J., Tobón, S., & Vázquez J, S. (2015). Estudio del liderazgo socio formativo mediante la cartografía conceptual. Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa, 8 (2), 105-128.

Hernández Sampiere, R. (2014). Metodología de la investigación (Vol. 6). McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

MARTÍNEZ M, M. (2006). INVESTIGACION CUALITATIVA Y CUANTITATIVA. REVISTA INVESTIGACION EN PSICOLOGIA, 9 (1), 123-146.

Fidias. (2012). El proyecto de investigación (Vol. 6). Episteme.

BERNAL TORRES, C. (2016). Metodología de la investigación.

TERÁN ROSERO, G., & Chuquer, J. (2017). Gestión de la innovación en los servicios de salud pública. Revista Cubana de Investigaciones Biom

9. ANEXOS.

Anexo 1. Instrumento de aplicación.

Tema: Perfil del puesto y su correlación en el clima laboral en los docentes de la Unidad Educativa Ciudad de Coca.

Objetivo: Determinar la correlación entre los perfiles de puestos y el clima laboral en las unidades educativas de la Provincia Orellana.

ENCUESTA DE INVESTIGACIÓN.

INSTRUCCIONES:

Marque con un aspe (X) el número que mejor le identifica.

CATEGORÍAS.		
1	2	3
NUNCA	A VECES	SIEMPRE

ENCUESTA DE PERFIL DEL PUESTO Y EL CLIMA LABORAL.

Nº	AFIRMACION	siempre	A veces	Nunca
PERFIL DEL PUESTO				
		1	2	3
1	¿Considera usted que realiza un trabajo útil para la institución?			
2	¿Acepta Ud. las normas y políticas de su institución?			
3	¿Considera que la mala aplicación del descriptor de puestos afecta directamente en el clima laboral?			
4	¿Cree usted que la carga de trabajo desestabiliza el estado emocional del funcionario generando estrés laboral imposibilitando el avance hacia los objetivos Institucionales?			
5	¿Considera Ud. sus cualidades para su trabajo?			
6	¿Tiene posibilidades de crear o tomar la iniciativa dentro del grupo de trabajo?			

7	¿Tiene usted un puesto de trabajo acorde a su perfil educativo?			
8	¿Tiene independencia en su trabajo?			
9	¿Tiene posibilidad de ascenso en su trabajo?			
10	¿Existe buena relación de amistad entre sus compañeros?			
11	¿Necesita utilizar competencias para desempeñar sus funciones y actividades?			
12	¿Esta consiente de los riesgos a los cuales está expuesto en su puesto de trabajo?			
13	¿Considera necesario la creación de más puestos de trabajo en la institución?			
14	¿Cree usted que tiene correlación el perfil del puesto y el clima laboral?			
15	¿Conoce usted que existe docentes que NO cumplen con el perfil del puesto?			
16	¿Conoce usted que la UE, llena las vacantes con personal no calificado?			
17	¿Cree que existe una política de ascenso en base a méritos?			
18	¿La injerencia externa prevalece en los procesos de selección?			
19	¿El ministerio de educación selecciona el mejor talento docente?			
CLIMA LABORAL				
20	¿Siempre tiene motivación al realizar su trabajo?			
21	¿Se lleva bien con sus compañeros de trabajo?			
22	¿Se siente realizado con el tiempo que trabaja en la institución?			
23	¿Está constantemente calificando su desempeño en la institución?			
24	¿Se considera usted valorado en su puesto de trabajo?			
25	¿Está satisfecho con su trayectoria en la institución?			
26	¿Existen cambios del puesto de trabajo en la institución?			
27	¿Toma responsabilidades para ayudar a los demás en la empresa?			
28	¿Su jefe le trata con amabilidad?			
29	¿Un buen clima laboral depende de incentivos?			
30	¿El ambiente en el que trabaja es satisfactorio?			

Fuente: Investigación propia.