

Promoción de normas de convivencia en el medio ambiente del Municipio de La Concordia

Promotion of coexistence norms in the environment of the Municipality of La Concordia

Karellys Dayanna Álava Delgado, Gicson Fernando García Reyna, Dayanna Lisseth Orbe Morante, Alixon Lisette Briones Rodríguez

RESUMEN

Este análisis constituye una herramienta de investigación, con la cual se pretende indagar sobre el cumplimiento de las normas de convivencia; estudio que se lo realizó mediante la aplicación de encuestas y observaciones, para este estudio se han tomado en cuenta al personal administrativo y director del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de La Concordia. El desarrollo del siguiente caso de estudio se construyó sobre una base teórica; donde se desarrollaron el sustento conceptual general del proyecto; la metodología describe cómo se realizó la investigación de la propuesta de análisis, luego se propuso la interpretación de los resultados; con los datos recopilados para luego analizarlos e interpretarlos mediante tablas y gráficos estadísticos. Se propondrá además a las autoridades de la institución algunas recomendaciones, con la finalidad de contribuir al mejoramiento de las interrelaciones personales entre todos los miembros del departamento de gestión ambiental y riesgo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de La Concordia. Crear un ambiente de respeto, paz y armonía; esperando que pueda servir como referencia para otras instituciones educativas que luchan por una educación general similar; el motivo de este trabajo.

Palabras clave: Socialización; metodología; análisis; observación; desarrollo.

Karellys Dayanna Álava Delgado

Universidad Técnica Luis Vargas Torres | Santo Domingo De Los Tsáchilas | Ecuador. karellys.alava@utelvt.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0006-6569-9600>

Gicson Fernando García Reyna

Universidad Técnica Luis Vargas Torres | Santo Domingo De Los Tsáchilas | Ecuador. gicson.garcia@utelvt.edu.ec

Dayanna Lisseth Orbe Morante

Universidad Técnica Luis Vargas Torres | Santo Domingo De Los Tsáchilas | Ecuador. dayanna.orbe@utelvt.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0004-4803-168X>

Alixon Lisette Briones Rodríguez

Universidad Técnica Luis Vargas Torres | Santo Domingo De Los Tsáchilas | Ecuador. alixon.briones@utelvt.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0002-9948-529X>

<http://doi.org/10.46652/pacha.v4i12.234>

ISSN 2697-3677

Vol. 4 No. 12 septiembre-diciembre 2023, e230234

Quito, Ecuador

Enviado: septiembre 02, 2023

Aceptado: noviembre 12, 2023

Publicado: noviembre 29, 2023

Publicación Continua

ABSTRACT

The present analysis, titled “Socialization of Coexistence Norms in the Environmental Area of the Municipal Gad of the Canton of La Concordia, constitutes a research tool, with which it is intended to investigate compliance with the coexistence norms; analysis that is carried out through the application of surveys and observations, for this study the administrative staff and director of the Municipal GAD of La Concordia have been taken into account. The development of the following case analysis is structured by a theoretical foundation; in which general conceptualizations will be developed, which support the project, the methodology describes how the study of the analysis proposal will be carried out, then the interpretation of results will be reached; with the data collected and then analyze and interpret it using statistical tables and graphs. Some recommendations will be proposed to the authorities of the institution, with the purpose of contributing to the improvement of personal interrelationships between all members of the environmental and risk management department of the Municipal GAD of La Concordia. an environment of respect, peace and harmony is created; hoping it can serve as a reference for other institutions that seek the same goal of comprehensive training; reason for this work.

Keywords: Socialization; methodology; analysis; observation; development.

Introducción

Actualmente, el desempeño organizacional de una empresa pública gira entorno a las planificaciones estratégicas con el fin de distribuir el trabajo de la organización empresarial o institucional. De manera que se facilita la interconexión de las diferentes áreas de trabajo, es así como se debe priorizar la socialización de normas de convivencia amparadas dentro del reglamento interno de las instituciones públicas. Por lo tanto, el uso del reglamento interno es fundamental para la administración del talento humano dentro del sector público para que las normativas aplicadas sean objetivas y prácticas con el fin de mejorar la imagen de la institución. De acuerdo con la Ley Orgánica del Servicio Público (2016), en capítulo único de principios, ámbito y disposiciones fundamentales menciona lo siguiente:

Art. 1.- Principios.–La presente Ley se sustenta en los principios de: calidad, calidez, competitividad, continuidad, descentralización, desconcentración, eficacia, eficiencia, equidad, igualdad, jerarquía, lealtad, oportunidad, participación, racionalidad, responsabilidad, solidaridad, transparencia, unicidad y universalidad que promuevan la interculturalidad, igualdad y la no discriminación. (p. 5)

En el contexto Latinoamericano no se aplica reglamentos internos para el cumplimiento de normas que regulen ciertas actividades dentro del sector publico. Es decir las normas se basan en el respeto interpersonal, cuyo objetivo es promover el buen trato y mejorar el ambiente laboral para fomentar la armonía en sociedad. En varios estudios han demostrado que el ambiente laboral es un elemento que puede afectar significativamente otras áreas del entorno profesional de una persona, especialmente el lado productivo y emocional. Por tanto, la convivencia laboral y personal se ha convertido en un aspecto cada vez más importante de la vida empresarial. En el ámbito

de la educación, el tema de la convivencia es fundamental para el desarrollo y proceso académico que incide en la construcción y fortalecimiento de valores para la comunidad educativa. De modo que, “la convivencia es la capacidad que tienen las personas de coexistir de manera pacífica y armónica en distintos espacios” (Ministerio de Educación del Ecuador, 2022, p. 4). Es decir, el bienestar de la comunidad educativa debe girar en torno a los valores para fortalecer los lazos armonía con los estudiantes. Con la finalidad de rescatar los valores que se pierden en nuestra sociedad, como: el respeto a las personas, la solidaridad, la honestidad, en fin, el uso correcto de palabras significativas como, el por favor, con permiso, muchas gracias. Por otra parte, la salud física y mental es un aspecto valorado en el ámbito laboral, ya que es la base de un desarrollo profesional saludable. Se ha demostrado a nivel mundial que el bienestar de un ambiente de trabajo saludable tiene un efecto positivo en la salud personal y social de los empleados, pero para llegar al diagnóstico se requiere una mayor difusión de métodos, herramientas y resultados que inspiren los intereses de investigación del tema. De manera que, la salud mental dentro del ámbito laboral debe desarrollarse armónicamente para obtener un ambiente positivo y agradable con el fin de convivir sanamente.

Normas

Las normas de convivencia son reglas o pautas de comportamiento que se establecen en una sociedad, comunidad, grupo o lugar específico con el fin de promover el respeto, la armonía y el bienestar de sus miembros. Estas normas son fundamentales para mantener relaciones interpersonales saludables y un clima social armonioso. Pueden variar según el entorno y la cultura, pero en general, las normas de convivencia incluyen aspectos como el respeto mutuo, la cortesía, la tolerancia, la responsabilidad y la consideración por los demás. Por esta razón “el factor humano es esencial para gestionar el Clima Organizacional haciendo que se proporcionen estrategias que ofrecen a los colaboradores estabilidad, bienestar, oportunidades y mejoramiento en la misma organización” (Bravo et al., 2018).

Es decir, mediante el diagnóstico del ambiente laboral se logra visibilizar la estabilidad y el bienestar emocional de los colaboradores o servidores públicos que permite mejorar la calidad de intención a los usuarios.

Convivencia

El hombre es un animal social por naturaleza, por lo que no puede vivir aislado. Debe estar conectado y convivir con otras criaturas de su misma especie. La convivencia es un concepto general que se refiere a la acción de vivir en compañía o en sociedad con otras personas. Implica la interacción y convivencia pacífica y armoniosa entre individuos en diversos contextos, como en la familia, la comunidad, la escuela, el lugar de trabajo y la sociedad en su conjunto. De acuerdo Con Perez & Zurama (2017), afirma que:

La convivencia se basa en el respeto mutuo, la tolerancia, la cooperación y la comunicación efectiva entre las personas. Se trata de vivir en sociedad de manera que se promueva el bienestar de todos, se resuelvan los conflictos de manera constructiva y se respeten los derechos y las diferencias de cada individuo. (p. 52)

En un sentido más amplio, la convivencia implica el establecimiento de normas, reglas y pautas de comportamiento que regulan las interacciones sociales y promueven un ambiente de respeto, paz y armonía en el plano laboral. Por lo tanto, estas normas pueden variar según el contexto cultural y social, pero su objetivo común es facilitar la convivencia pacífica y la colaboración entre las personas. De acuerdo con Pérez (2023), manifiesta que:

La convivencia se logra porque el ser humano es totalmente sociable, no se puede vivir sin ninguna psicopatología encontrándose totalmente solo, la interacción entre varios individuos es fundamental para poseer y preservar una buena salud mental; a pesar de ser absolutamente necesario esta no es un método fácil de practicar, aparte de poseer tolerancia por los distintos caracteres que posea cada quien, se debe contar con respeto, y sobre todo solidaridad con el compañero o compañera de vida, la convivencia se ve afectada en una nación sobre todo cuando hay mezcla de culturas, de etnias, o inclusive mezclas entre nacionalidades. (p. 75)

Es decir, la convivencia es esencial en la sociedad, ya que contribuye a la creación de comunidades y entornos en los que las personas pueden satisfacer sus necesidades, alcanzar sus metas y disfrutar de una vida plena. Promover una convivencia respetuosa y positiva es fundamental para el desarrollo de relaciones saludables y la construcción de sociedades cohesionadas. Además, La salud de los trabajadores es un tema preocupante para las diferentes organizaciones a nivel mundial relacionas con la salud y el trabajo, tanto para la Organización Mundial de la Salud y para la Organización Internacional del Trabajo, consideran que “la salud en las organizaciones debe tener como objetivo el mantenimiento y promoción optimo tanto mental, social y físicamente de los trabajadores en todas las ocupaciones” (Moreira, 2017, p. 170). Es decir, que todos los espacios organizacionales se debe planificar protocolos de prevención y protección de la salud laboral, considerando las capacidades particulares de cada trabajador en función del rol desempeñado en cada puesto.

Antecedentes Históricos

Las reglas de convivencia en el trabajo, también conocidas como normas de conducta o ética laboral, tienen raíces históricas que se remontan a las primeras sociedades humanas y al surgimiento del trabajo organizado. A lo largo de la historia, las normas de convivencia en el lugar de trabajo han evolucionado para adaptarse a los cambios sociales, económicos y políticos. Según Rosales (2019), afirma que:

La aplicación de las normas jurídicas laborales es uno de los factores que construyen el trabajo como relación social; El cumplimiento del contenido de la legislación laboral es un buen indicador del estado de las relaciones de poder entre el capital y el trabajo asalariado. A medida que cambia la organización del trabajo, también cambian sus regulaciones, creando nuevas formas de prestar servicios personales y ampliando algunas existentes.

En otras palabras, el órgano regulador para los servidores públicos o en general a los trabajadores quien es el máximo organismo es el Ministerio de Trabajo con el código de trabajo que regulan las relaciones entre empleador y trabajador. Es así, que se presentan algunos antecedentes históricos importantes de las normas de convivencia laboral:

1. Gremios Y Artesanos (Edad Media): Durante la Edad Media, los gremios y asociaciones de artesanos establecían normas y regulaciones para proteger los derechos y las condiciones de trabajo de sus miembros. Estas normas incluyen aspectos de la calidad del trabajo, la formación de aprendices y las relaciones laborales.
2. Revolución Industrial (Siglo XVIII-XIX): Con la llegada de la Revolución Industrial, las condiciones laborales empeoraron significativamente para muchos trabajadores. Surgieron movimientos laborales que luchaban por condiciones de trabajo justas, salarios dignos y jornadas laborales razonables. A medida que estas luchas se intensificaron, se comenzó a establecer leyes y regulaciones laborales para proteger a los trabajadores.
3. Movimiento Laboral Y Derechos Laborales (Siglo XIX-XX): A lo largo del siglo XIX y principios del siglo XX, el movimiento laboral ganó fuerza en muchas partes del mundo. Se establecieron sindicatos y se luchó por derechos laborales básicos, como la jornada laboral de ocho horas, el derecho a la negociación colectiva y la prohibición del trabajo infantil.
4. Desarrollo De La Legislación Laboral (Siglo XX): Durante el siglo XX, la mayoría de los países industrializados desarrollaron leyes laborales exhaustivas que establecían normas claras para las condiciones de trabajo, los salarios, la seguridad en el trabajo y otros aspectos relacionados con el empleo. Estas leyes proporcionan un marco legal para las relaciones laborales y establecen derechos y responsabilidades tanto para trabajadores como para empleados.
5. Globalización Y Normas Laborales Internacionales (Siglo XXI): Con la globalización de la economía, surgieron preocupaciones sobre las condiciones laborales en países en desarrollo. Organizaciones internacionales, como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), desempeñan un papel importante en el establecimiento y promoción de normas laborales internacionales que protegen los derechos de los trabajadores a nivel global.

En resumen, las normas de convivencia laboral han evolucionado a lo largo de la historia en respuesta a las condiciones sociales y económicas cambiantes. Desde los gremios medievales hasta las leyes laborales modernas y las normativas internacionales, estas normas han sido fundamentales para garantizar condiciones de trabajo justas y proteger los derechos de los trabajadores.

La comunicación

Dentro de una organización la comunicación está conformada por los sistemas y redes de comunicación que facilitan el intercambio de información interna entre los diferentes departamentos, entre los empleados y externa con otros miembros de la organización. Además, la comunicación es una herramienta que puede ser utilizada para incidir en el comportamiento de los trabajadores elevando su nivel de compromiso y desempeño con la finalidad de mejorar el entorno laboral (Arichábala, 2018).

La esclavitud

Ocurre principalmente en la antigüedad, con la Roma clásica como paradigma, aunque también se dan algunas manifestaciones en la Edad Media, la época moderna y la época moderna en relación con los fenómenos coloniales. La esclavitud se basa en la prestación de trabajo forzoso por parte de esclavos que no son personas libres, esta posibilidad existe debido al título de esclavitud. El derecho legal de un propietario sobre bienes inmuebles propiedad de sus esclavos. Por tanto, surge una relación entre amo y esclavo en la que el amo ocupa una posición dominante, especialmente en el uso, goce y disposición del esclavo, y el esclavo es considerado parte del patrimonio del amo, teniendo objetos o símbolos estatus, aunque Roma no consideró esta condición tan importante.

En Roma, se consideraba esclavo a aquel nacido de una madre esclava. Cuando un hombre era liberado, podía convertirse en esclavo por motivos tales como ser capturado en la guerra, condenado a muerte u obligado a trabajar en minas, al igual que la minería como trabajo forzoso. Persona que Roma entregó a un extraño para que cumpliera su deber; la persona que ha confesado su delito a los magistrados; una persona vendida sobre Tiblin por quienes usaban el poder de la patria; una persona que se ha negado voluntariamente a servir en el ejército o registrarse; ladrón atrapado y decisión Una persona que se vende como esclavo con fines de lucro así como una mujer libre mantiene relaciones con un esclavo después de haber sido advertida repetidamente por su amo, también adquirirá el estatus de esclava y se convertirá en esclava de su amo.

Por otra parte, una organización está determinada por el grado en que los empleados perciben los procesos laborales mediante una estructura y coordinación, siendo jerarquizados, limitados, regulados, siendo explícitos en los procedimientos para el desarrollo del trabajo. En ese sentido según Jiménez & Jiménez (2016), menciona que:

Los individuos que conforman una organización deben establecer formas de pensamiento y conductas en los niveles jerárquicos, sean respetadas y tomadas en cuenta, para elevar los horizontes de participación entre departamentos, generando mayor confianza entre las distintas formas de comportamientos en la empresa, sean horizontales o verticales. (p. 29)

La Servidumbre

La transición de servidumbre a servidumbre fue extremadamente difícil, y aunque el trabajo seguía siendo forzoso y remunerado, los siervos tenían un estatus legal diferente al de los siervos porque el vínculo con los siervos desaparecía. Propiedad existente entre amo y esclavo donde el esclavo deja de ser amo y esclavo, pero “adquiere características humanas”, pero las ventajas del trabajo no procedían del contrato celebrado por las partes libres, aunque en condiciones desiguales, sino de la posición que ocupaban y disfrutaban los siervos en la sociedad feudal.

Motivación

Se refiere a las diferentes estrategias utilizadas dentro de una organización para enfatizar y motivar un mejor desempeño de los empleados, elevando de esta forma la producción y compromiso de estos con la organización. Para González (2016), “La motivación es aquella fuerza interna que mueve al hombre a realizar una tarea, ese estado mental y emocional que impulsa a las personas a llevar a cabo ciertas acciones” (p. 93).

Marco de Referencia

La mayoría de las veces las empresas llevan a cabo actividades fuera del ambiente propio del trabajo diario para que los empleados puedan desarrollar una mejor relación entre sí. Pero como seres humanos, siempre tratamos de compartir ciertas cosas de nuestra vida con quienes tenemos cerca, y muchas veces nos sentimos más cómodos con quienes tienen gustos y experiencias similares a nosotros, por eso quedarnos con alguien de nuestro trabajo, amigos, es importante. Esta sociabilización esta direccionada a ayudar en la buena relación laboral la cual son fundamentales para mantener un buen clima de trabajo y un rendimiento óptimo de todo el equipo. Estas normas básicas ayudan a crear un ambiente laboral armonioso, donde se fomenta la colaboración, el respeto mutuo y la eficiencia en el trabajo.

Es importante recordar que la convivencia laboral no solo se trata de las interacciones entre empleados y patrones, sino que también influye en otros aspectos como la productividad, estabilidad emocional y bienestar general de los trabajadores. Al seguir estas normas, se puede lograr una buena convivencia en el ambiente laboral, lo cual beneficia tanto a los empleados como a la empresa en general.

Importancia de las normas de convivencia

Según la investigación una de las estrategias más importantes que implementan las empresas para facilitar la convivencia, es la realización de un Comité de Normas Convivencia Laboral, con el principal fin de mejorar las condiciones y contribuir a la protección de los empleados. El mismo, suele estar compuesto por dos representantes del empleador o superior y dos de los empleados, con dos suplentes que se eligen mediante una votación secreta. Las dinámicas de convivencia laboral se han convertido en un tema de obligatorio cumplimiento con una base drástica de legalidad y operatividad cuya omisión, acarrea sanciones, más como una base de procesos de construcción de diversidad, ni el fomento de una cultura basada en valores; lo que lleva a reflexionar sobre la correlación de lo humano y los derechos y deberes de los trabajadores en esta línea.

Es así como, las necesidades laborales han diseñado estrategias que crean un proceso único para el abordaje correctivo y preventivo de conflictos en las relaciones humanas en espacios laborales, con grandes limitaciones legalistas y complejizándose aún más con los conceptos sociopolíticos de las entidades públicas. No obstante, es indispensable continuar en el Ministerio de Justicia y del Derecho con acciones encaminadas al cumplimiento normativo, e iniciar la promoción y potencialización humana de su población trabajadora, generando construcción social a través del fortalecimiento de valores y principios compartidos que lleven a comunes denominadores determinantes para la prestación de un servicio.

Considerando los principios y líneas de acción concebidas en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión y la importancia dada a la integridad, es conveniente articular los temas de convivencia e integridad, facilitando la apropiación e identificación con los valores concebidos en el sector público. Es importante que las normas de convivencia sean claras, específicas y fáciles de entender para todos los empleados. Las normas deben ser comunicadas claramente a todos los empleados, preferiblemente por escrito, y deben ser revisadas regularmente para asegurarse de que sigan siendo relevantes y efectivas. Mantener un trato respetuoso hacia los demás, saludar de manera amable a todos los compañeros, pedir favores respetuosamente y agradecer el servicio recibido son algunas de las normas básicas de toda convivencia laboral.

La comunicación asertiva con los empleados es otra actividad importante para lograr una buena convivencia en el ambiente laboral.

Es importante tener en cuenta que la convivencia laboral no solo se trata de las interacciones entre empleados y patrones, sino que también influye enormemente en el aspecto social, productivo e incluso en la estabilidad emocional de los propios trabajadores. Por lo tanto, la convivencia laboral es un fenómeno que influye considerablemente en otros aspectos de la vida laboral de una persona, especialmente en lo que se refiere al aspecto productivo y emocional del individuo.

Ventajas de las normas de convivencia

Las reglas de convivencia son esenciales para el desarrollo de la vida laboral, estas normas definen un conjunto de reglas que deben seguirse para garantizar la convivencia pacífica y el bienestar de todos. Aunque algunas reglas puedan parecer innecesarias o restrictivas, es importante seguirlas para mantener el equilibrio social. En efecto “la convivencia viene a ser un mediador entre el procedimiento organizacional y las disposiciones motivacionales, que se evidencian en la táctica del colaborador, que tiene resultados sobre la institución (productividad, satisfacción, permanencia, etc.) pasa a bases teóricas” (Goncalves, 2018, p, 34).

En efecto, la planificación de normas de convivencia son un proceso de importancia para desarrollar un ambiente laboral saludable y productivo. La planificación de normas de convivencia implica la definición de reglas y expectativas claras para los empleados, es así que ayuda a prevenir conflictos y a fomentar una cultura de respeto y colaboración.

Para planificar las normas de convivencia, es importante involucrar a todos los empleados en el proceso. Esto puede incluir la realización de encuestas o reuniones para discutir las necesidades y expectativas de los empleados. Una vez que se han identificado las necesidades y expectativas, se pueden establecer reglas claras y específicas que reflejen los valores y objetivos de la empresa.

Beneficios de las normas de convivencia

Sociabilizar las normas de convivencia para que exista una buena relación entre los compañeros en el departamento de gestión ambiental y riesgo, siendo así más eficiente en el desempeño de sus actividades y en la atención a los usuarios que llegan por tramites o por alguna información requerida.

Existen muchos casos de posible conflicto laboral con tipificación de acoso laboral que no son denunciados por temor a posibles represalias o a la pérdida de la vinculación laboral, lo que si impacta permanentemente son las relaciones laborales e interpersonales en el grupo inmediatamente cercano, que sería, el factor a considerar para intervenir en pro de ambientes laborales sanos.

El procedimiento legal, genera una estigmatización frente a la remisión del documento no conciliado al Ministerio Público, sin embargo, la mayoría de los casos que han llegado a ese nivel son remitidos nuevamente a Control Disciplinario de cada entidad, lo que cuestiona la efectividad del trámite, el ahondamiento del conflicto y el rompimiento de relaciones más quebrantadas. También, es importante no perder de vista la naturaleza de las organizaciones públicas y sus compromisos y cultura política, con su influencia en la resolución de conflictos.

Pueden manifestarse tanto de forma individual en cada empleado, como en equipo y en el conjunto de la empresa, y son los siguientes:

- Promueve el crecimiento tanto individual como de equipo.
- Los proyectos grupales se realizan mucho mejor, más rápido y más eficientemente.
- Incrementa la productividad de los empleados y su disposición para enfrentar mayores desafíos y alcanzar más metas y logros en su trabajo diario.
- Afecta positivamente la salud mental de los empleados, hace que las personas se sostengan y mejoren, previniendo el burnout y el estrés laboral.
- Permite una mejor resolución de problemas y no crea discusiones innecesarias ni problemas peores en el futuro.
- Aumenta la felicidad y satisfacción de los empleados, desarrolla una mejor amistad y relaciones de confianza con los colegas.

Características de las Normas de Convivencia

- Varían según el contexto, tipo y actividad de la comunidad (académica, laboral, cívica, etc.).
- Expresan los valores del grupo social.
- Son flexibles, es decir. se adaptan a los cambios históricos.
- Son puntuales.
- Son fáciles de adoptar.
- Pueden transmitirse por tradición consuetudinaria, oral o escrita.
- Cuando los estándares son establecidos por instituciones formales como escuelas o municipios, incluyen sistemas de sanción.

¿Por qué el cumplimiento es fundamental para el éxito?

El cumplimiento es fundamental para el éxito de cualquier individuo o empresa. Los estándares son reglas establecidas para garantizar la seguridad, la eficiencia y la equidad en todas las áreas. Además, las reglas son la base de una sociedad organizada y justa. Es importante entender que las reglas son necesarias para mantener el orden y la coherencia en cualquier entorno. El cumplimiento de los estándares establecidos en el entorno empresarial no sólo garantiza el cumplimiento de la ley, sino que también protege la reputación y la confianza del cliente. Por otro lado, el cumplimiento de la normativa también garantiza la seguridad de empleados y clientes.

Las normas de seguridad en el lugar de trabajo son fundamentales para prevenir accidentes y lesiones, lo que puede tener un impacto negativo en el bienestar de los empleados y en la productividad de la empresa. Además, el incumplimiento puede tener importantes consecuencias legales y financieras para la empresa. Las multas y sanciones por incumplimiento pueden ser costosas, lo que puede afectar negativamente el flujo de caja de una empresa.

¿Cómo influye el ambiente laboral en la empresa?

Al investigar acerca de las normas de convivencia en lo laboral y hacemos una breve reflexión, podríamos describir a la propia convivencia dentro del área de trabajo como una serie de principios conductuales y elementos externos que puede ser adaptados para crear un ambiente laboral mucho más armonioso para los trabajadores.

De manera que, se puede tener un efecto bastante positivo en la productividad y el compromiso de quienes participan en sus tareas de alguna manera. Por lo tanto, es relativamente fácil entender que la importancia del equilibrio entre la vida personal y laboral se haya convertido en un tema de actualidad para la cultura corporativa actual.

¿Cómo promover una sana convivencia laboral?

Tenemos algunas reglas básicas para la convivencia entre vida laboral y personal: Ø Practicar la cortesía:

- saludar, decir adiós, gracias, pedir permiso.
- Utilizar vocabulario respetuoso, educado y adecuado.
- Mantener comunicación confiable con los miembros del equipo.
- Realizar llamadas personales en privado para no molestar a los demás.
- Escuche música con auriculares para no molestar a sus compañeros.
- Mantener limpia el área de trabajo.
- Comer en áreas designadas, no en la mesa.
- Consultar con el equipo antes de cambiar las condiciones físicas del ambiente (cambiar la temperatura del aire acondicionado o calefacción, cambiar muebles, actividades ruidosas, etc.).
- No repetir chismes ni crear rumores.

Dominio de las normas de convivencia

El dominio de las normas de convivencia laboral es importante para garantizar un ambiente laboral saludable y productivo. las normas de convivencia laboral son esencial para garantizar un ambiente laboral saludable y productivo.

Los empleados deben ser capaces de comunicarse efectivamente, resolver conflictos constructivamente y respetar las diferencias culturales y personales. Además, es importante que los empleadores implementen políticas claras para abordar el acoso laboral, la discriminación y otros comportamientos inapropiados.

¿Cómo desarrollar un buen ambiente laboral en la empresa?

Según Núñez (2022), después de comprender de qué se trata el coworking, muchos lectores se preguntan cómo crear un entorno mejor donde prevalezca la buena vida cotidiana. Y aunque algunas cosas son un poco obvias, no es tan sencillo, por lo que hay que tener en cuenta los siguientes puntos:

- Es fundamental que todas las empresas cuenten con un manual de convivencia o normas de trabajo que definan cuestiones éticas y morales en el ámbito laboral e interpersonal.
- Se deben implementar los comités de convivencia antes mencionados.
- Los empleados deben desarrollar buenos hábitos y modales diarios hacia sus colegas: por ejemplo. ser ordenado, saludar, prestar atención cuando otros hablan, no usar teléfonos celulares, respetar la privacidad, aprenderse nombres, ser puntual, etc.
- Se debe crear un ambiente donde siempre se utilicen las palabras gracias, gracias, perdón y permiso.
- Conocer los límites tanto de compañeros como de directivos.
- Mantenerse en contacto y realizar otras actividades, como compartir la hora del almuerzo entre compañeros.
- Tener siempre tolerancia, respeto y empatía.
- Realizar capacitaciones de competencias y crecimiento personal.
- Realizar las respectivas mediciones de clima organizacional.

Deberes de convivencia laboral

La calidad de los colaboradores enaltece a los miembros de la empresa, además todos tienen el deber de engrandecerla y dignificarla. Son deberes de los colaboradores los siguientes:

- Cumplir con todas las normas internas adoptadas por el colaborador para el buen funcionamiento de la institución.
- Respetar a los compañeros en todo momento y lugar (incluyendo a todo el personal que labore en la institución, incluso trabajadores temporales y practicantes).
- Dar trato respetuoso a los demás frente a raza, creencia religiosa o preferencia sexual.
- Comunicarse de manera asertiva y tranquila.
- Cumplimiento de las obligaciones derivadas de su vinculación.
- Informar inmediatamente a la Comisión cualquier hallazgo que crea que puede causar daño o inconveniente relacionado con el acoso laboral.

Derechos de convivencia laboral.

- Derecho a ser respetado.
- Derecho a recibir un trato digno frente a creencias religiosas o identidad sexual.
- Derecho a manifestar su opinión o emociones.
- El derecho a ser escuchado al presentar un argumento o posición.
- El derecho a desempeñar sus funciones según lo establecido en su manual de deberes laborales.
- El derecho a ser escuchado por el comité de convivencia, si detecta una actividad que atente contra la convivencia de la vida laboral de la empresa. (incluido el abuso o acoso en el lugar de trabajo).

Fundamentos Constitucionales, Legales y Reglamentarios

Constitución de la República del Ecuador

En el apartado quinto, el artículo 26 (Asamblea Constitucional del Ecuador, 2008).–Se estipula que el trato a las personas es un derecho para toda su vida y un deber ineludible e imperdonable del Estado. Es un área prioritaria de las políticas públicas y de las inversiones estatales, una garantía de igualdad e inclusión social y un requisito previo importante para una buena vida. Los individuos, las familias y la sociedad tienen el derecho y el deber de participar en el aprendizaje (p. 27)

En el Art. 27 (Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2008).- indica que la educación:

...se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa. (p. 27)

Por lo tanto, llegue a su pleno desarrollo tanto académico como integral, tiene que estar ligado a la responsabilidad, respeto, cuidados y valores. Cabe rescatar la idea de que toda persona tiene derecho a la educación, para poder desarrollarse como profesional de calidad y que aporte positivamente a la sociedad.

Considerando además que el hecho de pertenecer a una comunidad educativa nos enseña a convivir y socializarnos con personas diferentes a nosotros, nos permite adquirir nuevos conocimientos que nos van ayudando a formarnos principalmente como ser humanos.

Ley Orgánica de Educación Intercultural

En el Art. 2 en cuanto a los Principios (Registro Oficial, 2011) se pudo determinar lo siguiente:

Una educación valiosa.-La educación debe basarse en la transmisión y práctica de valores que promuevan la libertad personal, la democracia, el respeto a los derechos, la responsabilidad, la solidaridad, la tolerancia, el respeto al género, a las generaciones, a la diversidad étnica, social, a la identidad sexual, a la condición de inmigrante y a la diversidad religiosa, fe, justicia, igualdad y justicia y la eliminación de toda discriminación (p. 9).

Analizando este principio se determina que una educación basada en valores, es imprescindible al momento de interactuar o interrelacionarse con otros niños, que si bien es cierto cada uno es diferente y son educados de manera distinta, en ciertas ocasiones se puede percibir muy buenas conductas por parte del personal administrativo, sin embargo, existen excepciones, esto quiere decir que hay alumnos que poseen malas conductas en la institución siendo un reto para los docentes fomentar una educación que esté ligada a lo moral y ético, con el fin de formar ciudadanos responsables, capaces de asumir nuevos retos, con la finalidad de consolidar una cultura basada en el respeto a los demás para la construcción de un mundo más justo.

Igualdad de género.-La educación debe garantizar la igualdad de condiciones, oportunidades y trato entre hombres y mujeres. Con la ayuda de medidas positivas, se garantizó el ejercicio efectivo del derecho a la educación sin discriminación alguna (Registro Oficial, 2011, p. 9).

Es gran relevancia para crear una cultura donde se respete los derechos tanto de mujeres como de hombres, porque hay que dejar en claro que ambos géneros tenemos los mismos derechos, responsabilidades y oportunidades, ya que somos seres humanos capaces de desarrollarnos como personas íntegras.

Sin embargo, muchas veces dentro de la sociedad o en instituciones educativas no se fomenta la igualdad de derechos y responsabilidades; para promover esta igualdad de género se debe empezar por eliminar los prejuicios y las ideas preconcebidas de diferencias de derechos, oportunidades y enseñar a los niños mediante la utilización de varias actividades entre ellas puede ser lúdicas como el juego la enseñanza en equidad, siendo esto fundamental para desarrollar su personalidad.

Cultura de paz y solución de conflictos. – El ejercicio del derecho a la educación debe apuntar a la construcción de una sociedad justa, una cultura de paz y no violencia, la prevención de conflictos, el tratamiento y la resolución pacífica en todos los ámbitos de la vida personal, escolar, familiar y social. Se exceptúan todos aquellos actos y omisiones que están sujetos al derecho penal y son intransferibles conforme a la constitución y las leyes de la república (Registro Oficial, 2011, p. 9).

Sin duda alguna crear un ambiente de paz no es una tarea difícil pero tampoco imposible y para conseguir este objetivo de una cultura de paz y solución de conflictos se debe empezar por fomentar la paz y armonía, entre todos los actores, si llegase a ocurrir algún conflicto la mejor manera de solucionarlo es el diálogo, la conciliación; mecanismos inteligentes que los seres humanos deberíamos optar y no acudir a agresiones, insultos que pueden generar un daño psicológico o físico a la otra persona.

Convivencia armoniosa.–“El principio rector de la capacitación será la formulación de acuerdos para la convivencia armónica de los actores comunitarios” (Registro Oficial, 2011, p. 11). Como sabemos, el lugar de trabajo es donde nos volvemos humanos y, además de adquirir conocimientos, aprendemos a convivir e interactuar con otras personas, y si bien es cierto, muchas veces no es posible, pero hay que hacerlo. . . buscar sugerencias para promover una convivencia sana, donde se adopte una buena autoestima, responsabilidad y también habilidades de diálogo y comunicación.

Metodología

El tipo de estudio de este artículo de investigación fue tipo mixta, se procesaron los datos de exploración y las experiencias de los participantes. En el contexto de la sociabilización de las normas de convivencias, la investigación mixta podría utilizarse para comprender las necesidades y preferencias de los usuarios potenciales del repositorio, así como para evaluar la usabilidad y la <satisfacción del personal administrativo y usuarios. Para llevar a cabo esta investigación mixta, se utilizaron las técnicas como la entrevista individual y observación participante. Además de las

técnicas mencionadas, en la investigación mixta también se pueden utilizar otros métodos como análisis de discurso. Este método puede ayudar a comprender las perspectivas y opiniones de los participantes en relación con temas específicos relacionados con las relaciones laborales como, por ejemplo, un mejor desempeño laboral, buena atención a los usuarios, entre otros. Desde el punto de vista de Sampieri (2008), menciona que:

Los métodos mixtos o híbridos representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos tanto cuantitativos como cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada (denominadas metainferencias) y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio. (p, 10)

Por otro lado, la investigación de tipo exploratorio-descriptiva: se busca obtener una visión general y detallada en el que se hace indispensable que además del actuar de las Normas de Convivencia y Conciliación Laboral, se fortalezca el trabajo cultural en valores de carácter preventivo que permita brindar a los servidores herramientas para el abordaje de situaciones conflicto y que además, impacte la construcción de relaciones laborales basadas en principios comunes, Desarrolladas en el mismo espacio laboral y con las personas con que se relaciona el servidor, generando herramientas de afrontamiento, comunicación, liderazgo para el enriquecimiento laboral, Procesos que trascenderán a los espacios familiares y sociales, mejorando la calidad de vida en general de los vinculados al mejoramiento laboral y profesional.

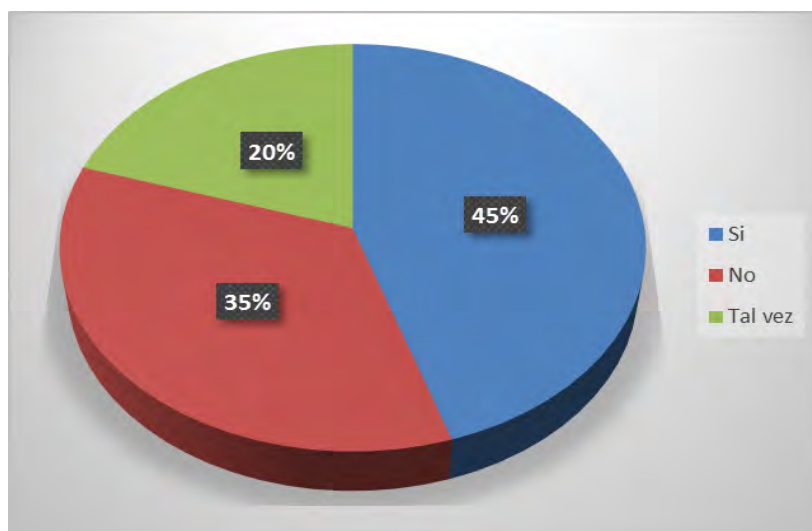
Investigación de campo: se considera una metodología fundamental en la investigación social, en el campo de acción de los Comités de Convivencia es bastante limitado, ya que no cuentan con la potestad de reconocer los derechos de las víctimas y sus herramientas siempre serán de carácter preventivo. A pesar de la conformación bipartita de las Normas de Convivencia, las relaciones laborales y en general humanas carecen de objetividad por su misma naturaleza y el desarrollo de roles laborales lleva a ocupar ciertos estatus en los espacios y oficinas de trabajo, que no se dejan de lado en los espacios conciliatorios.

La observación directa es una técnica “que consiste en el registro sistemático, válido y confiable de comportamientos o conducta manifiesta” (Hernández, 2006, p, 67). Es decir, a través de esta técnica el investigador puede observar y recoger datos mediante su propia observación. Ahora bien, esta técnica investigación de campo comúnmente es utilizada, ya que permite al investigador observar y registrar los comportamientos y acciones de los sujetos de estudio en su entorno natural. En el caso de la sociabilización de las Normas de Convivencia, la observación directa puede ser utilizada para observar, la forma en que el personal administrativo requieran conocimiento e información acerca de las normas de convivencia.

Resultados

Análisis encuesta al personal administrativo

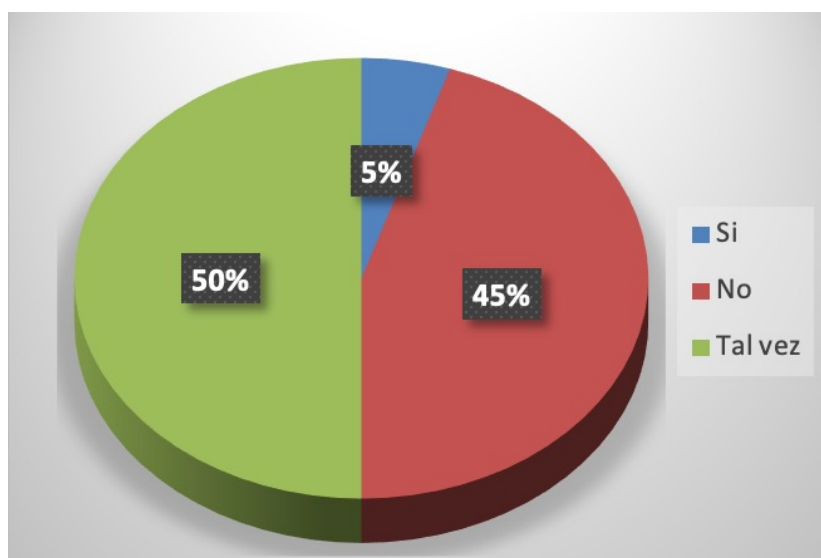
Gráfico 1. Resultados pregunta 1 encuesta personal administrativo. ¿Cree usted que es necesario socializar las normas de convivencia?



Fuente: Elaborado por los autores.

De acuerdo con los resultados, el 45% respondió que sí. El 35% no cree necesario socializar las normas de convivencia y el otro 20% respondió que tal vez cree necesario socializar las normas de convivencia. Por lo tanto, podemos concluir que hay un consenso generalizado en que es necesario socializar las normas de convivencia.

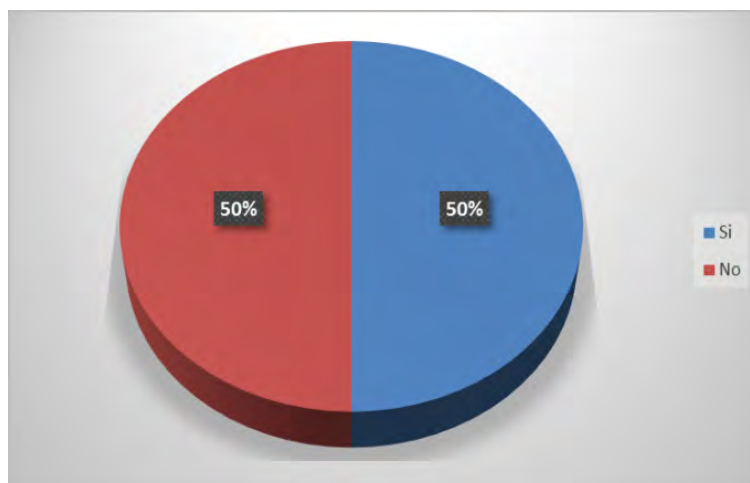
Gráfico 2. Resultados pregunta 2 encuesta personal administrativo. ¿Se le ha proporcionado una capacitación correcta acerca de las normas de convivencia?



Fuente: Elaborado por los autores.

De acuerdo con los resultados, la mayoría de las personas el 5% respondió que si Y el 45% respondió que se le ha proporcionado una correcta capacitación y el otro 50% respondió que tal vez se proporciona una capacitación correcta acerca de las normas de convivencia.

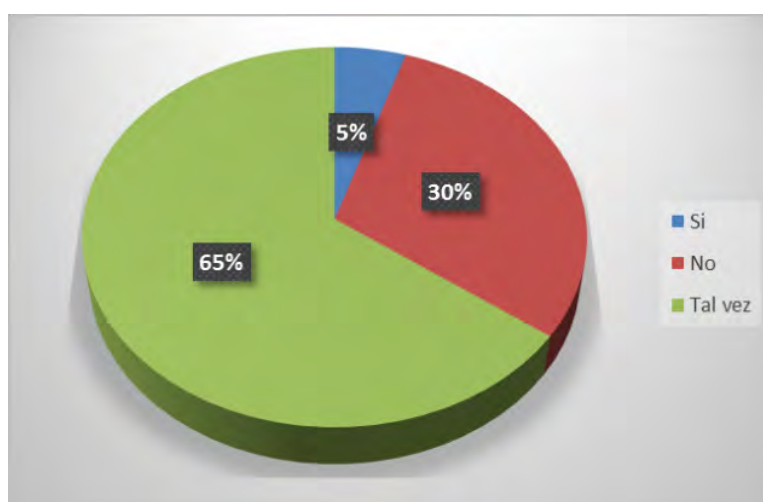
Gráfico 3. Resultados pregunta 3 encuesta personal administrativo. ¿Consideras que al no tener un ambiente laboral armónico el equipo de trabajo puede tener un mejor desempeño en el área?



Fuente: Elaborado por los autores.

De acuerdo con los resultados, el 50% respondió que sí. Mientras que el 50% manifestó que no considera que al no tener un ambiente laboral armónico el equipo de trabajo puede tener un mejor desempeño en un área de trabajo. Por lo tanto, podemos concluir que es pertinente tener un ambiente laboral armónico para que equipo de trabajo puede tener un mejor desempeño en el área.

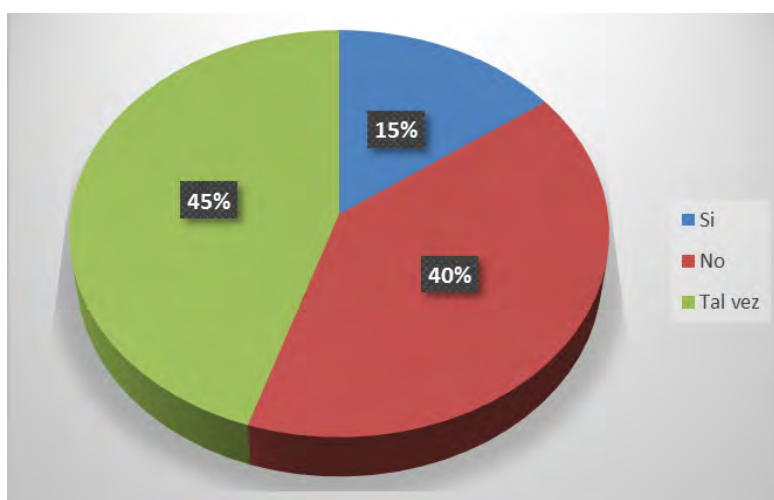
Gráfico 4. Resultados pregunta 4 encuesta personal administrativo. ¿Se ofrece toda la información correspondiente acerca de las normas de convivencia para ejecutar sus labores y estar al tanto de los cambios?



Fuente: Elaborado por los autores.

De acuerdo con los resultados, el 5% respondió que sí. El 30% dijo no se ofrece toda la información correspondiente acerca de las normas de convivencia y el otro 65% manifestó que tal vez se ofrece toda la información correspondiente acerca de las normas de convivencia. Por lo tanto, podemos concluir que es necesario ofrecerles información correspondiente acerca de las normas de convivencia para que ejecutar sus labores y estar al tanto de los cambios que existan en el GAD municipal de La Concordia.

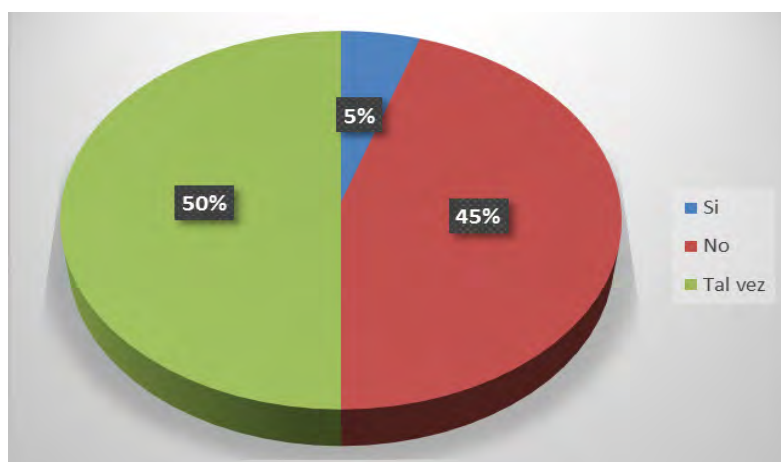
Gráfico 5. Resultados pregunta 5 encuesta personal administrativo. ¿En el área de trabajo se ofrece toda la información correspondiente acerca de las normas de convivencia para ejecutar sus labores de la mejor forma?



Fuente: Elaborado por los autores.

De acuerdo con los resultados, el 15% respondió que sí. Y el 40% dijo no que en el área de trabajo no se ofrece toda la información correspondiente acerca de las normas de convivencia y el otro 45% manifestó que tal vez En el área de trabajo se ofrece toda la información correspondiente acerca de las normas de convivencia para ejecutar sus labores de la mejor forma.

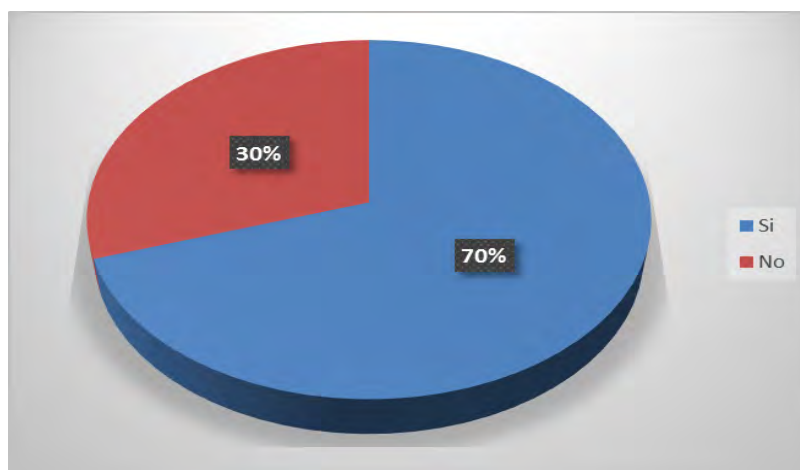
Gráfico 6. Resultados pregunta 6 encuesta personal administrativo. ¿Considera que hay respeto y tolerancia entre los compañeros de trabajo?



Fuente: Elaborado por los autores.

De acuerdo con los resultados, el 5% respondió que sí. El 45% manifestó que no considera que hay respeto y tolerancia entre los compañeros de trabajo y el otro 50% respondió que tal vez si considera que hay respeto y tolerancia entre los compañeros de trabajo. Por lo tanto, podemos concluir la sociabilización de las normas de convivencia en el GAD municipal de La Concordia son de suma importancia para un mejor ambiente laboral.

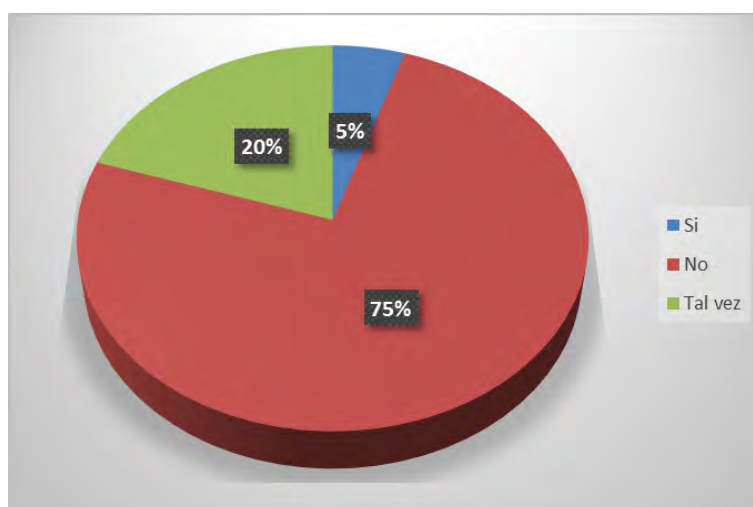
Gráfico 7. Resultados pregunta 7 encuesta personal administrativo. ¿Se siente apoyado y valorado por su director?



Fuente: Elaborado por los autores.

De acuerdo con los resultados, la mayoría de las personas el 70% respondió que sí. El 30% manifestó que no se siente apoyado y valorado por su director. Por lo tanto, podemos concluir que se considera que al socializar las normas de convivencia en el GAD municipal de La Concordia mejorara el ambiente laboral y así lo funcionarios tendrán mayor apoyo de su director de área.

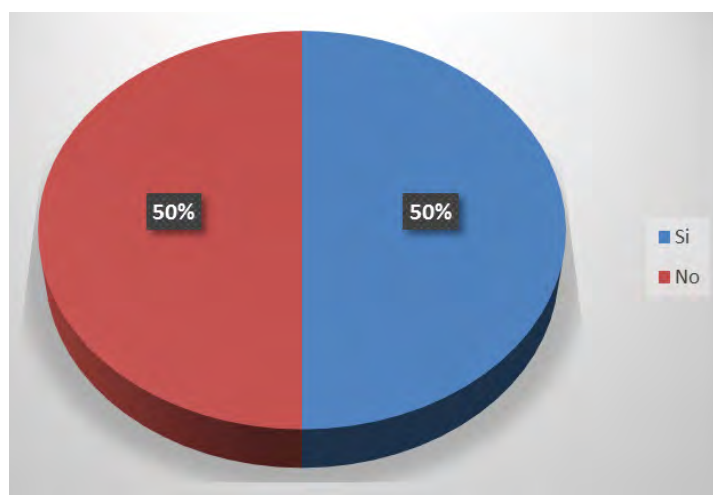
Gráfico 8. Resultados pregunta 8 encuesta personal administrativo. ¿Conoce y cumple con las normas de convivencia laboral establecidas por la empresa?



Fuente: Elaborado por los autores.

De acuerdo con los resultados, el 5% respondió que sí. Y el 75% manifestó que no conoce y cumple con las normas de convivencia laboral establecidas por la empresa y el otro 20% respondió que tal vez conoce y cumple con las normas de convivencia laboral que están establecidas por la empresa. Por lo tanto, podemos concluir que las normas de convivencia son importantes conocerlas porque ayudan a tener un buen ambiente laboral.

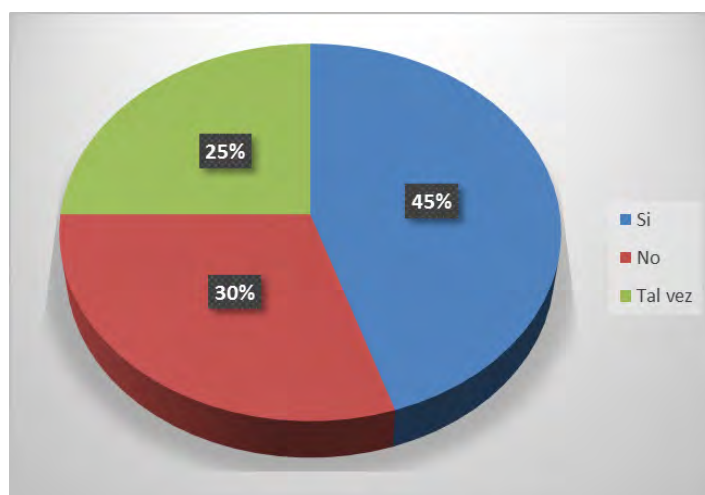
Gráfico 9. Resultados pregunta 9 encuesta personal administrativo. ¿Ha tenido algún conflicto o problema con algún compañero o superior en el último año?



Fuente: Elaborado por los autores.

De acuerdo con los resultados, el 50% respondió que sí. El 50% respondió que no ha ocurrido algún tipo de conflicto o problema con algún compañero. Por lo tanto, podemos concluir que la mayoría de las personas están dispuestas y les resultaría interesante contribuir con una convivencia amena y pacífica para mejor ambiente laboral.

Gráfico 10. Resultados pregunta 10 encuesta personal administrativo ¿Crees que el trabajo en equipo y la participación son elementos fuertes en una organización para mejorar la convivencia?



Fuente: Elaborado por los autores.

La mayoría de las personas encuestadas el 45% respondió que si y el 30% dijo que no cree que el trabajo en equipo y la participación son elementos fuertes en una organización para mejorar la convivencia mientras que el otro 25% supo manifestar que tal vez cree que el trabajo en equipo y la participación son elementos fuertes en una organización para mejorar la convivencia.

En general, se puede concluir que los encuestados ven con agrado la idea de socializar las normas de convivencia en el área de medio ambiente del GAD municipal de La Concordia para un mejor ambiente laboral y se considere que el trabajo en equipo y la participación son elementos fuertes en una organización para mejorar la convivencia.

Discusión

A través de nuestra herramienta de investigación aplicada en el GAD Municipal del Cantón La Concordia se pudo analizar que el clima laboral en el que conviven los servidores públicos es ameno y no representa inconformidad ni restricción para los mismos, los datos tabulados en las encuestas permiten corroborar de manera cuantitativa el efecto producido en la muestra, ya que nos refleja el nivel de conformidad por parte de los servidores públicos.

Se considera un antecedente del compromiso organizacional ligado con el ausentismo, el bajo desempeño, rotación del personal, entre otras variables relacionadas con el trabajo de las personas. Junto con el involucramiento en el trabajo, el desempeño, los estímulos y recompensas, identificación e internalización y el tipo de estímulos que pueden ser económica y psicológica en las que se han determinado correlaciones significativas con el compromiso hacia la organización.

De acuerdo con los resultados el 45% del personal administrativo del área de Medio Ambiente en el GAD Municipal del Cantón La Concordia, es importante la socialización de las normas de convivencia ya que es el proceso mediante el cual se crean vínculos entre empleadores y empleados en una organización sea pública o privada, obteniendo así un ambiente laboral saludable, armonioso, respetuoso e influyente apto para todo tipo de disposición obteniendo resultados fructíferos. Al socializar las normas de convivencia en el GAD MUNICIPAL del Cantón La Concordia en el área de medio ambiente se realizó con el fin de establecer conexiones entre los compañeros para mejorar las relaciones laborales, analizando el trato y que tan provechosos son la relación laboral entre cada uno de ellos.

De manera que el 45% del personal administrativo manifestó que se les brinda una adecuada capacitación de las normas de convivencia, sin embargo el personal administrativo considera que al no tener un ambiente laboral armónico el equipo de trabajo puede tener un menor desempeño, y es pertinente tener un ambiente laboral armónico para que el equipo de trabajo puede tener un mejor desempeño, también el 30% se ve afectado porque no se ofrece toda la información correspondiente acerca de las normas de convivencia para ejecutar sus labores y estar al tanto de los cambios, con el 15% dentro del área de trabajo se ve afectados porque no se ofrece la información correspondiente acerca de las normas de convivencia para ejecutar sus labores de la mejor manera, por lo tanto se ve evidenciado que el 50% considera que si hay respeto y tolerancia entre los compañeros del área de trabajo.

En la cual se realizaron encuestas para verificar cuál era la problemática que existía mala relación entre los servidos públicos, en los resultados muestran un alto índice de desconocimiento acerca de las normas de convivencia laboral, y esto ocurre porque el municipio no cuenta con un manual de normas de convivencia, sino que existe solo un reglamento que es interno y en el no se encuentran nada acerca de las normas de convivencia.

Hay que tener en cuenta la importancia de las normas de convivencia dentro de una organización, las cuales crean un entorno de apoyo en el que las personas puedan desarrollar su potencial individual y colectivo. Tener buenas relaciones unos con otros, es importante que lo logremos porque nos permite evitar conflictos y recibir apoyo de los demás para superar situaciones difíciles.

La armonía en el trabajo es una forma de vida que requiere la participación de todos a través del respeto mutuo, la cooperación y el compromiso. Nos anima a desarrollar relaciones significativas con los demás centrándonos en objetivos comunes y felicidad compartida.

De hecho, lo que beneficia a todos es el proceso mediante el cual las personas construyen una sociedad funcional y sostenible. Se basa en el supuesto de que todos los miembros de la comunidad pueden expresar libremente sus ideas, sentimientos, opiniones y necesidades. Esto permite que las personas vivan a su propio ritmo, independientemente de lo que piensen los demás. Para vivir en armonía, es importante mantener relaciones positivas con los demás.

El clima laboral es un factor que puede determinar la supervivencia de una empresa en un mercado competitivo. Puede tener un gran impacto en cualquier profesional que trabaje en una empresa, pero la convivencia laboral es una teoría que va más allá de las simples interacciones entre empleados y usuarios del empleo laboral.

Conclusión

La identificación de los requerimientos acerca de la socialización de las normas de convivencia es un paso fundamental para lograr un mejor entorno laboral. Es importante tener en cuenta que la información debe ser clara, precisa y estar alineada con los objetivos requeridos en el proyecto y las necesidades de los usuarios finales.

La socialización de las normas de convivencia les permitió obtener de manera eficiente y satisfactoria información para un personal administrativo mejorar la convivencia obteniendo así un ambiente laboral armonioso. Las normas de convivencia le permiten sustentar el respeto que debe existir dentro de una organización, promoviendo así el buen trato tanto con su personal administrativo y sus usuarios.

Al investigar el clima y cultura del área de trabajo o departamento nos demuestra que el ambiente laboral es un elemento esencial que puede influir de manera considerable los aspectos de la vida laboral haciendo hincapié lo importante que son las normas de convivencia dentro de una organización.

Referencias

- Arichábala, A. (2018). *Estrategias para el desarrollo de un ambiente laboral saludable en empresas de servicios: una revisión conceptual* [Tesis de posgrado, Universidad Espíritu Santo]. Repositorio Institucional <http://repositorio.uees.edu.ec/123456789/2554>
- Bernal González, I., Pedraza Melo, N.A., & Sánchez Limón, M.L. (2015). El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. *Estudios Gerenciales*, 31(134), 8-19. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21233043002>
- Bravo Díaz, Á., González Murillo, G., & Duque Ceballos, J.L. (2018). Diseño de estrategias de mejoramiento a partir del diagnóstico de clima organizacional en una empresa distribuidora de combustibles y alimentos. *Entramado*, 14(1), 12-31. <https://doi.org/10.18041/entramado.2018v14n1.27127>
- Giraldo Lozano, K.N. (2018). *Fortalecimiento de la convivencia laboral para prevenir factores de riesgo en una empresa* [Tesis de Grado, Universidad Cooperativa De Colombia]. Repositorio Institucional <http://hdl.handle.net/20.500.12494/10737>
- Foucault, M. (1974). *Los Anormales*. Fondo de Cultura Económica Latinoamericano.
- Gómez, J. (2017). Normas de convivencia. *Cirujano General*, 39(2), 124-127. <http://dx.doi.org/10.35366/76276>
- Goncalves, A. (2018). Fundamentos del clima organizacional. *Sociedad Latinoamericana para la Calidad (SLC)*.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2010). *Metodología de la investigación* (Quinta edición ed.). McGRAW-HILL Interamericana Editores.
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2022). Construcción del Código de Convivencia. *Colmena*. <https://acortar.link/E9uoU8>
- Moreira, J. (2017). Estudio de factores psicosociales que inciden en el clima laboral en fundación de adultos mayores de la ciudad de Manta. *Polo del Conocimiento*, 2(9), 167-191.
- Pérez, M. (s.f.). Convivencia. *Concepto Definición*. <https://conceptodefinicion.de/convivencia/>
- Pérez, V., & Zurama, L. (2017). El impacto del déficit mental en el ámbito familiar. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 23(3).
- Rosales, C. (2019). Algunas consideraciones sobre la aplicación del derecho laboral. Machala, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 38. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_art-text&pid=S2218-36202019000400106
- Sampieri, R.H. (2008). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGRAW-HILL Interamericana Editores, S.A. de CV.

Declaración

Conflicto de interés

No tenemos ningún conflicto de interés que declarar.

Financiamiento

Sin ayuda financiera de partes ajenas a este artículo.

Notas

El artículo es original y no ha sido publicado previamente.