



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
EDUCACIÓN**

Las alternativas del buen vivir y su influencia en el clima organizacional de una institución educativa, Ecuador, 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Educación

**AUTORA:**

Villamar Beltran, Norma Mariela ([orcid.org/0009-0000-8320-1462](https://orcid.org/0009-0000-8320-1462))

**ASESORES:**

Dr. Carcausto Calla, Wilfredo Humberto ([orcid.org/0000-0002-3218-871X](https://orcid.org/0000-0002-3218-871X))

Mg. Vilcapoma Pérez, César Robín ([orcid.org/0000-0003-3586-8371](https://orcid.org/0000-0003-3586-8371))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

**LIMA - PERÚ**

**2024**

## **Dedicatoria**

A mi querida y recordada madre Norma Beltrán, a mi padre Antonio Villamar y mis queridas hermanas. MSc verónica Villamar y Mónica Villamar.

Que, con su amor sincero y apoyo incondicional, han sido quienes me han motivado para lograr esta meta académica y continuar siempre superándome con excelencia.

## **Agradecimiento**

A Dios, motor principal de mi vida, quien es la base fundamental de mi fe y quien derramo sabiduría. para con su ayuda culminar este objetivo hecho realidad.

Al maestro Mg. César Robín Vilcapoma Pérez, le agradezco sus valiosos aportes en conocimientos y en sus palabras de aliento que en todo momento han sido fundamentales para obtener resultados positivos en la realización de esta tesis.

Ambos me han motivado para conseguir este logro tan significativo para mí.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, VILCAPOMA PEREZ CESAR ROBIN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Las alternativas del buen vivir y su influencia en el clima organizacional de una institución educativa, Ecuador, 2023", cuyo autor es VILLAMAR BELTRAN NORMA MARIELA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 09 de Enero del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
VILCAPOMA PEREZ CESAR ROBIN <b>DNI:</b> 09142246 <b>ORCID:</b> 0000-0003-3586-8371	Firmado electrónicamente por: CVILCAPOMAP el 13-01-2024 04:21:48

Código documento Trilce: TRI - 0729255



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, VILLAMAR BELTRAN NORMA MARIELA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Las alternativas del buen vivir y su influencia en el clima organizacional de una institución educativa, Ecuador, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
VILLAMAR BELTRAN NORMA MARIELA PASAPORTE: 0914931548 ORCID: 0009-0000-8320-1462	Firmado electrónicamente por: NVILLAMAR el 10-01- 2024 10:49:27

Código documento Trilce: INV - 1576151

## Índice de contenidos

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	17
3.1 Tipo y diseño de investigación	17
3.2 Variables y Operacionalización.	17
3.3 Población, muestra y muestreo	21
3.4 Técnicas instrumentos de recolección de datos	23
3.5 Procedimiento	24
3.6 Método de análisis de datos	24
3.7 Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	26
4.1. Análisis descriptivo	26
4.2. Análisis inferencial	30
V. DISCUSIÓN	38
VI. CONCLUSIONES	44
VII. RECOMENDACIONES	46
REFERENCIAS	47
ANEXOS	57

## Índice de tablas

Tabla 1 Población de la Unidad Educativa de Ecuador	21
Tabla 2. Validez Juicio de Expertos	24
Tabla 3. Análisis Descriptivo de la Variable Buen Vivir	26
Tabla 4. Niveles para las dimensiones de la variable Buen Vivir	27
Tabla 5. Análisis Descriptivo del Clima Organizacional	28
Tabla 6. Niveles para las dimensiones de la variable Clima Organizacional	29
Tabla 7. Prueba de Tau b de Kendall para las Variables Buen Vivir y Clima Organizacional	30
Tabla 8. Prueba de Wald para las variables Buen Vivir y el Clima Organizacional	31
Tabla 9. Prueba de Tau B de Kendall para la dimensión formación humanista y la variable clima organizacional	32
Tabla 10. Prueba de Wald para la formación humanista laboral de los docentes de una institución educativa de Ecuador	33
Tabla 11. Prueba de Tau B de Kendall para la dimensión desarrollo personal y la variable clima organizacional	34
Tabla 12. Prueba de Wald para la dimensión desarrollo personal y la variable clima organizacional de los docentes de una unidad educativa de Ecuador	35
Tabla 13. Prueba de Tau B de Kendall para la dimensión satisfacción de necesidades y la variable Clima Organizacional	36
Tabla 14. Prueba de Wald para la dimensión relaciones interpersonales y la variable rendimiento laboral de los docentes de una institución educativa del Ecuador	37

## Índice de figuras

Figura 1. Análisis Descriptivo de la Variable Buen Vivir	26
Figura 2. Niveles para las dimensiones de la variable Buen Vivir	27
Figura 3. Análisis Descriptivo del Clima Organizacional	28
Figura 4. Niveles para las dimensiones de la variable Clima Organizacional	29



## RESUMEN

La investigación se enfoca en analizar la influencia de las alternativas del buen vivir en el clima organizacional de una institución educativa en Ecuador. Se destacó la importancia de establecer un entorno educativo basado en la diversidad y el bienestar integral. El tipo de investigación fue básica, diseño no experimental, enfoque cuantitativo, nivel correlacional causal. El objetivo del estudio es determinar SPSS la influencia de estas alternativas en el clima organizacional, utilizando versión 21 y aplicando análisis estadísticos inferenciales como Tau de Kendall y Wald, con un nivel de confianza de 0,911. Los resultados, con una significancia inferior a 0.05,  $<0.001$ , rechazan la hipótesis nula, evidenciando la institución como un espacio propicio para el desarrollo integral. La implementación de prácticas derivadas del buen vivir se postula como esencial para promover una comunidad educativa, donde la empatía, el respeto, sean elementos fundamentales. En conclusión la adopción de prácticas basadas en el buen vivir se refleja en una comunidad educativa más cohesionada y comprometida, orientada hacia el bienestar colectivo, fomentando un entorno propicio para el desarrollo personal y colectivo, consolidando la institución como un referente en la promoción de valores esenciales para el aprendizaje, el buen clima organizacional y la vida plena.

**Palabras clave:** *Buen vivir, socioemocional, clima organizacional, desarrollo humano.*

## ABSTRACT

The research focuses on analyzing the influence of good living alternatives on the organizational climate of an educational institution in Ecuador. The importance of establishing an educational environment based on diversity and comprehensive well-being is highlighted. The type of research was basic, non-experimental design, quantitative approach, causal correlation level. The objective of the study is to determine SPSS the influence of these alternatives on the organizational climate, using version 21 and applying inferential statistical analyzes such as Kendall and Wald's Tau, with a confidence level of 0.911. The results, with a significance of less than 0.05, <0.001, reject the null hypothesis, evidencing the institution as a space conducive to comprehensive development. The implementation of practices derived from good living is postulated as essential to promote an educational community, where empathy and respect are fundamental elements. In conclusion, the adoption of practices based on good living is reflected in a more cohesive and committed educational community., oriented towards collective well-being, fostering an environment conducive to personal and collective development, consolidating the institution as a reference in the promotion of essential values for learning, a good organizational climate and a full life.

**Keywords:** *Good living, socioemotional, organizational climate, human development.*

## I. INTRODUCCIÓN

En algunos países del mundo los sistemas educativos han experimentado innumerables falencias en la formación de los estudiantes, Al no aplicar en los currículos Políticas basadas en el buen vivir, tenemos como consecuencias diversos problemas sociales que enfrentamos hoy. La falta de una diversidad en los aprendizajes, no les permite desenvolverse aplicando una excelente convivencia armónica y pacificadora, según la Secretaría De Educación Pública (2023).

En Latinoamérica, ha surgido una corriente de pensamiento de principios éticos y ancestrales, como modelos de desarrollo enfocados a fortalecer el bienestar de sus habitantes en un estado equilibrado, este aspecto se define como el “Buen Vivir”, Penalva (2021), el objetivo es enfrentar las desigualdades sobre todo de los pueblos indígenas que han sido a lo largo de la historia excluidos y discriminados, hecho que a su vez afecta a nivel educativo donde se puede palpar situaciones que atentan contra el eficiente clima organizacional de las escuelas.

El buen vivir se establece como un Proyecto de construcción de la corriente indigenista, utilizados por los pueblos de Colombia y Panamá. En Bolivia según lo argumentado por Loza (2018) este término, se ha identificado como un concepto denominado la vida en Plenitud o una alternativa de salida de la crisis económica al inicio del siglo XXI. Hay reportes que su no aplicabilidad afecto notablemente la forma de vida de los pueblos, generándose con esto una falta de organización y ausencia de un clima de paz. Los indígenas chilenos lo adoptan como una forma crítica a los modelos imperantes en el sistema político tradicional, es una posibilidad de tener condiciones de vida de mayor equidad y con respeto ineludible por la Madre Tierra. Todos estos países antes mencionados sufren situaciones de violencia por falta de la aplicación de políticas del buen vivir y agotan sus esfuerzos por lograr que estas alternativas mejoren la convivencia de sus habitantes con principios de equidad, justicia social y una eficiente organización.

En Ecuador con el ánimo de vivir pacíficamente se plasmó en la Constitución del 2008, como una crítica al Capitalismo, se han establecido políticas del buen vivir, como la comunicación, la libertad de expresión, los salarios equitativos,

educación efectiva, la salud pública, no existe con precisión cuál es la inversión en el presupuesto nacional que el Estado ecuatoriano designa en educación y a facilitar condiciones humanas óptimas de los indígenas, en este sentido el clima organizacional de las escuelas interculturales y afro descendientes, desfallecen las políticas de igualdad, solo en los últimos 20 años se han logrado metas, desde la individualidad de los pueblos, que lentamente han logrado espacios en la sociedad [Const.] (2011).

En la práctica del Buen Vivir en el sistema educativo ecuatoriano, las Unidades educativas del Milenio responden a los alcances planteados en nuestra Constitución, en Guayaquil existen 40 unidades educativas del Milenio, las mismas que llevan a cabo un enfoque de “calidad” acordes a una educación inclusiva [MINEDU]. (2022). Aunque los gobiernos de turno desfallecen en sus intentos de lograr una reintegración educativa, que incida positivamente en el desarrollo del perfil del Bachiller ecuatoriano.

A nivel local la ausencia de aplicación de alternativas del buen vivir a provocado que exista problemas en una institución educativa del Ecuador. Donde las diferencias entre directivos, docentes, padres de familia y alumnado afectan notablemente las relaciones afectivas y la organización institucional. El 70 % de los que integran este plantel educativo, viven niveles de conflictos internos, reflejándose a su vez en toda la sociedad. De acuerdo con los datos de Villamar y Romero (2016). No se aplican medios para una formación humanística de los educandos y como consecuencia de estos aspectos, se atenta contra el fortalecimiento de un buen clima organizacional por la no aplicación de alternativas acordes al buen vivir.

La relevancia social es implementar las alternativas del buen vivir para establecer un entorno laboral que no solo mejore las condiciones de vida, sino que también fortalezca un avance profesional. Vásquez, F. (2010) el propósito adicional es estimular un aprendizaje integral. Desde una perspectiva social, este enfoque busca tener un impacto positivo en la calidad afectiva laboral, fomentando un entorno propicio para el bienestar general y el crecimiento integral de los educadores.

La concepción de vida plena , promueve una formación humana de la educación y que cubra con las necesidades básicas ,que revaloriza los saberes de las clases de minoría, en un mundo que desde una realidad única se esfuerza por cumplir lo para conseguir profesionales con un potencial pacificador , con diferentes planes y programas enfocados en recuperar la dignidad, calidad, justicia y equidad, en la cual la educación asume un rol preponderante, la valorización a los docentes, permite la actualización constante, en un marco de respeto y responsabilidad.

Conforme a lo expuesto, se pudo elaborar la pregunta general: ¿Cómo influyen las alternativas del Buen Vivir en el clima organizacional de un plantel educativo del Ecuador? Igualmente, redactaron las interrogantes específicas: 1. ¿Cuál es la influencia entre la formación humanista y el clima organizacional? 2. ¿Cuál es la influencia entre desarrollo personal y el clima organizacional? 3. ¿Cuál es la influencia entre la satisfacción de necesidades y el clima organizacional?

El presente trabajo hace énfasis en la aplicación de alternativas del buen vivir, como un cambio de rumbo fomentando las aplicaciones de exigencia a las necesidades básicas, en un entorno de equidad y justicia. Se justifica porque contribuye al buen desarrollo socio afectivo de los educandos, para ser capaces de aprender de una forma gratificante en un ambiente de paz, organizado en el que logren desarrollar su autonomía y puedan integrarse con respeto a las diferencias de su entorno a las costumbres de otros pueblos, la naturaleza, proteger el medio ambiente.

Metodológicamente la investigación es factible, tiene un nivel de confiabilidad aceptable y una validez asertiva por medio del análisis de expertos.

Se dispone de la voluntad para desarrollar las directrices para una eficiente calidad educativa, en el aspecto teórico esta investigación permitirá fortalecer las prácticas de los docentes, en la que los beneficiarios serán los estudiantes de una institución educativa del Ecuador.

Las diversas conductas que generen la ausencia de acciones que fomenten la buena manera de vivir, generan un ambiente inapropiado, alejado de ambientes agradables donde se propicie el buen ejemplo y las adecuadas costumbres,

Manosalvas, M. (2014). Reconocer la necesidad de crear procesos claros relacionados con el personal escolar para fomentar un clima organizacional que contribuya para evitar discordia entre los docentes y permitirles sentirse cómodos y optimizar su desempeño. El propósito de este trabajo es mejorar el ambiente escolar enfatizando la política del “buen vivir”, especialmente entre docentes y estudiantes, y concientizándolos sobre una forma de vida saludable de manera pacífica y equilibrada, manteniendo un ambiente sociable, en el que todos puedan participar, dispuestos a reconocer que defender los valores activa una excelente calidad de vida y una mejor sociedad.

De la misma forma, se pudo plantear el siguiente objetivo general: Determinar la influencia de las alternativas del Buen Vivir en el clima organizacional en un plantel educativo del Ecuador. Por otro lado, también se pudo redactar los objetivos específicos: 1. Determinar la influencia de las alternativas del buen vivir en la formación humanista en una unidad educativa del Ecuador. 2.- Determinar la influencia de las alternativas del Buen vivir en el desarrollo personal.3.- Determinar la influencia en las alternativas del buen vivir en la satisfacción de necesidades.

La Hipótesis General fue formulada de la siguiente manera: La influencia significativa de las alternativas del Buen Vivir en el clima organizacional se constata en un plante educativo en, Ecuador, durante el año 2023. Asimismo, se generaron hipótesis específicas: 1) La formación humanista influye de manera poco significativa el clima organizacional en un plantel educativo de Ecuador 2023. 2) El desarrollo personal influye de manera significativa en el clima organizacional en un plantel educativo del Ecuador 2023. 3) La satisfacción de necesidades influye de manera muy significativa en el clima organizacional en un plantel educativo del Ecuador 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

En relación a los precedentes de la investigación, se ha obtenido búsquedas anteriores que abordan las mismas variables en cuestión. Estos datos se reunieron a partir de bases de datos y repositorios tanto nacionales como internacionales.

De acuerdo con Villamar y Romero (2016) en Ecuador, realizó una investigación en la Escuela Rafael Larrea ubicada en la provincia del Guayas, se realizó con el fin de mejorar la implementación de políticas de "buen vivir" entre todos los participantes de la comunidad, para así mejorar el ambiente en la institución. Se emplearon técnicas cualitativas para analizar y describir los hechos, y los resultados obtenidos a través de investigaciones de campo verificaron la hipótesis inicial, de tipo descriptiva, con una encuesta de 10 preguntas utilizando la escala de Likert.

Córdova (2021) en Ecuador, efectuó un análisis cuyo objetivo, fue evaluar el ambiente laboral y el rendimiento de los profesores en las Unidades Educativas de Milenio en las poblaciones de Guano, en la ciudad de Chimborazo. Se realizó una revisión legal y bibliográfica para comprender las variables en cuestión y elegir las herramientas de investigación apropiadas. Se utilizó el instrumento del Ministerio de Trabajo. Los hallazgos revelaron una relación asertiva entre el ambiente de trabajo y el desenvolvimiento de los docentes, con una correlación de Spearman de 0,412. Además, el ambiente y el rendimiento laboral se percibieron como muy buenos, con puntuaciones del 81% y 91%, respectivamente, según los análisis realizados con el software estadístico SPSS.

Vite Herrera (2019) en Ecuador, enfoca su trabajo en el ambiente laboral se define como las percepciones que los empleados tienen acerca del entorno de trabajo donde interactúan, influyendo en su rendimiento laboral. Este estudio analiza la referencia entre el ambiente de trabajo y el acatamiento de los empleados del Instituto ecuatoriano. Se recopila información bibliográfica y se utilizan métodos tanto cuantitativos como cualitativos, haciendo uso de la correlación de Pearson que analizó los datos mediante el software SPSS. Para recoger los datos se usó una encuesta basada en el modelo Hay McBer, que evalúa seis dimensiones, incluyendo la flexibilidad y la recompensa, y un cuestionario de desempeño

diseñado por el Ministerio del Trabajo. Los resultados muestran una relación baja del entorno de trabajo y la pericia de los trabajadores. Se identificaron áreas de riesgo en las dimensiones de Flexibilidad y Recompensas, y se propusieron medidas para abordar estos problemas. De acuerdo con la teoría de Likert, el clima laboral puede clasificarse como Autoritario Paternalista.

Dentro de un enfoque internacional de trabajos similares, al que se investiga tenemos a Guevara y Villalobos (2020) el cual examina el nexo entre el ambiente de trabajo y el buen desenvolvimiento de la escuela "Túpac Amaru" en Ignacio - Cajamarca, con el objetivo de sugerir prácticas laborales óptimas. La muestra se compone de 34 profesores. Se aplicaron dos encuestas para recopilar datos, una con 42 preguntas enfocadas en el clima organizacional y otra con 21 preguntas sobre el funcionamiento de la red. Las consecuencias denotan una relación directa entre el trato de trabajo y el avance escolar, lo cual brinda a la red educativa la oportunidad de implementar cambios para mejorar el ambiente laboral entre su personal docente y directivo.

De acuerdo con Cruz (2018) a nivel nacional, tanto los líderes como los educadores están enfocados en crear un ambiente laboral adecuado en las escuelas, que incluya comunicación efectiva en el Buen Vivir. En la escuela 70029 "María Auxiliadora" en Puno, se percibe un ambiente organizacional deficiente. Esta tesis busca establecer la correlación entre estos dos aspectos. La población del estudio incluye a 25 docentes de las 36 secciones de la escuela. La investigación es de tipo no experimental y de diseño descriptivo. Se aplicó un cuestionario de 20 preguntas para evaluar ambas variables. Según expertos, el cuestionario es válido en un 85% para examinar la relación entre el clima organizacional y el provecho escolar. Los resultados indican una correlación positiva entre ambos factores, con un coeficiente de Pearson de  $r=0.776$ .

Castrejón (2022), realizó una investigación en la escuela N.º 80008 de Trujillo, con el objetivo principal de examinar cómo la organización del trabajo afecta directamente al ambiente laboral entre los empleados. Para este propósito, el estudio fue diseñado con un enfoque correlacional, lo que tiene similitud entre las variables de organismo y ambiente de trabajo, más que establecer una causa y efecto. La población de la muestra estuvo compuesta por 41 personas, abarcando



distintos roles en la institución. Esto incluyó a directivos, que son los responsables de tomar decisiones clave; a docentes, que están directamente implicados en el proceso educativo; y a personal administrativo, que respalda tanto la gestión educativa como organizativa del plantel educativo. Este enfoque multigrupo permitió obtener una visión más completa y representativa del ambiente laboral en la escuela. El tema es relevante porque identificar correlaciones positivas o negativas entre la organización del trabajo y el ambiente laboral puede ofrecer importantes para la gestión educativa. Por ejemplo, si se descubre que ciertas prácticas organizativas están afectando negativamente el clima laboral, las políticas podrían ajustarse para mejorar el bienestar y la eficiencia del personal. De manera similar, prácticas que resulten en un clima laboral positivo podrían ser reforzadas.

Zapata Cruz (2020) en Perú, manifiesta que, debido al problema de polución en el Río Piura en la región de Canchaque, y la importancia de que los residentes locales tengan un entorno saludable, en el marco del Buen Vivir, se realizó este estudio. El análisis utilizó un punto de vista cuantitativo y un proyecto descriptivo, no experimental y orientado a soluciones. Se crearon dos encuestas una para los residentes afectados de Canchaque y otra para los abogados expertos en derecho ambiental en Piura. Tres expertos en derecho validaron ambas encuestas, la prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach mostró resultados de 0.820 y 0.866 para cada una.

Torrejón y Zapata (2020) plantea un objetivo que analiza la incorrecta interpretación en la relación entre el Derecho de habitar en familia y el principio primordial de los menores de permanecer en un hogar contemplando el Buen Vivir, donde no sea afectado su condición de vida o violando su integridad, establecidos en la Convención de Derechos y las leyes peruanas. Para ello, se recopilaron datos a través de entrevistas a expertos legales como fiscales, jueces y abogados, es de tipo cualitativo, se elaboró entrevista donde la conclusión es que es vital para tener una interpretación coherente y clara de cómo estos dos conceptos legales se relacionan, con el fin de evitar resultados negativos para el bienestar emocional y psicológico de los menores.

Vera Cáceres, A. (2018) en Perú presentó el estudio titulado "El Clima Organizacional y su Impacto entre la relación laboral de los trabajadores

Administrativos de un plantel”, es un estudio aplicado, de tipo no experimental, que busca entender la correlación causal. Se encuestaron a 120 empleados administrativos utilizando cuestionarios basados en la Escala de Likert, y se verificó la confiabilidad de los resultados mediante al alfa de Cronbach. Los datos se analizaron utilizando el software SPSS versión 23. Los hallazgos muestran una correlación positiva significativa, con un coeficiente de Spearman de 0.574 y un p-valor de 0.000, lo que indica que el clima organizacional afecta de manera significativa al rendimiento laboral en esta Institución Militar en Callao en 2018. Investigando sobre las teorías relacionadas, se examinó de manera completa los esquemas teóricos que fundamentan la enseñanza y la labor del docente.

La autora Supúlveda (2021) destaca en sus diversas contribuciones a diarios, revistas y libros la importancia de la dimensión Formación Humanista su enfoque se centra en brindar elementos cognoscitivos esenciales que permiten una mejor comprensión del mundo, la adquisición de una educación estética y el desarrollo simultáneo de la sensibilidad, así como el fortalecimiento de las cualidades morales y éticas, siendo estas ideas cruciales en la elaboración del trabajo investigativo de los educadores y su impacto en el proceso educativo.

De acuerdo con la exposición de Enciso Condori (2022) en su Módulo de Interculturalidad, se plantea que la interculturalidad implica un intercambio respetuoso entre diversas culturas, lo cual tiene un impacto positivo en el Bien Vivir de las comunidades. En este contexto, se reconoce el valor igualitario de todas las culturas, fomentando la integración y el entendimiento mutuo, elementos cruciales para influir positivamente en el ambiente organizacional de los individuos. Aunque la interculturalidad puede generar conflictos, se resalta la importancia de abordar y resolver estos desafíos mediante el respeto mutuo, el diálogo, la escucha activa, la colaboración y la creación de sinergias.

Pérez y Graus (2017) la administración de la clase implica llevar a cabo diversos procedimientos, incluyendo la implementación del currículo en sus tres dimensiones: macro, meso y micro. Es en el nivel micro donde el docente concentra la mayoría de sus esfuerzos, organizando temas, métodos y estrategias específicas que empleará durante el semestre o el quimestre. Evidenciando el liderazgo que den tener los docentes dentro de la sala de clases, es crucial tener en cuenta las

diferentes formas de aprendizaje y destrezas individuales de los educandos. Todo esto convierte la educación en un entorno con una responsabilidad considerable. Como apuntan "una negligencia en la administración del aula durante la formación de educadores tiene un impacto negativo en la entrada al campo profesional de los docentes novatos".

De acuerdo con Parra, L. (2015) este estudio busca comprender el significado jurídico y constitucional del término "buen vivir", tanto una perspectiva axiológica como deontológica. Se analizan diversas interpretaciones de esta incorporación a la Constitución, definiéndola como un concepto jurídico flexible con dimensiones tanto valorativas como normativas. El método empleado combina semántica, hermenéutica y pragmática constitucional, prestando especial atención a los Preámbulos como herramientas de interpretación en un modelo de constitución cuantitativa. Esto lleva a la necesidad de promover una sociedad, ciudadanía y estado más inclusivos y justos, basados en la interculturalidad y la justicia social.

Se conceptualiza a las "alternativas del Buen Vivir" según la perspectiva de Torres y Ramírez (2019) estas alternativas representan una filosofía de vida que busca integrar el bienestar humano con el respeto y equilibrio del entorno natural y social desarrollando el desarrollo personal. Este enfoque tiene sus raíces en las cosmovisiones indígenas y se centra en un desarrollo sostenible que no se limite únicamente al crecimiento económico, sino que también tenga en cuenta la dignidad humana y la protección del entorno ambiental. Las alternativas del Buen Vivir abarcan diversas áreas, incluyendo políticas públicas, prácticas comunitarias y enfoques educativos, con el propósito de promover la armonía social, la inclusión y una relación respetuosa con la naturaleza. En resumen, se trata de una concepción holística que busca una estabilidad entre la satisfacción humana y el cuidado del ecosistema, fomentando una convivencia armoniosa entre las personas y la naturaleza.

Además del bienestar humano y el cuidado del ambiente tenemos las económicas: Incluye modelos de desarrollo sostenible, economía circular y cooperativismo, Almeida, M. y Díaz, C. (2020). Sociales: Comprende la igualdad de género, reinserción social y la multiculturalidad. Ambientales: Aborda la conservación del medio ambiente, la sostenibilidad con la naturaleza. Culturales:

Enfatiza en la riqueza y diversidad cultural, y cómo ésta contribuye al bienestar general. Políticas: Incluye la participación social, la democracia participativa, los derechos humanos y el clima organizacional.

Entre las ventajas más importantes del buen vivir tenemos la sostenibilidad la que fomenta un desarrollo más equilibrado y sostenible, Madroñero, S. y Guzmán, T. (2018), inclusividad: Al centrarse en el bienestar comunitario, promueve la inclusión y la igualdad. Armonía con la Naturaleza: Fomenta una relación con el medio ambiente. Desarrollo Holístico: No solo se enfoca en el crecimiento económico sino en el bienestar integral. Así mismo algunas desventajas son: La dificultad de aplicar a gran escala estos principios debido a factores como la resistencia al cambio. Costos Iniciales: La transición a modelos sostenibles que requieren una inversión inicial alta. Complejidad: Al abordar múltiples dimensiones del bienestar, puede ser complejo de gestionar y evaluar.

Algunas características de este tema son: El enfoque Integral: Aborda el bienestar desde diversas áreas (económica, social, ambiental, etc.). Participativo: Fomenta la participación ciudadana y comunitaria. Equitativo: Busca reducir las desigualdades y promover la justicia social. Sostenible: Se centra en el bienestar a largo plazo, más que en el crecimiento económico a corto plazo.

La formación humanista de acuerdo con Pizzul (2013) es un enfoque educativo que tiene que lograr un desarrollo integral, la adquisición de habilidades técnicas o conocimientos especializados. Se centra en el desarrollo integral del individuo, abarcando aspectos éticos, sociales, culturales y emocionales. La Clasificación: Formación Humanista Académica, Profesional, Personal, Social, Espiritual. Características: Enfoque integral, Flexibilidad curricular, Desarrollo crítico, Énfasis en valores, Interdisciplinariedad. Algunas ventajas de la Formación Humanista Desarrollo Integral: Este enfoque fomenta el desarrollo completo del individuo, abarcando aspectos académicos, emocionales y éticos. Habilidades Sociales, entre las desventajas carece de especialización técnica, sus beneficios son difíciles de medir objetivamente, y puede requerir más tiempo y recursos que otros enfoques. Además, su naturaleza amplia puede llevar a interpretaciones subjetivas y, si no se gestiona bien, podría descuidar aspectos prácticos y técnicos importantes. Enfoque en habilidades de comunicación y empatía, útiles en muchos ámbitos de la vida.

El Desarrollo personal de los docentes según Day (2023) se refiere al proceso continuo de adquirir nuevas habilidades, conocimientos y actitudes que fomentan el crecimiento a nivel personal como profesional. La Clasificación: Desarrollo Emocional: Manejo de emociones, inteligencia emocional. Desarrollo Cognitivo: Aprendizaje, toma de decisiones, resolución de problemas. Desarrollo Físico: Salud, bienestar, ejercicio. Desarrollo Espiritual: Conexión con uno mismo, valores, ética. Desarrollo Profesional: Habilidades laborales, desarrollo de carrera. Características: Autoconocimiento, Flexibilidad, Planificación. Algunas ventajas: Mayor autoestima y confianza. Mejores relaciones interpersonales. Mayor eficacia en la determinación. Mejora la vida y bienestar general. Las desventajas: Requiere tiempo y compromiso, lo cual puede ser difícil de gestionar. Posibilidad de frustración si no se ven resultados rápidos. Riesgo de convertirse en un proceso auto centrado, descuidando aspectos externos.

La satisfacción de necesidades es el proceso mediante el cual individuos o comunidades logran cubrir sus requerimientos básicos y aspiraciones, tanto materiales como emocionales, para alcanzar un estado de bienestar, Rodríguez, Á. (2001). Clasificándose en necesidades Básicas como el alimento, agua, refugio, segundo necesidades de seguridad basadas en seguridad física, estabilidad económica, tercero necesidades sociales subdividas en la amistad, amor, pertenencia, cuarto necesidades de estima establecidas en el reconocimiento, respeto, autoestima, por ultimo las necesidades de autorrealización centrada por la creatividad, logros personales.

Satisfacción de necesidades contribuye al bienestar general de los educadores con las desventajas de la desigualdad por lo cual si no se maneja correctamente puede generar conflictos entre empleados creando un efecto efímero. De acuerdo con García Andrade (2022) la relación de la satisfacción tiene un impacto positivo el cual puede ser temporal si no se ajustan las recompensas regularmente o no se logra que los docentes se consideren en igualdad con respecto a las necesidades dentro de las i instituciones educativas.

Variable II Influencia en el clima organizacional en concordancia con Salgado (2015) hoy en día, la concepción de clima organizacional ha progresado hasta considerarlo como el entorno propio de una organización, derivado de su estructura

y de las relaciones entre las personas que trabajan en ella, y que es perceptible por los empleados. Además, las investigaciones más recientes han revelado que el clima organizacional está compuesto por diversos elementos como la animación, el liderato, la interacción con las demás personas y la comunicación. Estos componentes se reflejan en el rendimiento laboral, la motivación, la satisfacción, la buena actitud de los individuos y fomentar una conducta organizativa.

En su análisis exhaustivo de la variable II, sobre el clima y el rendimiento organizacional en Lima, Quispe (2018) busca identificar diversas teorías relacionadas con estos temas. Su estudio se basa en identificar la problemática en 34 tesis realizadas sobre temas relacionados, donde se revela una variedad de contrariedades que, aunque tiene algunas similitudes, en su mayoría presenta diferencias significativas de acuerdo con su sector geográfico.

Clasificaciones: Impacto en la Productividad: Refiere a cómo el clima organizacional puede incrementar o disminuir la eficiencia laboral.

Efectos Psicológicos: Habla de la influencia del clima en la moral, la obligación y la complacencia de los empleados. Consecuencias a Nivel Directivo: Implicaciones del clima organizacional en la habilidad de liderazgo y la ejecución de decisiones acertadas.

Algunas Características importantes son: El clima organizacional es dinámico, porque es susceptible de cambiar a lo largo del tiempo. Multifacético: Afecta diversas áreas como la comunidad emocional, la productividad y la comunicación. Subjetivo: Se basa en la percepción que tienen los empleados de su ambiente laboral. Las Ventajas más significativas son: Mejora del Rendimiento: Un clima organizacional positivo puede impulsar la eficacia y la productividad.

Retención de Talento, González, D. (2009) un buen clima ayuda a mantener a los empleados comprometidos y satisfechos, reduciendo la rotación. Facilita la Innovación: Ambientes laborales saludables suelen ser más propicios para la creatividad y la innovación. Entre las desventajas tenemos: Costos de Mantenimiento: Requiere inversión en formación, actividades de team building y otros recursos para mantener un clima saludable. Sensibilidad a Cambios: Factores

externos como la economía o cambios internos pueden alterar rápidamente el clima organizacional.

Discrepancias de Percepción: Lo que es positivo para algunos empleados puede no serlo para otros, creando conflictos internos. Según Alcocer (2003) el ambiente laboral en una entidad crea un clima organizacional específico que afecta tanto las actitudes como las acciones de los empleados. Este clima puede relacionarse con diversos elementos, como la capacidad, la rentabilidad y el agrado del equipo.

En resumen, el clima organizacional tiene varias facetas: Se limita al entorno de trabajo. Los empleados lo perciben, ya sea de forma directa o indirecta. Influye en cómo se comportan los trabajadores. Actúa como un factor intermedio entre la organización y el comportamiento individual de los empleados. Es un rasgo relativamente constante a lo largo del tiempo, aunque puede variar entre distintas organizaciones e incluso dentro de la misma entidad.

Estructura Organizacional de acuerdo con Aguirre León et al. (2017), se describe como una habilidad excepcional para persuadir, otorgando al individuo una notable capacidad para influir en otros. Las personas capaces del domino organizacional se gana la estima y el respeto de su grupo gracias a sus competencias en la comunicación, su desempeño y la confianza que genera. Las clasificaciones que podemos destacar son la jerárquica donde predominan niveles de autoridad y se sigue un orden estricto. Matricial el cual combina enfoques departamentales y funcionales. Organización plana o menor número de niveles jerárquicos, mayor autonomía para los empleados.

De acuerdo con los autores antes mencionados algunas de las características importantes de la estructura organizacional pueden ser la flexibilidad, la cual varía según el tipo de estructura que puede ser rígida o adaptable. Cadena de Mando: Claridad de decidir asertivamente y asignación de obligaciones. Comunicación: Puede ser vertical o lateral, dependiendo de la estructura. Las Ventajas más sobresalientes son: Eficiencia: Facilita la asignación de tareas y recursos. Claridad: Define roles y responsabilidades. Control: Permite una mejor supervisión y rendición de cuentas. Entre las desventajas destacamos: La Rigidez: que puede

ser difícil adaptarse a cambios rápidos. Despersonalización: Puede limitar la creatividad y autonomía de los empleados. Barreras de Comunicación: En estructuras jerárquicas, la información puede distorsionarse al pasar por varios niveles.

La labor del profesor en el aula implica varios componentes diseñados para fomentar el aprendizaje de los alumnos, incluyendo la infraestructura, los contenidos esenciales, la planificación académica, así como técnicas, métodos y recursos pedagógicos. Sandoval (2014), el aula es el núcleo del desenvolvimiento diario de las escuelas, siendo el escenario principal para las interacciones personales y donde los docentes ejercen su rol profesional aplicando diversas estrategias de manera predominante.

La recompensa considerada como el incentivo académico para profesores de acuerdo con el International Task Force on Teachers for Education 2030 (2020) tiene ver a un conjunto de estímulos o distinciones que se aplica a los educadores con el fin de reconocer, motivar y fomentar un rendimiento laboral sobresaliente. Estos incentivos pueden tomar diversas formas, como bonificaciones económicas, oportunidades de desarrollo profesional, reconocimientos públicos o incluso ascensos dentro de la institución educativa.

La recompensa tiene como objetivo impulsar la excelencia en la enseñanza y, en última instancia, mejorar la eficiencia educativa que se otorga a los educandos. Se las puede clasificar en monetarias conforme a lo recibido por los docentes como los salarios, bonos o participación en beneficios y a su vez en no monetarias a las que se consideran al reconocimiento, oportunidades de desarrollo, tiempo libre entre otras. Edel Navarro, R. (2003) entre las características encontramos las Tangibles e Intangibles consideradas en ser tanto físicas como emocionales. Motivacionales: Incentivan el rendimiento y la productividad. Individualizadas: Adaptadas a las necesidades y deseos de cada empleado. Algunas Ventajas: Incentiva el Rendimiento: Los empleados se sienten más comprometidos. Retención: Ayuda a mantener talento valioso en la empresa.

El concepto de liderazgo es amplio y multifacético, abarcando una gama de habilidades, comportamientos y actitudes que permiten a una persona influir y guiar



a otros hacia un objetivo común según lo retado por los autores Fritz y Orbelina (2021), no se trata solamente de la capacidad para tomar decisiones, sino que también involucra la habilidad para inspirar, comunicar efectivamente y construir relaciones sólidas. En el ámbito educativo, el liderazgo puede verse reflejado en la capacidad de un docente para motivar e inspirar a sus estudiantes, fomentar un ambiente de aprendizaje positivo y adaptar su enfoque pedagógico según las necesidades de sus alumnos.

Las Clasificaciones: autocrático: un solo líder toma todas las decisiones. Democrático: decisiones tomadas en conjunto. Liderazgo laissez-faire: mínima intervención del líder. Transformacional: inspira y motiva. Destacamos como características: Capacidad para influir en otros. Habilidad para tomar decisiones. Capacidad para inspirar y motivar. Fuertes habilidades de comunicación. Entre las ventajas: Mayor eficiencia en el equipo.

El liderazgo desempeña un papel crucial en la eficacia y cohesión de los equipos dentro de una organización. Entre los diversos estilos de liderazgo, el enfoque autocrático se destaca por la toma unilateral de decisiones por parte del líder. Si bien este método puede ser eficaz en situaciones de urgencia, su aplicación constante puede resultar en la falta de participación y motivación de los miembros del equipo, lo que podría afectar negativamente la dinámica grupal.

El liderazgo democrático promueve la participación activa de los miembros del equipo en el proceso de toma de decisiones, Fierro, I. & Villalva, M. (2017). Esta colaboración fomenta la diversidad de opiniones y la construcción de consenso, aunque puede requerir más tiempo para llegar a acuerdos. La inclusión de diferentes perspectivas, sin embargo, contribuye a un ambiente más participativo y a la generación de soluciones más robustas.

Por otro lado, el estilo laissez-faire Fernández, W. et. al. (2015) implica una mínima intervención del líder, confiando en la autonomía de los miembros del equipo. Este enfoque puede ser efectivo en equipos altamente competentes y autónomos, pero su aplicación sin considerar el contexto y las necesidades del grupo puede derivar en una falta de dirección y coordinación.

Además, Cruz, V. et. al. (2013) el liderazgo transformacional se distingue por la capacidad del líder para inspirar y motivar a los miembros del equipo. Este estilo se centra en el desarrollo personal y profesional de los individuos, fomentando un sentido de propósito y compromiso. Las habilidades de comunicación del líder son esenciales en este contexto, ya que permiten transmitir de manera efectiva la visión y metas del equipo, generando un impacto positivo en la moral y la productividad.

La elección del estilo de liderazgo adecuado dependerá de la situación específica y de la naturaleza del equipo, siendo crucial para el éxito organizacional. Integrar elementos de diferentes estilos según las circunstancias puede ser una estrategia eficaz para liderar equipos de manera efectiva.

Fomenta la innovación y la creatividad. Mejora la satisfacción y moral del equipo. Algunas desventajas: Posible abuso de poder en el caso de liderazgo autocrático. Toma de decisiones más lenta en el liderazgo democrático. Falta de dirección en el liderazgo laissez-faire. El liderazgo transformacional es clave para obtener óptimos avances en distintos aspectos de las instituciones. En lo que respecta a la enseñanza de valores y normas sociales, es crucial entender cómo se desarrollan las conductas y características educativas entre los miembros del equipo educativo.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y diseño de investigación**

##### **3.1.1 Tipo de investigación**

Es de carácter básico, siguiendo la definición de Azuero (2019) en este tipo de investigación, se explora y profundiza en el conocimiento del entorno o la realidad con el propósito de generar nuevas perspectivas en la ciencia, con el objetivo de enriquecer el conocimiento científico en beneficio de todos.

##### **3.1.2 Diseño de investigación**

Se clasificó como diseño no experimental, pues se abstiene de realizar manipulaciones en las variables. En cambio, se observó la población en su ambiente natural con el propósito de recopilar información, sin intervenir de manera directa o indirecta en sus actividades cotidianas. Esto se basa en las directrices proporcionadas por Ato, López, y Benavente (2013)

El enfoque que se llevó a cabo utilizando un enfoque cuantitativo que permitió validar las hipótesis teóricas y se ubica en un nivel explicativo-causal Sampiere y Mendoza (2018) este enfoque se caracterizó por su estrecha relación con el método lógico, que implica analizar la conexión y agrupación de las variables en el estudio.

El nivel de correlacional es causal debido a la naturaleza de esta investigación enfocada en evaluar las variables señaladas para determinar su nivel y posible relación. Sin embargo, no aspira a ofrecer una comprensión exhaustiva en términos de causa y efecto del fenómeno en cuestión, ya que su meta prioritaria es la recopilación de información. Es decir, la temporalidad es transversal y su análisis se realizará en un solo periodo.

#### **3.2 Variables y Operacionalización**

Esta investigación busca explorar la relación entre dos variables fundamentales: el concepto de "buen vivir" y el clima organizacional en planteles educativos. El "buen vivir" representa un enfoque holístico que abarca el bienestar social, afectivo, emocional y la armonía con el entorno, promoviendo una vida satisfactoria y plena. Se pretende indagar cómo la integración y promoción de estos principios pueden influir en la configuración del ambiente laboral dentro de esta escuela. Este estudio

se enfocará en la medición de indicadores clave del "buen vivir", así como en la percepción y experiencia del personal educativo, con el propósito de comprender cómo estos factores inciden en la creación y mantenimiento de un clima organizacional favorable, por lo cual se espera que los resultados contribuyan a una comprensión más profunda del gran significado que tiene el bienestar integral en las diferentes esferas educativas y su impacto dinámico laboral en el rendimiento institucional.

### **Definición conceptual**

Variable 1, en la conceptualización de las "alternativas del Buen Vivir" según la perspectiva de Bravo et al. (2017). Estas alternativas representan una filosofía de vida que busca integrar el bienestar humano con el respeto y equilibrio del entorno natural. Este enfoque tiene sus raíces en las cosmovisiones indígenas y se centra en alcanzar un desarrollo sostenible que no se limite únicamente al crecimiento económico, sino que también tenga en consideración la equidad social y la sostenibilidad del medio ambiente. Las alternativas del Buen Vivir abarcan diversas áreas, incluyendo políticas públicas, prácticas comunitarias y enfoques educativos, con el propósito de promover la armonía social, la inclusión y una relación respetuosa con la naturaleza. En resumen, se trata de una concepción holística que busca un equilibrio entre el bienestar humano y el cuidado del medio ambiente, fomentando una convivencia armoniosa entre las personas y la naturaleza.

### **Definición operacional**

Las dimensiones clave del "buen vivir" en el contexto educativo se articulan en torno a la formación humanista que de acuerdo con el crecimiento personal y cubrir con las necesidades. De acuerdo Arias Gómez et al. (2016) la formación humanista implica cultivar valores, ética y empatía, promoviendo una educación que genere un cambio positivo en las actuales y futuras generaciones, nutriendo la convivencia y el respeto.

De acuerdo Neva Milicic (2017) el desarrollo personal abarca el crecimiento emocional, cognitivo y social, fomentando el autoconocimiento, la autogestión y la interacción positiva con los demás.

Por lo acotado del autor Zambrano Estupiñán (2018) la satisfacción de necesidades se refiere a la cobertura de aspectos básicos y emocionales, procurando un entorno que propicie la seguridad, el reconocimiento y la autorrealización. Estas dimensiones conforman un entramado que busca potenciar la experiencia educativa y el bienestar general dentro de las instituciones

### **Indicadores**

Los indicadores desarrollo equitativo (ítems 1,2,3), diversidad cultural (ítems 4,5,6), justicia y equidad con los (ítems 7 y 8), autoevaluación (ítems 9 y 10), rendimiento laboral (ítems 11 y 12), rendimiento académico (ítems 13 y 14), retención escolar (ítems 15 y 16), evaluación (ítems 17 y 18), absentismo escolar (ítems 19 y 20)

### **Escala de medición: Ordinal**

**Definición conceptual:** Variable 2 de acuerdo con los autores Iglesias Armenteros y Sánchez García (2015) el clima organizacional tiene que ver con la representación general de los trabajadores que tienen del ambiente agradable y se divide en dos enfoques: el estructuralista y el subjetivista. El enfoque estructuralista se basa en factores objetivos organizacionales externos que los empleados perciben y su comportamiento. En cambio, el enfoque subjetivista se centra en la opinión y las aspiraciones de los empleados con respecto a los aspectos que perciben, con el objetivo de satisfacer sus necesidades. Dado que la organización laboral se define como la impresión individual, Vega et al. (2017) argumentan que se basa en los sentimientos de las personas. Por lo tanto, sus efectos van más allá de la productividad y afectan el comportamiento, la aplicación de decisiones correctas, la resolución de problemas, el desempeño, la eficiencia, la innovación, el bienestar y la satisfacción en el entorno laboral.

**Definición operacional:** Las dimensiones clave del clima organizacional, como la estructura organizacional (7 ítems), las recompensas (6 ítems) y el liderazgo, se trabajarán con 20 ítems en total, son pilares fundamentales que moldean el entorno laboral y la dinámica dentro de una institución. Según lo argumentado por Bastidas Espinosa (2018) la estructura organizacional se refiere a la disposición de roles, jerarquías y sistemas que delinear la forma en que se distribuyen las responsabilidades y se fomentan la interacción entre los todos los que conforman

una institución. Esta dimensión influye en la claridad de las funciones, actuar de forma pacífica y fomentando la comunicación adecuada, afectando directamente la percepción y el desenvolvimiento de las personas en la organización.

Por otro lado, el autor Miniguano López (2020) indica que, las recompensas constituyeron un elemento motivador dentro del clima organizacional. Van más allá de la remuneración económica e incluyen reconocimiento, oportunidades de crecimiento, beneficios y otras formas de valoración que impactan en la satisfacción laboral y en la retención del talento. La manera en que se diseñan y aplican estas recompensas puede influir significativamente en la motivación, la fidelidad y la responsabilidad de los empleados hacia la institución.

Finalmente, de acuerdo con el autor Cruz Castillo et al. (2023) el liderazgo, como dimensión del clima organizacional, abarcó las cualidades, estilos y comportamientos de quienes ocupan roles de dirección. Un liderazgo efectivo no solo implica habilidades de gestión, sino también la habilidad de actuar bien, motivar y direccionar a los integrantes del equipo hacia aspiraciones comunes. El tipo de liderazgo presente en una institución puede impactar en la cultura organizacional, la cohesión del equipo y la disposición de los individuos a colaborar asertivamente en el logro de los objetivos.

Estas tres dimensiones del clima organizacional se entrelazan para configurar el ambiente laboral, influenciando la percepción, la estimulación y el desenvolvimiento de todos los que integran el plantel educativo. El entendimiento y manejo adecuado de estas áreas son fundamentales para promover un entorno laboral saludable, productivo y que favorezca el crecimiento y desarrollo individual y colectivo.

**Indicadores:** Los indicadores son comunicación interna (ítems 1,2,3), flexibilidad (ítems 4 y5), autonomía de equipos con los (ítems 6 y 7), beneficios secundarios (ítems 8 y 9), reconocimiento público (ítems 10 y 11), oportunidades de ascenso (ítems 12 y 13), toma de decisiones (ítems14 y 15), retroalimentación (ítems 16 y 17), innovación y creatividad (ítems 18,19 y 20)

**Escala de medición:** Ordinal

### 3.3 Población, muestra y muestreo

#### 3.3.1 Población

En la investigación de Arias Villacís y Novales (2016), se define la población como un grupo específico de individuos seleccionados por el investigador. Las características de esta población se establecieron en función de los objetivos planteados y el grado en el que se interpretaron los resultados del estudio.

Este conjunto poblacional incluyó a 35 docentes, de ambos géneros, que trabajan en la Unidad Educativa de Guayaquil más el directivo dándonos un total de 36 personas.

**Tabla 1**

*Población de la Unidad Educativa de Ecuador.*

ítem	Estrato	Cantidad
1.	Directivo	1
2.	Docente	35
<b>Total</b>		<b>36</b>

*Fuente: Secretaría de la Institución Educativa de Ecuador*

*Elaborado: Villamar, Norma*

#### 3.3.2 Muestra

Santabárbara et al. (2015) nos indica que la muestra en el contexto de la investigación y la estadística se define como una fracción o subconjunto seleccionado de un acontecimiento, insumo o actividad que se consideró característico del conjunto completo. Esta porción, también conocida como muestra representativa, se utiliza para realizar inferencias o generalizaciones sobre la totalidad del fenómeno en cuestión, permitió así evitar el análisis exhaustivo de cada elemento individual de la población completa.

En base a la información presentada por el INEGI (2011), se estableció que la muestra para este estudio consiste en seleccionar un subconjunto de unidades que contengan información, extraídas de la población. Este enfoque facilita el registro y la recopilación de datos, y se ha optado por un muestreo aleatorio simple.

### **3.3.3 Muestreo**

De acuerdo con lo acotado por los autores Del Valle y Gómez (2019) se refiere a un grupo de sistemas estadísticas que implica el análisis y la producción de conclusiones acerca de un tema determinado utilizando un subgrupo o muestra pequeña de elementos, con el propósito de extrapolar o inferir esas conclusiones al conjunto completo de elementos de interés, conocido como la población. En lugar de examinar toda la población, se selecciona y analizó una muestra representativa, asumiendo que los logros alcanzados de la muestra pueden universalizar de manera válida a toda la población.

El muestreo es esencial en investigaciones científicas, encuestas de opinión, estudios de mercado y otras áreas donde estudiar toda la población es impracticable o costoso. La designación del método de muestreo se supedita a la esencia del estudio y los medios utilizables. Un muestreo bien diseñado es crucial para obtener conclusiones válidas y representativas, para el estudio se utilizó el muestreo aleatorio simple a través de balotas, esto correspondió a una técnica probabilística.

Según la fórmula de muestreo aplicada (ver Anexo 5.), se determinó que la encuesta se llevó a cabo con la participación de 33 docentes de la unidad educativa de Ecuador. Esta decisión se basa en consideraciones de factibilidad dentro del marco de la investigación.

### **3.3.4 Unidad de análisis**

En el contexto por la autora Cravino (2021) la cual trato sobre la unidad de análisis en investigación hace referencia a aquello que está siendo examinado, y cuando se incorpora el término "estadística", se refiere a elementos cuantificables, apropiados para formar parte de una investigación que sigue una metodología cuantitativa. En este contexto, la unidad de análisis se enfoca en aspectos que pueden ser medidos numéricamente, siendo pertinente para investigaciones que emplean enfoques estadísticos. Estuvo conformada por cada uno de los colaboradores de la institución, factor del estudio.



### 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizó una encuesta junto con un cuestionario estructurado como herramienta para recolectar datos relacionados con las variables. Se procedió a crear una matriz de operacionalización, para guiar el proceso. La escala de Likert se empleó para medir el instrumento, donde se asignaron valores como sigue: 5 = Muy de acuerdo, 4 = De acuerdo, 3 = Indiferente, 2 = En desacuerdo y 1 = Muy en desacuerdo.

El Primer Instrumento se mide por la variable Alternativas del Buen vivir, conformada por 20 preguntas de las cuales se presentaron las siguientes dimensiones: Formación Humanista, Desarrollo Personal, Satisfacción de necesidades, este instrumento fue adaptado por Vega et al. (2023) Para efectuar la validación de los documentos se necesitó el apoyo del juicio de expertos: Un metodólogo, un matemático y un estadístico.

En el segundo instrumento se aplicó un formulario de 20 preguntas. Agrupados en tres dimensiones: Estructura organizacional, Recompensa, Liderazgo, lo cual pasó por un juicio de expertos. El instrumento fue elaborado por Norma Villamar Beltrán y a su vez fue adaptado. La medición se realizó con escala politómica de Likert con cinco opciones: 5 = Muy de acuerdo, 4 = De acuerdo, 3 = Indiferente, 2 = En desacuerdo y 1 = Muy en desacuerdo. En cuanto a la confiabilidad, se aplicó una prueba piloto a 10 docentes de la población, obteniéndose un valor de Alfa de Cronbach de 0.852 El valor de Alfa de Cron Bach puede variar entre 0 y 1.

Según lo indicado por Medina et al. (2021), la validez del instrumento se evaluó con ayuda del juicio de expertos para asegurarse de que mide correctamente la variable y utilizó procedimientos estadísticos correctos. Tres expertos en metodología confirmaron la suficiencia del contenido del cuestionario que evaluaba las alternativas del buen vivir y la influencia en el clima organizacional de una unidad educativa. En cuanto a la confiabilidad, se aplicó una prueba piloto a 10 docentes de la población, obteniéndose un valor de Alfa de Cronbach de 0.911. El valor de Alfa de Cron Bach puede variar entre 0 y 1.

**Tabla 2**

*Validez juicio de experto*

Variable de investigación	Docente validador	Aplicabilidad
Las alternativas del Buen Vivir y su influencia en el clima organizacional en una institución educativa, Guayaquil, 2023	Domenech Tigreros Geomayra Villamar Beltrán Verónica Zambrano Bastidas Priscila	Aplicable

### **3.5 Procedimiento**

El reciente análisis del procedimiento se centró en considerar la situación actual del problema. Posteriormente, se llevó a cabo una búsqueda de antecedentes y respaldo científico y técnico para respaldar las variables identificadas. Se establecieron acciones de coordinación con el director y los docentes. Mediante una encuesta en Google Form.

Una vez que se obtuvo la aprobación, se procedió a realizar la encuesta. Cada docente seleccionó sus respuestas basándose en su percepción individual. Tras recopilar la información y completar el cuestionario, se procedió a analizar los datos recopilados. La revisión de las fuentes de información se efectuó de acuerdo con las variables identificadas, y se realizaron ajustes en los instrumentos en función de los indicadores mencionados previamente.

### **3.6 Método de análisis de datos**

El contexto obtuvo información mediante herramientas específicas, y esta información se estructuró en una hoja de cálculo de Excel para poder facilitar el desarrollo de análisis. En cuanto al análisis de los datos, se siguió un procedimiento que comenzó con la codificación inicial, seguido por la creación de una matriz, se empleó el software SPSS versión 21, para realizar el análisis. Dado que este estudio adoptó un criterio cuantitativo no experimental y de correlación transversal, se realizaron análisis descriptivos de los datos para cada variable, acompañados de su presentación en tablas y gráficos. Luego, se efectuó la estadística inferencial utilizando el Taub de Kendall y Wald.

### **3.7 Aspectos éticos**

El reciente análisis del procedimiento se centró en considerar la situación actual del problema. Posteriormente, se llevó a cabo una búsqueda de antecedentes y respaldo científico y técnico para fortalecer las variables identificadas. Se establecieron acciones de coordinación con el administrador educativo y los maestros de la institución para recopilar datos a través de la utilización de Google Form y la distribución de enlaces.

Una vez que se obtuvo la aprobación, se procedió a realizar la encuesta. Cada docente seleccionó sus respuestas basándose en su percepción individual. Tras recopilar la información y completar el cuestionario, se procedió a analizar los datos recopilados. La revisión de las fuentes de información se efectuó con las variables identificadas, y se realizaron ajustes en los instrumentos en función de los indicadores mencionados.

La encuesta fue realizada con absoluta confiabilidad respetando el anonimato de los participantes. Se mantuvo siempre la autenticidad de la información.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Análisis descriptivo

Conforme con la encuesta realizada se obtiene el análisis de está dando como resultado lo siguiente:

Los datos de la tabla 3 y la figura 1 demostraron que la mayoría de los docentes encuestados con el 42,40% están en proceso inicio a alcanzar el Buen Vivir en la Institución Educativa, solo un pequeño porcentaje del 27,3%, está en proceso, mientras un 30,30% ha logrado alcanzar el máximo desarrollo en esta variable. En cuanto a la intersección de estos datos se destacó que la mayoría de los encuestados mencionaron que están en iniciando en lo que respecta al Buen Vivir, representando con un 42,40% del total de la muestra. Esta información pudo ser relevante para comprender cómo los docentes percibieron y experimentaron el concepto de "Buen Vivir" en el contexto de la Institución Educativa y puede ser útil para la planificación de acciones futuras.

**Tabla 3**

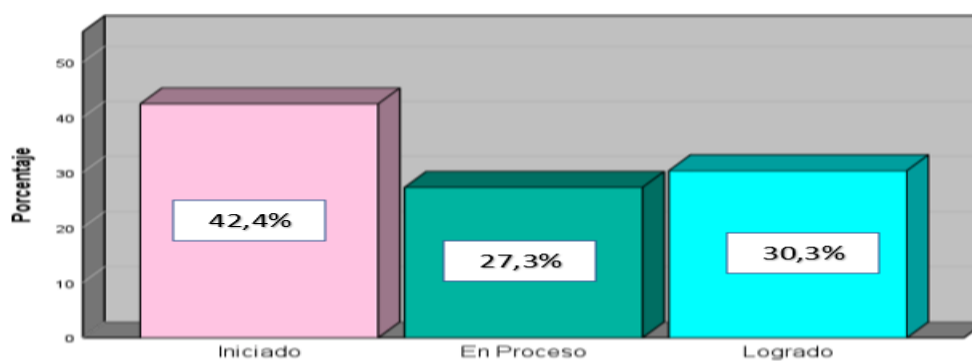
*Análisis Descriptivo de la Variable Buen Vivir*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Iniciado	14	42,4	42,4	42,4
	En Proceso	9	27,3	27,3	69,7
	Logrado	10	30,3	30,3	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

**Fuente:** Reporte del SPSS V21 para el estudio

**Figura 1**

*Análisis Descriptivo de la Variable Buen Vivir*



**Fuente:** Reporte del SPSS V21 para el estudio

En base a los datos presentados en la Tabla 4 y la Figura 2, que abordaron los niveles de las dimensiones asociadas a la variable del Buen Vivir, se destacó que el 39.4% de los docentes están actualmente inmersos en un proceso de formación humanista, compensando el 27.3% que ha logrado alcanzar esta dimensión. En cuanto al desarrollo personal, el 45.5% de los docentes se encuentra en una fase de desarrollo, en comparación con el 24.2% que ha alcanzado el logro en esta área específica. Asimismo, la dimensión de satisfacción de necesidades docentes exhibió su porcentaje más alto en proceso, alcanzando el 42.4%. En consecuencia, se pudo argumentar que, según estos resultados, el mayor porcentaje de docentes se encontró en una fase de desarrollo en cada dimensión de la variable Buen Vivir, indicando oportunidades para fortalecer y mejorar el crecimiento en estas áreas

**Tabla 4**

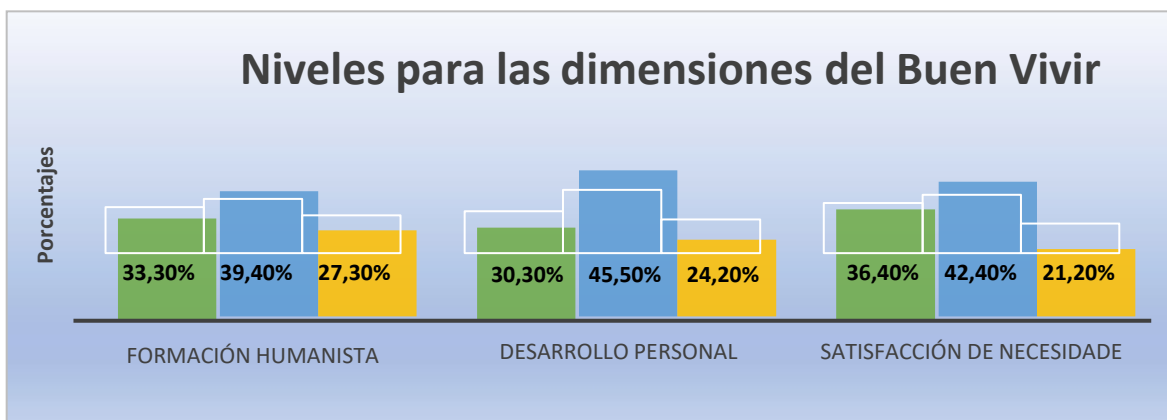
*Niveles para las dimensiones de la variable Buen Vivir*

	Formación Humanista		Desarrollo Personal		Satisfacción de Necesidades	
	N	%	N	%	N	%
Iniciado	11	33,3%	1 0	30,3%	12	36,4%
En Proceso	13	39,4%	1 5	45,5%	14	42,4%
Logrado	9	27,3%	8	24,2%	7	21,2%

**Fuente:** Reporte del SPSS V21 para el estudio

**Figura 2**

*Niveles para las dimensiones de la variable Buen Vivir*



**Fuente:** Reporte del SPSS V21 para el estudio

Basándonos en los datos presentados en la Tabla 5 y la Figura 3, se observó que la Variable Clima Organizacional en la Unidad Educativa de Ecuador mayoritariamente reflejó un nivel bajo, registrando un 36.4%. Además, se destacó que, en el nivel medio, la mayoría de los docentes se encontraron en una fase de proceso, representando el 33.3%, mientras que el 30.3% alcanzaron un clima organizacional positivo. Estos resultados indicaron que existe una prevalencia de niveles bajos en el clima organizacional, y aunque hay un grupo considerable de docentes en proceso de mejora en el nivel medio, la proporción de aquellos que lograron un clima organizacional favorable es relativamente menor, este análisis subrayó la necesidad de investigar y abordar los factores que contribuyeron al bajo nivel de clima organizacional en la unidad educativa.

**Tabla 5**

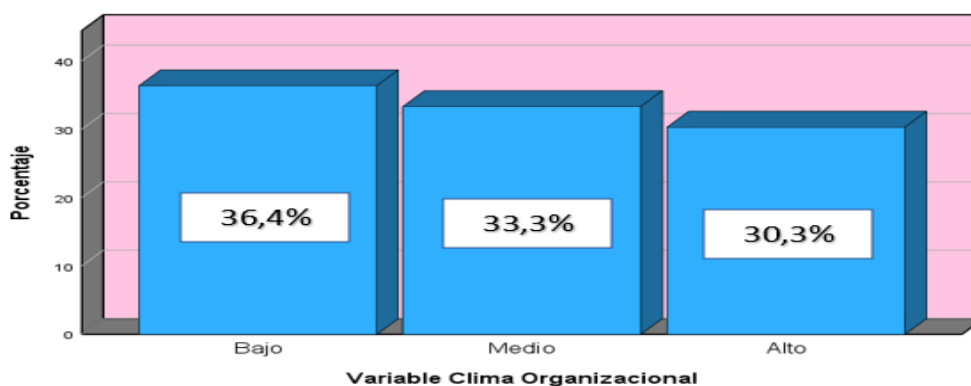
*Análisis Descriptivo del Clima Organizacional*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	12	36,4	36,4	36,4
	Medio	11	33,3	33,3	69,7
	Alto	10	30,3	30,3	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

**Fuente:** Reporte del SPSS V21 para el estudio

**Figura 3**

*Análisis Descriptivo del Clima Organizacional*



**Fuente:** Reporte del SPSS V21 para el estudio

La Variable Clima Organizacional, compuesta por tres dimensiones, reveló a través de la Tabla 6 y el Gráfico 4 los niveles obtenidos de la encuesta realizada a los maestros de la Unidad Educativa de Ecuador. Destacaron porcentajes altos en el nivel medio en dos de las tres dimensiones: el 39.4% en estructura organizacional, el 45.5% en recompensa, y un 36.4% en liderazgo docente en el nivel Bajo, contrastando con los porcentajes bajos que se situaron en la escala alta, con un 27.3% en estructura organizacional, un 24.2% en recompensa y un 30.3% en liderazgo. Estos valores evidencian que, en términos generales, los docentes se encuentran en el nivel medio de la Variable Clima Organizacional.

**Tabla 6**

*Niveles para las dimensiones de la variable Clima Organizacional*

	Estructura Organizacional		Recompensa		Liderazgo	
	N	%	N	%	N	%
Bajo	11	33,3	10	30,3	12	36,4
Medio	13	39,4	5	45,5	11	33,3
Alto	9	27,3	8	24,2	10	30,3

**Fuente:** Reporte del SPSS V21 para el estudio

**Figura 4**

*Niveles para las dimensiones de la variable Clima Organizacional*



**Fuente:** Reporte del SPSS V21 para el estudio

## 4.2. Análisis inferencial

### Hipótesis general

**H<sub>0</sub>:** Las alternativas del Buen Vivir no influyen de manera significativa en el clima organizacional en una institución educativa, del Cantón Guayaquil- Ecuador 2023.

**H<sub>i</sub>:** Las alternativas del Buen Vivir influyen de manera significativa en el clima organizacional en una institución educativa, del Cantón Guayaquil- Ecuador 2023.

Nivel de confianza de la investigación: 95%

Margen de error: 5%

Estadísticos de prueba: Tau B de Kendall y Regresión ordinal.

Se consideró la significancia de los datos, si es mayor al p valor (0.05) se aceptó la hipótesis de la investigación. Como se evidencia en la Tabla 7, la significancia en ambas variables fue menor a 0.05, con un valor de <,001 descartando la hipótesis Nula (H<sub>0</sub>).

**Tabla 7**

*Prueba de Tau b de Kendall para las Variables Buen Vivir y Clima Organizacional.*

		Valor	Error estándar Asintótico <sup>a</sup>	T Aproximada b	Significación aproximada
Ordinal	Tau-b de	,520	,153	3,348	<,001
por	Kendall				
Ordinal					
N de casos válidos		33			

**Fuente:** Reporte del SPSS V21 para el estudio.



Según los resultados presentados en la Tabla 8, se observó que la mayoría de los valores de significancia son inferiores a 0.05. Siguiendo la regla de decisión estándar, se procedió a rechazar la hipótesis nula, respaldó la hipótesis de investigación que sostiene que el Buen Vivir tiene una influencia significativa en el Clima Organizacional de los docentes de la Unidad Educativa. Adicionalmente, el valor del índice de Nagelkerke, se calculó en un 74.5%, indicó una influencia sustancial del Buen Vivir sobre el Clima Organizacional. Este resultado reforzó la conclusión de que la relación entre estas dos variables es significativa y destacó que el Buen Vivir pudo desempeñar un papel fundamental en la configuración del clima organizacional en el contexto educativo de la Unidad Educativa. Estos hallazgos son esenciales para establecer la relación entre las variables y mejorar el Clima Organizacional en la institución educativa.

**Tabla 8**

*Prueba de Wald para las variables Buen Vivir y el Clima Organizacional*

**Estimaciones de parámetro**

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[NIVELE SV1=1]	-322,508	88,874	13,168	1	<,001	-496,698	-148,319
	[NIVELE SV1=2]	-319,036	88,813	12,904	1	<,001	-493,106	-144,966
	[NIVELE SV1 = 3]	-316,040	88,789	12,670	1	<,001	-490,064	-142,017
Ubicación	[NIVELE SV2=1]	,279	1,281	,048	1	,827	-2,231	2,790
	[NIVELE SV2=2]	-4,479	1,157	14,991	1	<,001	-6,746	-2,212
	[NIVELE SV2=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.
	Nagelkerke	0,745						

**Fuente:** Reporte del SPSS V21 para el estudio

### Hipótesis específica 1

**H<sub>0</sub>:** La formación humanista no influye de manera significativa el clima organizacional en una institución educativa de Ecuador.

**H<sub>1</sub>:** La formación humanista influye de manera significativa el clima organizacional en una institución educativa de Ecuador.

Nivel de confianza de la investigación: 95%

Margen de error: 5%

Estadísticos de prueba: Tau B de Kendall y Regresión ordinal

Los resultados de la tabla 9 de acuerdo con la tabulación de los resultados de la encuesta realizada a los docentes se pudo apreciar que el valor del sig resultó 0,000, valor inferior a 0,000, rechazando la hipótesis nula según la regla de decisión estadística, por lo tanto, se aceptó la hipótesis de investigación, la cual señala que la formación humanista influye en el clima organizacional de los docentes de una unidad educativa en Ecuador.

### Tabla 9

*Prueba de Tau B de Kendall para la dimensión formación humanista y la variable clima organizacional.*

Medidas simétricas					
		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-B de Kendall	,683	,097	5,543	,000
N de casos válidos		33			

**Fuente:** Reporte del SPSS V21 para el estudio

En la tabla 10 se presentó un valor de significancia (sig) igual a 0,000, el cual es inferior al umbral convencional de 0,05 este resultado indicó evidencia estadística suficiente para rechazar la hipótesis nula según la regla de decisión estándar. En consecuencia, se respaldó la hipótesis de investigación, la cual postuló que la formación humanista tiene un impacto en el clima organizacional de los docentes en una unidad educativa en Ecuador.

**Tabla 10**

*Prueba de Wald para dimensión formación humanista y la variable clima organizacional de los docentes de una institución educativa de Ecuador.*

		Estimaciones de parámetro						Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Desv. Error	Wald	Gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior	
Umbral	[NIVELESV2 = 1]	-3,460	,678	37,530	1	,000	-6,651	-3,456	
	[NIVELESV2 = 2]	-1,472	,645	4,362	1	,015	-3,723	-,873	
	[NIVELESV2 = 3]	1,547	,864	4,223	1	,030	,063	2,287	
Ubicación	[NIVELESDI M1=1]	-3,628	,871	39,202	1	,000	-4,864	-2,734	
	[NIVELESDI M1=2]	-2,194	,676	8,371	1	,003	-5,361	-,721	
	[NIVELESDI M1=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.	
Nagelkerke		,370							

**Fuente:** Reporte del SPSS V21 para el estudio.

## Hipótesis específica 2

**H<sub>0</sub>:** El desarrollo personal no influye de manera significativa el clima organizacional en una institución educativa de Ecuador.

**H<sub>1</sub>:** El desarrollo personal influye de manera significativa el clima organizacional en una institución educativa de Ecuador.

Nivel de confianza de la investigación: 95%

Margen de error: 5%

Estadísticos de prueba: Tau B de Kendall y Regresión ordinal.

Según la información que se presentó en la tabla 11, se observó que el valor de significancia (sig) obtenido es 0,001, lo que está por debajo del umbral convencional de 0,005. En consecuencia, se procedió a rechazar la hipótesis nula de acuerdo con la regla de decisión estadística. Como resultado, se respaldó la hipótesis de investigación que sugirió que el desarrollo personal ejerció influencia en el clima organizacional de los docentes en una unidad educativa en Ecuador.

**Tabla 11**

*Prueba de Tau B de Kendall para la dimensión desarrollo personal y la variable clima organizacional.*

<b>Medidas simétricas</b>					
		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-B de Kendall	,564	,085	6,078	,001
N de casos válidos		33			

Fuente: Reporte del SPSS V21 para el estudio.

En la tabla 12, se apreció que la mayoría de los valores del sig son menores a 0,05 y por la regla de decisión se puede concluir que existe suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación, la cual afirmó que el clima organizacional influyó en el rendimiento laboral de los docentes de una institución educativa del Ecuador. Además, se obtuvo un valor del índice de Nagelkerke 0,635, que también se interpretó como que la influencia desarrollo personal ejerció influencia en el clima organizacional

**Tabla 12**

*Prueba de Wald para la dimensión desarrollo personal y la variable clima organizacional de los docentes de una unidad educativa de Ecuador.*

		Estimaciones de parámetro					Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[NIVELESV2 = 1]	-6,547	1,115	30,832	1	,000	-6,859	-4,510
	[NIVELESV2 = 2]	-3,805	,944	8,578	1	,003	-3,874	-,869
	[NIVELESV2 = 3]	,916	,751	1,468	1	,122	-,934	1,955
Ubicación	[NIVELESV1=1]	-6,769	2,433	30,981	1	,001	-8,674	-4,156
	[NIVELESV1=2]	-3,63	,931	11,683	1	,002	-4,556	-1,235
	[NIVELESV1=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.
Nagelkerke		,635						

Fuente: Reporte del SPSS V21 para el estudio.

### Hipótesis específica 3

**H<sub>0</sub>:** La satisfacción de necesidades no influye de manera muy significativa en el clima organizacional en una institución educativa del Ecuador

**H<sub>1</sub>:** La satisfacción de necesidades influye de manera muy significativa en el clima organizacional en una institución educativa del Ecuador.

Nivel de confianza de la investigación: 95%

Margen de error: 5%

Estadísticos de prueba: Tau B de Kendall y Regresión ordinal.

En base a los datos presentados en la tabla 13, se observó que el valor de significancia (sig) es 0,000, siendo menor que 0,000. Por lo cual se procedió a rechazar la hipótesis nula de acuerdo con la regla de decisión estadística. Como resultado, se respaldó la hipótesis de investigación que postuló que la satisfacción de necesidades ejerció influencia en el clima organizacional de los docentes en una unidad educativa en Ecuador.

**Tabla 13**

*Prueba de Tau B de Kendall para la dimensión satisfacción de necesidades y la variable Clima Organizacional.*

<b>Medidas simétricas</b>					
		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-B de Kendall	,659	,096	6,095	,000
N de casos válidos		33			

Después de evaluar el Tau B de Kendall, se procedió al análisis de la prueba de Wald, cuyos resultados se mostraron en la tabla 14. En dicha tabla, se destacó que todos los valores de significancia (sig) son inferiores a 0,05, lo que confirió evidencia estadística suficiente para rechazar la hipótesis nula y respaldó la hipótesis de investigación. Esta última afirmó que la satisfacción de necesidades influyó en el clima organizacional de los docentes.

En cuanto a la intensidad de esta influencia, se consultó el índice de Nagelkerke, que arrojó un valor de 0,420. Este resultado señaló que la influencia de la satisfacción de necesidades en el clima organizacional representó aproximadamente el 42%. Este porcentaje indicó una influencia de magnitud media significativa. Cabe destacar que, si bien se confirmó la presencia de una relación estadísticamente significativa, el índice de Nagelkerke no proporcionó detalles sobre la dirección o la naturaleza específica de esa relación. Además, se resaltó la importancia de considerar el contexto del estudio y la calidad del diseño metodológico para una interpretación precisa de estos resultados

**Tabla 14**

*Prueba de Wald para la dimensión relaciones interpersonales y la variable rendimiento laboral de los docentes de una institución educativa del Ecuador.*

		Estimaciones de parámetro					Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Desv. Error	Wald	Gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[NIVELESV2 = 1]	-6,150	,865	30,530	1	,001	-6,874	-1,913
	[NIVELESV2 = 2]	-1,989	,586	6,282	1	,001	-2,652	-,375
	[NIVELESV2 = 3]	2,147	,509	4,223	1	,040	,053	2,251
Ubicación	[NIVELESDI M1=1]	-3,858	,836	21,302	1	,000	-5,496	-2,270
	[NIVELESDI M1=2]	-2,049	,669	9,371	1	,003	-3,361	-,797
	[NIVELESDI M1=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.
Nagelkerke		,420						

**Fuente:** Reporte del SPSS V21 para el estudio.

## V. DISCUSIÓN

La investigación nos presentó las alternativas del buen vivir y su influencia en el clima organizacional de una institución educativa, Ecuador, 2023. Donde el objetivo general nos llevó a determinar la influencia entre las dos variables. De acuerdo con Penalva (2021) en el libro de su auditoría sobre “La comunidad del buen vivir: sus voces populares y sus medidas” evidenciamos al Buen Vivir siendo visto como una propuesta de desarrollo social desde las periferias del mundo, despertando importante interés académico y político a nivel internacional en los últimos años. El análisis de este tema permitió dilucidar todos estos elementos y determinó al origen, finalidad y despliegue del buen vivir, semejante a un ideal de vida. Considerado por todas las sociedades acorde a un proceso comunitario ideal para la vida plena y bajo parámetros pacificadores. De igual forma Cruz Candia (2018) en su tesis de titulación de la Universidad Cesar Vallejo, en la cual expresó que en la institución educativa “María Auxiliadora” ubicada en el Distrito de Puno existió una dependencia entre las variables estudiadas, ya que el coeficiente de relación Pearson de  $r=0.776$ ; esto demostró que la relación es positiva.

La tabla 8, mostró que la gran parte de los valores de significancia son menores 001, se procedió al rechazo de la hipótesis nula, respaldando la investigación que sostiene que el Buen Vivir tiene una influencia significativa en el Clima Organizacional de los docentes en la escuela. Considerando a Moran (2016) donde indica que el Buen Vivir también conocido como "SumaK Kawsay" en quechua y "Suma Qamaña" en aymara, este enfoque filosófico buscó el bienestar integral de los seres, pero de manera inseparable el equilibrio con la naturaleza.

La aceptación de la variable Buen Vivir se destacó gráficamente en la Figura 1, basada en los valores de la Tabla 3, este análisis se basa en datos recopilados a través de encuestas a docentes, donde se observa el mayor porcentaje sumatorio entre los niveles logrado y en proceso además la relación de Pearson es de 0,852, indicando una fuerte correlación. Este hallazgo respaldó la tesis de Villamar N. & Romero (2016), donde se estableció una relación significativa entre la variable trabajadas, específicamente en cuanto a las políticas del Buen Vivir y su impacto en la calidad del clima organizacional en la unidad educativa objeto de estudio, corroborado por un valor de P inferior a 0.05.



Los valores de la Tabla 7 y la Figura 2 reflejó los datos obtenidos acerca de las dimensiones relacionadas con el concepto de "Buen Vivir". De acuerdo con la investigación de Cruz Candia en su tesis para la Universidad Cesar Vallejo en 2017, se resaltó la importancia de la formación humanista en el desempeño de los docentes dentro de los establecimientos educativos, según los resultados recabados, el 39,40% de los profesionales en el estudio están actualmente en proceso de formación humanista, mientras que el 27,30% ha completado esta formación. Estos hallazgos subrayaron la relevancia de la capacitación en aspectos relacionados a este tema. Para los docentes, fundamento vital para promover un entorno educativo que fomente el "Buen Vivir".

De acuerdo con el estudio de Torres Solís y Ramírez Valverde en la revista de estudios latinoamericanos sobre el Buen Vivir, enfocado en el desarrollo personal de docentes en diferentes instituciones educativas, se fortaleció la importancia de este desarrollo para alcanzar los perfiles educativos sugeridos por los ministerios de educación. Esta relevancia se reflejó en los datos obtenidos en la investigación, específicamente en las dimensiones de la variable "Buen Vivir". La información revela que el 45,50% de los docentes se encuentran actualmente en proceso de desarrollo personal. Este hallazgo subraya la necesidad de fortalecer este aspecto para garantizar una formación más completa y alineada con los estándares educativos establecidos.

En su libro "El Buen Vivir", Sepúlveda (2021) respalda los resultados obtenidos de encuestas realizadas a docentes de la Unidad Educativa, siendo estos datos presentados de manera gráfica en el Gráfico 2, donde se observa que el 39,40% se encuentra actualmente "En Proceso" en el desarrollo de la dimensión formación humanista, más aún este descubrimiento sugiere que la implementación de esta, la cual está contribuyendo al avance en la comprensión del mundo, así como a la formación de una educación estética y al desarrollo simultáneo entre los maestros y los que integran una comunidad educativa. Estos resultados ofrecieron un respaldo significativo para la investigación y análisis de la influencia de la dimensión humanista en la educación.

En la indagación realizada por Mariscal (2018) en la ciudad de Guayaquil para la Universidad Estatal, titulada "Influencia del rol docente en la práctica del buen

vivir en los estudiantes de décimo año de la Escuela de Educación Básica Héroes De Tarqui, se tomaron datos significativos de las tablas 9 y 11, estos resultados respaldan la premisa de que la relación y motivación de los docentes juegan un papel crucial en el desarrollo personal de los estudiantes, contribuyendo así a su superación tanto a nivel individual como profesional. Este descubrimiento adquirió relevancia, sobre todo al considerar que, según la tabla 4, el 45,5% de los encuestados se encontró actualmente en proceso de desarrollo personal, subrayando la necesidad de mejorar su desempeño educativo.

Según lo expuesto por García Andrade (2022), se resaltó la relevancia de la dimensión de satisfacción de necesidades educativas en el desarrollo del Buen Vivir. Este énfasis se refuerza al considerar los datos obtenidos de la encuesta realizada, donde se observa que un 42,40% se encuentra en proceso de alcanzar la satisfacción de dichas necesidades. En este contexto, se estableció una comparación con las aportaciones del autor mencionado, subrayando la importancia de la dimensión mencionada en la formulación de la investigación.

Con base en los valores tabulados de la encuesta a los docentes de un plantel educativo del Ecuador, se recalcó que el Tau de Kendall exhibe una significación inferior a 0.05, validando de este modo la hipótesis de investigación en relación con el “Buen Vivir” y el “Clima Organizacional”. Este resultado respaldó y coincidió con el trabajo realizado por Pacherras (2018), quien argumentó que el nivel motivacional de la organización en estudio se encontró en un nivel medio alto, y simultáneamente, el clima organizacional se ubicó en un nivel medio, en su trabajo de investigación para la sustentación de su título de Maestro en gestión de talento humano, la propuesta de mejora del nivel motivacional y del clima organizacional se orientó hacia la optimización de los indicadores que actualmente se encuentran en niveles medio, bajo y muy bajo. Este enfoque estratégico buscó elevar los niveles en estas áreas principales, siguiendo la premisa de que la mejora en estos aspectos contribuirá a un ambiente laboral más satisfactorio y efectivo para los docentes de la Unidad Educativa.

La investigación se desarrolló principalmente acerca del clima organizacional en una institución educativa en Ecuador, centrándose particularmente en la evaluación de la dimensión de la estructura organizativa a través de una encuesta

aplicada a los docentes. Los resultados revelaron que un significativo 39,40% en la tabla 6 y el gráfico 4, los docentes se sitúan en un nivel medio en relación con la estructura organizativa. En consonancia con las afirmaciones de Aguirre, Serrano y Sotomayor (2017), quienes señalan que un manejo eficaz de la organización por parte de los docentes está vinculado a un rendimiento educativo elevado, se indicó que los profesionales que se encuentran en el nivel medio deberían emprender estrategias destinadas a mejorar sus habilidades en este aspecto. Resaltando la importancia crucial de la dimensión de la estructura organizativa en el ámbito educativo, subrayando la necesidad imperante de estrategias de mejora para optimizar el desempeño educativo de los docentes en la institución estudiada.

En la Tabla 6, se destacó que la dimensión de recompensa se sitúa en un 45,5% en el nivel medio, según los datos recopilados de la encuesta realizada a los docentes. Este hallazgo subraya la importancia de implementar estímulos al finalizar diversas actividades, ya sean académicas, deportivas o socioculturales. Este enfoque no solo incide en el crecimiento profesional de los docentes, sino también en el de los educandos. Esta perspectiva se alineó con las observaciones del artículo publicado por la International Task Force on Teachers for Education 2030 (2020), que abordó el concepto de recompensa y su relevancia en las instituciones educativas.

De acuerdo con Pérez y Graus (2017), el liderazgo de los docentes se manifestó por medio de la organización de la planificación y su desempeño en el aula, lo cual contribuyó al desarrollo integral de competencias, destrezas y capacidades en los diversos subniveles educativos. Sin embargo, los resultados de la encuesta realizada a los docentes revelan que la mayoría se encuentran en el nivel bajo, según se ilustra en el Gráfico 4. Este hallazgo sugiere que existen aspectos que necesitan una investigación más detallada para entender y mejorar el liderazgo institucional y profesional de los educadores, en beneficio de la comunidad educativa. La investigación señala la necesidad de explorar parámetros indispensables que puedan fortalecer el liderazgo de los docentes y, por ende, contribuir al bienestar general en el ámbito educativo.

En el estudio que se llevó a cabo por Castañeda (2021) en la Universidad Cesar Vallejo, la Tabla 15 revela que el 76.0% del personal docente percibieron que la

realización personal y el clima institucional son factores favorables para las unidades educativas. Además, se aplicó el coeficiente de correlación de Pearson, donde se encontró un valor de  $r = 0.756$ , con un nivel de significancia  $p = 0.000$ , que es menor a 0.01, este resultado confirma que la realización personal tiene una influencia significativa en el clima institucional dentro de la institución educativa. Esta investigación considera la relación entre el Buen Vivir y el clima organizacional, según los datos presentados en la Tabla 7, se destaca que la significancia en ambas variables es mayor a 0.05, con un valor de  $<0.001$ , lo que llevó a rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ). Estos hallazgos subrayaron la importancia de la realización personal en la percepción positiva del clima y respaldan la relación entre el Buen Vivir y el clima organizacional en la institución educativa estudiada.

La investigación se fundamentó en la relevancia del clima organizacional en el ámbito educativo, respaldada por la perspectiva de Salgado (2015), quien destacó su evolución e importancia para las instituciones. Se identificaron tres dimensiones claves del clima organizacional: Estructura organizacional, Recompensas y Liderazgo, consideradas esenciales para el desarrollo de los educandos, por lo cual subrayó la conexión entre estas dimensiones y la variable "Buen Vivir", sugiriendo que un clima organizacional positivo puede contribuir al bienestar general de las escuelas, más aún apuntó al fortalecimiento de estas dimensiones puede mejorar tanto el rendimiento académico como el social, abordando las deficiencias identificadas en las unidades educativas.

De acuerdo con las conclusiones de la investigación de Vite Herrera (2019), que se enfoca en el entorno laboral, definido como las percepciones que los empleados tienen acerca del contexto donde desempeñan sus funciones, y su influencia en el rendimiento laboral, se estableció una base para respaldar los resultados de la hipótesis específica 1. Estos resultados, expresados a través del Tau B de Kendall en la Tabla 9, con un valor de 0,683 y la significancia de Wald en la tabla 10 registrada como 0,000, así como el índice de Nagelkerke de 0,370, condujeron a la aceptación de la hipótesis planteada.

La información recopilada en las Tablas 11 y 12 confirmó la validación de la hipótesis específica 2, respaldada por un índice de Nagelkerke del 63,50% y una significancia de Wald de 0,000. Según la perspectiva de Castrejón (2016), el

desarrollo personal se consideró esencial para el clima organizacional en las unidades educativas. Este respaldo se vio fortalecido por la contribución significativa del Tau B de Kendall, que aportó un valor de 0,564 en el marco de esta investigación.

En la conclusión el análisis de los resultados obtenidos en la encuesta dirigida a los docentes, se abordaron la hipótesis 3, cuyos resultados se presentaron en la Tabla 13. Se desarrolló el valor del Tau B de Kendall, que alcanzó un 0,659, respaldando así la información aportada por Torrejón y Zapata (2020) en su investigación. En su estudio, también se evidenció la influencia de las dimensiones analizadas en la variable del clima organizacional, lo que valida los resultados obtenidos en la presente investigación. Este respaldo se ve respaldado por la significancia de Wald, que se registra en 0,01, subrayando la relevancia de la investigación llevada a cabo

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** La conclusión se basó a la utilización del método de Taub Kendal donde los resultados indicaron una significancia es mayor a 0.05 para ambas variables, lo que llevó al rechazo de la hipótesis nula. Esto sugiere que hay una relación sustancial entre el Buen Vivir y el Clima Organizacional en las instituciones educativas ecuatorianas, respaldada por la robustez del modelo utilizado, que explica el 74.5% de la variabilidad en los datos. Sin embargo, es crucial interpretar estos hallazgos con precaución y considerar el contexto específico de la investigación, así como validarlos en la literatura científica y con estudios similares.

**Segunda:** A partir de la recolección de datos en una encuesta dirigida a los docentes de la Unidad Educativa de Ecuador, se logró calcular un índice de Nagelkerke del 74.5%. Este indicador surge de la aplicación de la prueba de Wald a las variables "Buen Vivir" y "Clima Organizacional", los resultados exhibieron una significancia inferior a 0.05, lo que confirma la validación de la hipótesis de la investigación.

**Tercera:** La fiabilidad de los instrumentos de investigación aplicados a los docentes de la Unidad Educativa se determinó respaldada por niveles significativamente altos de consistencia interna. La variable "Buen Vivir" exhibe una confiabilidad destacada, medida a través del coeficiente de alfa de Cronbach, que alcanzó un sólido 0,85. Asimismo, la variable "Clima Organizacional" demostró una consistencia aún mayor, con un coeficiente de alfa de Cronbach de 0,91. Estos valores indican una alta confiabilidad en las mediciones realizadas, fortaleciendo la credibilidad de los resultados obtenidos, especialmente al considerar la validación adicional realizada por expertos en el campo.

**Cuarta:** Los resultados de las encuestas, posteriormente tabulados mediante el programa SPSS, revelaron que los docentes se encuentran aún en una fase de desarrollo en cada una de las dimensiones asociadas con la variable "Buen Vivir". En contraste, al analizar las dimensiones de la variable "Clima Organizacional", resaltó que la dimensión de liderazgo se halló en un nivel

bajo, en contraposición a las dimensiones de estructura organizacional y recompensa. Este hallazgo sugirió que existe margen para mejorar y optimizar el trabajo, especialmente enfocándose en fortalecer la dimensión de liderazgo para abordar esta deficiencia identificada.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera:** Se propone que se apliquen alternativas y nuevas estrategias, dirigidas al director institucional, centrándose especialmente en el concepto del “Buen Vivir”, con el objetivo de fortalecer el liderazgo de los docentes en la Unidad Educativa. Esto podría fomentar un ambiente propicio para el trabajo colaborativo y el desarrollo conjunto de metas educativas

**Segunda:** Se sugiere que se creen espacios entre docentes, donde se permita cultivar un clima organizacional positivo en la Unidad Educativa. Esto implica establecer un sentido de responsabilidad para contribuir significativamente a la cohesión de un ambiente de aprendizaje más efectivo.

**Tercera:** Para mejorar las relaciones y fortalecer el clima organizacional, se propone que los encargados del área administrativa implementen actividades más interactivas entre todos los miembros del plantel. Esta iniciativa busca favorecer la comunicación y la colaboración entre toda la comunidad educativa.

Es esencial que la institución aplique principios constitucionales basados en las alternativas del buen vivir, involucrando a todos en la eficiente aplicación de actividades donde se fortalezca el desarrollo de diversos aspectos, referentes al cuidado de la naturaleza, equidad de género, desarrollo sostenible, impulso a la educación, justicia social etc. Para contribuir en un excelente clima organizacional con un ambiente educativo más dinámico y participativo.

**Cuarta:** Se recomienda facilitar oportunidades para que los maestros adapten en sus planificaciones estrategias donde como eje transversal se instruya al educando a no discriminar a las demás, lo cual permitirá convivir de una manera más armónica y efectiva. A su vez ofrecer servicios educativos de calidad.

**Quinta:** Finalmente, se solicita a los docentes a adoptar una actitud positiva y adaptativa, colaborando activamente en el mejoramiento de la estructura organizacional. Esta colaboración puede potenciar la efectividad de los métodos de trabajo y fomentar un ambiente laboral agradable



## REFERENCIAS

- Aguirre León, G., Serrano Orellana, B., & Sotomayor Pereira, G. (2017). *El liderazgo de los gerentes de las Pymes de Machala*. Revista Multidisciplinar de la Universidad Cienfuegos. Vol. 9(1). 187-195.  
<http://rus.ucf.edu.cu/>
- Almeida Guzmán, M. y Díaz Guevara, C. (2020). *Economía circular, una estrategia para el desarrollo sostenible*. Avances en Ecuador. Estudios de la Gestión, No. 8, 35-57. ISSN: 2550-6641; e-ISSN: 2661-6513  
<https://revistas.uasb.edu.ec/index.php/eg/article/view/2407/2199>
- Arias Gómez, D. (Ed.). (2016). *Escuela y formación humanista: miradas desde la investigación educativa*. Escuela y formación humanista: miradas desde la investigación educativa. Kimpres  
[http://biblioteca.clacso.edu.ar/Colombia/fce-unisalle/20170117010004/escuela\\_y\\_formacion\\_humanista.pdf](http://biblioteca.clacso.edu.ar/Colombia/fce-unisalle/20170117010004/escuela_y_formacion_humanista.pdf)
- Azuero, Á. (2019). *Significatividad del marco metodológico en el desarrollo de proyectos de investigación*. Revista Arbitrada Interdisciplinaria Kimona, 4(8). <https://doi.org/10.35381/r.k.v4i8.274>
- Bastidas Espinosa, V. (2018). *La estructura organizacional y su relación con la calidad de servicio en centros de educación inicial*. La estructura organizacional y su relación con la calidad de servicio en centros de educación inicial. [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar] Archivo Digital

<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6233/1/T2664-MAE-Bastidas-La%20estructura.pdf>

Bravo, A., Crespo, J., Greene, N., Gualinga, J., Kohn, E., Larrea, C., Storini, C. (2017). *Buen vivir como alternativa al desarrollo: una construcción interdisciplinaria y participativa*. <http://hdl.handle.net/10644/6086>

Castrejón Bustamante, Rosa. (2022). *¿Autoestima y autonomía en el aprendizaje de las estudiantes de una institución de educación secundaria, Guadalupe*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo] Archivo Digital  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/97616/Bustamante\\_CRE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/97616/Bustamante_CRE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Constitución De La República Del Ecuador [Const.] . (2011, 13 de julio). Artículo 26 [Título II]. Ecuador: Registro Oficial.  
[https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_ecu\\_const.pdf](https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf)

Córdova Aldás, B. P. (2021). *El clima laboral y su incidencia en el desempeño del personal docente de las Unidades Educativas del Milenio pertenecientes al Distrito 06D05 Guano - Penipe Educación*. [Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Ambato] Archivo Digital  
<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/31971>

Cravino, A. (2021). *Investigación y tesis en disciplinas proyectuales: Una orientación metodológica*. Revista Argentina: CP67, Vol. 4, 24-76.

Cruz Candia, A. (2018). *Clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en la institución educativa 70029 "María Auxiliadora" distrito de*

Puno 2017. [Tesis de Maestria, Universidad Cesar Vallejo] Archivo Digital

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44656/Cruz\\_CASD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44656/Cruz_CASD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Cruz Ortiz, V., Salanova, M. y M. Martínez, I. (2013). *Liderazgo transformacional: investigación actual y retos futuros*. Universidad & Empresa, 15(25), 13-32.  
<https://www.redalyc.org/pdf/1872/187229746002.pdf>

Day, C. (Ed.). (2023). *Formar docentes: Cómo, cuándo y en qué condiciones aprende el profesorado*. Editorial Narcea Ediciones, 2023.  
<https://revistas.pedagogica.edu.co/index.php/PPDQ/article/view/6489>

Del Valle Gómez, K., & Gómez, A. (Ed.). (2019). *Muestreo Estadístico Para Docentes y Estudiantes*. Editorial Amazon Digital Services LLC - Kdp, 2019.

Edel Navarro, R., (2003). *El rendimiento académico: concepto, investigación y desarrollo*. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 1(2), ISSN: 1696-4713.  
<https://www.redalyc.org/pdf/551/55110208.pdf>

Enciso Condori, N. (2022). *Gestión pedagógica e interculturalidad en docentes de las Instituciones educativas públicas del distrito de Socos Ayacucho, 2022*. [Tesis de Maestria, Universidad Cesar Vallejo] Archivo Digital  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94688/Enciso\\_CN-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94688/Enciso_CN-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

- Fernández Pomalaza, W., Estrada Mejía, W., Pérez Vásquez, A., & Cruz Machaca, P. (2015). *Liderazgo Laissez Faire*. Revista de Investigación Cuaderno Empresarial. Vol. 1 Núm. 1. <https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/rice/article/view/851>
- Fierro, I., & Villalva, M. (2017). *El liderazgo democrático: una aproximación conceptual*. INNOVA Research Journal, 2(4), 155–162. <https://doi.org/10.33890/innova.v2.n4.2017.210>
- Fritz, D., & Orbelina, E. (Ed.). (2021). *El liderazgo en la educación teológica, volumen3: Fundamentos para el desarrollo docente*. Editorial Langham Global Library, 2021.
- García Andrade, J. N. (2022). *De la satisfacción y evaluación, a la mejora continua en la calidad educativa: estudio de la licenciatura en psicología en una institución pública*. Editorial Palibrio.
- Gonzales Miranda, D. R. (2009). *Estrategias de retención del personal. Una reflexión sobre su efectividad y alcances*. Revista Universidad EAFIT. Vol. 45, núm. 156. 45-72 <https://www.redalyc.org/pdf/215/21518650004.pdf>
- Iglesias-Armenteros A, Sánchez-García Z. (2015). *Generalidades del clima organizacional*. Revista MediSur, Vol. 13, núm. 3 <http://www.medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/3047>
- International Task Force on Teachers for Education 2030, U. (Ed.). (2020). *Guía para el desarrollo de políticas docentes*. Editorial UNESCO Publishing,

2020.

Loza Chura, E. (Ed.). (2018). *Estrategias de afrontamiento en damnificados del Valle de las Flores en relación al bienestar subjetivo ciudad de La Paz*. Editorial Universidad Mayor de San Andrés.

Madroñero Palacios, S. y Guzmán Hernández, T. (2018). *Desarrollo sostenible. Aplicabilidad y sus tendencias*. Revista Tecnología en Marcha. Vol.31 N.3. ISSN 0379-3982  
[https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0379-39822018000300122](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0379-39822018000300122)

Manuel, A., López, J. J., & Benavente, A. (2013). *Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología*. Manuales de Psicología, 29(3), 1038-1059. <https://dx.doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>

Manosalvas, M., (2014). Buen vivir o sumak kawsay. *En busca de nuevos referentes para la acción pública en Ecuador*. Iconos. Revista de Ciencias Sociales, (49), 101-121.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=50930584007>

Medina, R., Arnoldo, M., Poblano-Ojinaga, Rafael, E., Tarango, A., Lizette, Rodríguez Borbón, M. I. (2021). *Validación por juicio de expertos de un instrumento de evaluación para evidencias de aprendizaje conceptual*. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, 22(11). <https://doi.org/10.23913/ride.v11i22.960>

Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Revista Universitaria Digital de Ciencias Sociales,

34(2),714.

[https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wpcontent/uploads/2019/02/RUDIC Sv9n18p92\\_95.pdf](https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wpcontent/uploads/2019/02/RUDIC_Sv9n18p92_95.pdf)

Miniguano López, G. (2020). *Incidencia de la motivación a través de incentivos no remunerados de la LOSEP en el clima laboral de los cargos de Gestión Documental del Ministerio de Salud Pública años 2017 - 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar] Archivo Digital <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7762/1/T3351-MDTH-Miniguano-Incidencia.pdf>

Ministerio de Educación del Ecuador. [MINEDU]. (2022). *Unidades Educativas del Milenio*. Página Oficial <https://educacion.gob.ec/unidades-educativas-del-milenio-4/>

Neva Milicic. (2017). *Clima social escolar y desarrollo personal*. Ediciones UC, 2017.

Parra, L. (2015). *Aportes para el desarrollo normativo sobre acoso laboral en Ecuador: la experiencia de la Ley 1010 de 2006 en Colombia (Tema Central)*. [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar] Archivo Digital. <http://hdl.handle.net/10644/5283>

Penalva Verdú, C. (Ed.). (2021). *La comunidad del buen vivir. Sus voces populares y sus medidas*. Editorial Dykinson, 2021. Pérez Fonseca, J., & Graus Gamboa, M. (2017). *Aspectos teóricos sobre el diseño curricular y sus particularidades en las ciencias.*— Revista de Ciencias y Educación, Vol. 6-3, 2266-1536.

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6132044.pdf>

Pizzul, M. (2013). *La formación humanística, fin esencial de la Universidad.*

Revista. Universidad Fasta José Miguel Ravasi. 1, 978-987-1312-50-4

<https://www.ufasta.edu.ar/biblioteca/files/2013/02/La->

[formaci%C3%B3n-human%C3%ADstica.pdf](https://www.ufasta.edu.ar/biblioteca/files/2013/02/La-formaci%C3%B3n-human%C3%ADstica.pdf)

Quispe Ayquipa, A. (2018). *Relación del Clima Institucional en el Rendimiento*

*Académico en la I.E.P. "Luis Guillermo Lumbreras Salcedo"- 2018.*

[Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo] Archivo digital

<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26076/q>

[uispe\\_aa.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26076/q/uispe_aa.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Rodríguez Kauth, Á., (2001). Nuevos aportes a la satisfacción de necesidades

desde la psicología social crítica. *Investigación & Desarrollo*, 09(1),

408- 429. <https://www.redalyc.org/pdf/268/26890103.pdf>

Salgado Garzón, P. (2015). *Mejoramiento del clima organizacional para*

*incrementar el desempeño laboral en la Intendencia Nacional del*

*Sistema de Seguro Privado de la Superintendencia de Bancos y*

*Seguros, en el año 2014.* [Tesis de Maestría, Universidad Técnica

Particular de Loja] Archivo Digital.

<http://dspace.utpl.edu.ec/handle/123456789/12858>

Sandoval Manríquez, M. (2014). *Convivencia y clima escolar: claves de la*

*gestión del conocimiento.* *Última Década*, 41, 153-178.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=19536988007>

- Santabarbara Serrano, J., López, R., Rubio, E., Lobo, E., & Araguez, G. (Ed.) (2015). *Cálculo del tamaño de la muestra en estudios biomédicos (ejercicios resueltos con Epidat 4.1)*. Editorial Prensas de la Universidad de Zaragoza, 2015.
- Secretaría De Educación Pública (2023). *Protocolo para la Convivencia Armónica del estudiantado en los planteles federales de Educación Media Superior*. Editorial Kant.
- Sepúlveda, M. (2021). *El Buen Vivir*. Miami: Amazon Digital Services LLC - Kdp.
- Torrejón Noboa, P., & Zapata Correa, J. (2020). [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo] Archivo Digital <https://hdl.handle.net/20.500.12692/60790>
- Torres Solís, M., & Ramirez Valverde, B. (2019). *Buen vivir y vivir bien: alternativas al desarrollo en Latinoamérica*. Revista de estudios Latinoamericanos, 69, 57106. <https://doi.org/10.22201/cialc.24486914e.2019.69.57106>
- Vásquez Rodríguez, F. (Ed.). (2010). *Estrategias de enseñanza: investigaciones sobre didáctica en instituciones educativas de la ciudad de Pasto*. Editorial Kimpres Ltda. <https://biblioteca.clacso.edu.ar/Colombia/fce-unisalle/20170117011106/Estrategias.pdf>
- Villalobos Álvarez, M., y Guevara Mundaca, F. (2020). *Clima organizacional y su relación con el desempeño de los docentes de la institución educativa Santa Lucía de Ferreñafe*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo] Archivo Digital. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72526/Guevara\\_MFDM-Villalobos\\_AME-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72526/Guevara_MFDM-Villalobos_AME-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)



Villamar y Romero (2016). *Influencia de las políticas del buen vivir para la calidad del clima organizacional en la comunidad educativa de la Escuela de educación general básica Rafael Larrea Insuasti, Zona 8, Distrito 09D24*. [Tesis de Licenciatura, Universidad de Guayaquil] Archivo Digital.  
<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/29770/1/Romero%20%20Villamar.pdf>

Vera Cáceres (2018). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en una institución castrense, Callao 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo] Archivo Digital.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30626/Vera\\_CAA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30626/Vera_CAA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Vite Herrera (2019). *Influencia del clima laboral en el desempeño de los servidores públicos de la Subdirección Nacional de Gestión de Talento Humano del IESS (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social) ubicada en la ciudad de Quito*. [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar] Archivo Digital.  
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7202/1/T3103-MDTH-HerreraInfluencia.pdf>

Zambrano Estupiñán (2018). *La satisfacción de las necesidades psicológicas básicas en la práctica deportiva de los estudiantes con discapacidad intelectual moderada. La satisfacción de las necesidades psicológicas básicas en la práctica deportiva de los estudiantes con discapacidad*

*intelectual moderada*. [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar] Archivo Digital.

<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6657/1/T2884-MINE-Zambrano-La%20satisfaccion.pdf>

Zapata Cruz (2020). *“Preservación del Río Piura para garantizar el derecho de los pobladores de Canchaque a vivir en un ambiente sano”*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo] Archivo Digital.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58761/Zapata\\_CLMMSD.pdf?sequence=1&isAllowed](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58761/Zapata_CLMMSD.pdf?sequence=1&isAllowed)

## **ANEXOS**

## ANEXOS 1

### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN PARA LA VARIABLE ALTERNATIVAS DEL BUEN VIVIR

Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
<p>Morán (2016) las alternativas del "Buen Vivir" se refiere a una filosofía de vida que integra el bienestar humano con el respeto y equilibrio del entorno natural. Originado en cosmovisiones indígenas como el "Sumak Kawsay", busca un desarrollo sostenible</p>	<p>Se establece una definición operativa a través de la ejecución de una encuesta dirigida a los docentes Esta encuesta tiene como finalidad identificar la relación que existe entre las alternativas del buen vivir y el clima organizacional. El cuestionario consta de un total de 18 preguntas, con base a las tres dimensiones y los nueve indicadores, las preguntas se realizan con la escala de Likert.</p>	<p><b>Formación humanista</b></p>	<p>Desarrollo equitativo</p>	<p>1. ¿Considera usted, que la alternativa del Buen vivir proporciona un desarrollo equitativo?                  2. ¿Cree que la formación actual promueve un desarrollo equitativo entre los estudiantes?                  3. ¿Ser equitativos en la distribución de recursos es necesario para una educación integral?</p>	<p>5 = Muy de acuerdo, 4 = De acuerdo, 3 = Indiferente, 2 = En desacuerdo y 1 = Muy en desacuerdo.</p>
			<p>Diversidad cultural</p>	<p>4. ¿Se debe fomentar en los estudiantes el respeto a la diversidad cultural?                  5. ¿En la actualidad se debe hablar de una educación inclusiva?                  6. ¿Considera que se fomenta la diversidad cultural de manera efectiva en la educación?</p>	
			<p>Justicia y equidad</p>	<p>7. ¿Los atributos subjetivos de justicia y equidad son imprescindibles para el Buen vivir?                  8. ¿Piensa que la justicia y la equidad son valores que se reflejan en la formación que se brinda?</p>	

		<b>Desarrollo personal</b>	Autoevaluación	<p>9. ¿Consideras importante evaluar tu nivel de comprensión sobre la calidad de vida?</p> <p>10. ¿Siente que tiene oportunidades suficientes para autoevaluarse y reflexionar sobre desarrollo personal en el entorno laboral o académico?</p>	
			Rendimiento laboral	<p>11. ¿La motivación del personal se refleja en el rendimiento laboral?</p> <p>12. ¿Considera que su rendimiento laboral o académico se ve afectado negativamente debido a la falta de atención al desarrollo personal?</p>	
			Rendimiento académico	<p>13. ¿El rendimiento académico se da en instituciones organizadas en su administración?</p> <p>14. ¿Cree que la falta de enfoque en el desarrollo personal en el trabajo o en el ámbito académico podría estar limitando su rendimiento en general?</p>	
		<b>Satisfacción de necesidades</b>	<b>Retención escolar</b>	<p>15. ¿Cree usted, que las asistencias escolares continuas reflejan la satisfacción escolar?</p> <p>16. ¿Considera que la falta de satisfacción de sus necesidades básicas afecta su retención escolar?</p>	
			<b>Evaluación</b>	<p>17. ¿Considera importante realizar una encuesta quimestral sobre el nivel de satisfacción de los estudiantes?</p> <p>18. ¿Cree que la evaluación de sus necesidades en la institución educativa no se realiza de manera adecuada?</p>	

			<b>Absentismo Escolar</b>	19. ¿Es importante analizar qué factores inciden en el absentismo escolar? 20 ¿Piensa que el alto nivel de absentismo escolar podría estar relacionado con la insatisfacción de las necesidades de los estudiantes?	
--	--	--	-------------------------------	--	--

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN PARA LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Definición	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
García Solarte y Méndez Álvarez (2006) describen el Clima Laboral como el ambiente único dentro de una organización, construido y percibido por el empleado a partir de las circunstancias que encuentra en su interacción social y en la estructura organizativa	El clima organizacional de una escuela se desarrolla a partir de una interacción compleja de factores que incluyen la comunicación, el liderazgo, las relaciones interpersonales, reconocimiento, la carga de trabajo, la participación en la toma de decisiones y la cultura	Estructura organizacional	<b>Comunicación Interna</b>	1. ¿Considera usted, que es necesario el dominio verbal expresivo? 2. ¿Siente que la comunicación interna en la institución educativa es efectiva y fluida? 3. ¿El clima organizacional efectivo mejora la calidad educativa?	5 = Muy de acuerdo, 4 = De acuerdo, 3 = Indiferente, 2 = En desacuerdo y 1 = Muy en desacuerdo.
			<b>Flexibilidad</b>	4. ¿Cree usted, que en educación la flexibilidad es un referente para la calidad? 5. ¿Cree que la estructura organizacional de la institución fomenta la flexibilidad en la toma de decisiones?	
			<b>Autonomía de Equipos</b>	6. ¿La formación constante implica el desarrollo de la autonomía personal? 7. ¿Considera que los equipos tienen suficiente autonomía para	

	<p>organización. en un ambiente de trabajo saludable es esencial para el bienestar de todos los miembros de la comunidad escolar y para el éxito educativo de los estudiantes.</p>			llevar a cabo sus tareas de manera eficiente?
		Recompensa	<b>Beneficios Secundarios</b>	8. ¿Elaborar un plan de recompensas anual, es importante? 9. ¿Siente que los beneficios secundarios ofrecidos por la institución educativa son adecuados y motivadores?
			<b>Reconocimiento Público</b>	10. ¿Se debe fomentar la cultura de reconocimiento en el ámbito educativo? 11. ¿Considera que el reconocimiento público a los logros y esfuerzos de los miembros del equipo es suficiente?
			<b>Oportunidades de Ascenso</b>	12. ¿Las instituciones deben invertir en las capacitaciones del personal? 13. ¿Cree que existen suficientes oportunidades de ascenso y crecimiento profesional en la institución?
Liderazgo	<b>Toma de Decisiones</b>	14. ¿Un líder es el que toma las decisiones en equipo? 15. ¿Considera que el liderazgo en la institución fomenta una adecuada toma de decisiones y participación de los miembros del equipo?		



			<p><b>Retroalimentación</b></p>	<p>16. ¿Considera usted, en la constante información, para un buen liderazgo?</p> <p>17. ¿Cree que la retroalimentación por parte de los líderes en la institución es insuficiente o poco efectiva para su desarrollo?</p>	
			<p><b>Innovación y Creatividad</b></p>	<p>18. ¿Los maestros deben fomentar la innovación y la creatividad en sus clases impartidas?</p> <p>19. ¿Percibe que se fomenta la innovación y la creatividad en la institución gracias al liderazgo ejercido?</p> <p>20. ¿Deben los directivos invertir en capacitaciones sobre innovación escolar?</p>	

## ANEXO 2 Instrumento de Recolección de Datos.

### CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE ALTERNATIVAS DEL BUEN VIVIR

#### DATOS INFORMATIVOS:

CARGO  DIRECTIVO  DOCENTE  ADMINISTRATI  M  H

CONDICIÓN  N  C AÑOS DE SERVICIO

**INSTRUCCIONES.** La información que nos proporcionas será solo de conocimiento del investigador por tanto evalúa el .....en tu institución educativa, en forma objetiva y veraz respondiendo las siguientes interrogantes.

- Por favor no deje preguntas sin contestar.
- Marca con un aspa en solo uno de los recuadros correspondiente a la escala siguiente:

(1) MUY EN DESACUERDO	(2) EN DESACUERDO	(3) INDIFERENTE	(4) DE ACUERDO	(5) MUY DE ACUERDO
-----------------------	-------------------	-----------------	----------------	--------------------

DIMENSIÓN 1: Formación Humanística		Escala de Valoración				
		1	2	3	4	5
ÍTEMS						
1	¿Considera usted, que la alternativa del Buen vivir proporciona un desarrollo equitativo	MED	ED	I	DA	MA
2	¿Cree que la formación actual promueve un desarrollo equitativo entre los estudiantes?	MED	ED	I	DA	MA
3	¿Ser equitativos en la distribución de recursos es necesario para una educación integral?	MED	ED	I	DA	MA
4	¿Se debe fomentar en los estudiantes el respeto a la diversidad cultural?	MED	ED	I	DA	MA
5	¿En la actualidad se debe hablar de una educación inclusiva?	MED	ED	I	DA	MA
6	¿Considera que se fomenta la diversidad cultural de manera efectiva en la educación?	MED	ED	I	DA	MA
7	¿Los atributos subjetivos de justicia y equidad son imprescindibles para el Buen vivir?	MED	ED	I	DA	MA

8	¿Piensa que la justicia y la equidad son valores que se reflejan en la formación que se brinda?	MED	ED	I	DA	MA
<b>DIMENSIÓN 2: Desarrollo personal</b>		<b>Escala de Valoración</b>				
9	¿Consideras importante evaluar tu nivel de comprensión sobre la calidad de vida?	MED	ED	I	DA	MA
10	¿Siente que tiene oportunidades suficientes para autoevaluarse y reflexionar sobre desarrollo personal en el entorno laboral o académico?	MED	ED	I	DA	MA
11	¿La motivación del personal se refleja en el rendimiento laboral?	MED	ED	I	DA	MA
12	¿Considera que su rendimiento laboral o académico se ve afectado negativamente debido a la falta de atención al desarrollo personal?	MED	ED	I	DA	MA
13	¿El rendimiento académico se da en instituciones organizadas en su administración?	MED	ED	I	DA	MA
14	¿Cree que la falta de enfoque en el desarrollo personal en el trabajo o en el ámbito académico podría estar limitando su rendimiento en general?	MED	ED	I	DA	MA
<b>DIMENSIÓN 3: Satisfacción de Necesidades</b>		<b>Escala de Valoración</b>				
15	¿Cree usted, que las asistencias escolares continuas reflejan la satisfacción escolar?	MED	ED	I	DA	MA
16	¿Considera que la falta de satisfacción de sus necesidades básicas afecta su retención escolar?	MED	ED	I	DA	MA
17	¿Considera importante realizar una encuesta quimestral sobre el nivel de satisfacción de los estudiantes?	MED	ED	I	DA	MA
18	¿Cree que la evaluación de sus necesidades en la institución educativa no se realiza de manera adecuada?	MED	ED	I	DA	MA
19	¿Es importante analizar qué factores inciden en el absentismo escolar?	MED	ED	I	DA	MA
20	¿Piensa que el alto nivel de absentismo escolar podría estar relacionado con la insatisfacción de las necesidades de los estudiantes?	MED	ED	I	DA	MA

## CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

### DATOS INFORMATIVOS:

CARGO  DIRECTIVO  DOCENTE  ADMINISTRATI  M  H

CONDICIÓN  N  C AÑOS DE SERVICIO

**INSTRUCCIONES.** La información que nos proporcionas será solo de conocimiento del investigador por tanto evalúa el .....en tu institución educativa, en forma objetiva y veraz respondiendo las siguientes interrogantes.

- Por favor no deje preguntas sin contestar.
- Marca con un aspa en solo uno de los recuadros correspondiente a la escala siguiente:

<b>(1) MUY EN DESACUERDO</b>	<b>(2) EN DESACUERDO</b>	<b>(3) INDIFERENTE</b>	<b>(4) DE ACUERDO</b>	<b>(5) MUY DE ACUERDO</b>
----------------------------------	------------------------------	----------------------------	---------------------------	-------------------------------

<b>DIMENSIÓN 1: ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL</b>		<b>Escala de Valoración</b>				
<b>ÍTEMS</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	¿Considera usted, que es necesario el dominio verbal expresivo?	MED	ED	I	DA	MA
2	¿Siente que la comunicación interna en la institución educativa es efectiva y fluida?	MED	ED	I	DA	MA
3	¿El clima organizacional efectivo mejora la calidad educativa?	MED	ED	I	DA	MA
4	¿Cree usted, que en educación la flexibilidad es un referente para la calidad?	MED	ED	I	DA	MA
5	¿Cree que la estructura organizacional de la institución fomenta la flexibilidad en la toma de decisiones?	MED	ED	I	DA	MA
6	¿La formación constante implica el desarrollo de la autonomía personal?	MED	ED	I	DA	MA
7	¿Considera que los equipos tienen suficiente autonomía para llevar a cabo sus tareas de manera eficiente?	MED	ED	I	DA	MA
<b>DIMENSIÓN 2: RECOMPENSA</b>		<b>Escala de Valoración</b>				

8	¿Elaborar un plan de recompensas anual, es importante?	MED	ED	I	DA	MA
9	¿Siente que los beneficios secundarios ofrecidos por la institución educativa son adecuados y motivadores?	MED	ED	I	DA	MA
10	¿Se debe fomentar la cultura de reconocimiento en el ámbito educativo?	MED	ED	I	DA	MA
11	¿Considera que el reconocimiento público a los logros y esfuerzos de los miembros del equipo es suficiente?	MED	ED	I	DA	MA
12	¿Las instituciones deben invertir en las capacitaciones del personal?	MED	ED	I	DA	MA
13	¿Cree que existen suficientes oportunidades de ascenso y crecimiento profesional en la institución?	MED	ED	I	DA	MA
<b>DIMENSIÓN 3: LIDERAZGO</b>		<b>Escala de Valoración</b>				
14	¿Un líder es el que toma las decisiones en equipo?	MED	ED	I	DA	MA
15	¿Considera que el liderazgo en la institución fomenta una adecuada toma de decisiones y participación de los miembros del equipo?	MED	ED	I	DA	MA
16	¿Considera usted, en la constante información, para un buen liderazgo?	MED	ED	I	DA	MA
17	¿Cree que la retroalimentación por parte de los líderes en la institución es insuficiente o poco efectiva para su desarrollo?	MED	ED	I	DA	MA
18	¿Los maestros deben fomentar la innovación y la creatividad en sus clases impartidas?	MED	ED	I	DA	MA
19	¿Percibe que se fomenta la innovación y la creatividad en la institución gracias al liderazgo ejercido?	MED	ED	I	DA	MA
20	¿Deben los directivos invertir en capacitaciones sobre innovación escolar?	MED	ED	I	DA	MA

### Anexo 3. **Cálculo de Muestra.**

Nivel de confianza en la investigación: 95%

Valor Z = 1,96

Margen de error muestral = 5% = 0,05

Población objetivo = Pobladores

Proporción muestral = 0,5 (Criterio conservador)

**Fórmula:** Población finita

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5) (1-0.5) (36)}{(0.05)^2 (36-1) + (1.96)^2 (0.5) (1-0.5)}$$

$$n = 32,99$$

$$n = 33 \text{ Colaboradores}$$

**Anexo 4 Valides y Confiabilidad de los Instrumentos de Recolección de Datos**

**CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE I: ALTERNATIVAS DEL BUEN**

**VIVIR**

**Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,852	20

**Estadísticos total-elemento**

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
P1	82,50	63,167	,677	,840
P2	82,90	64,767	,228	,855
P3	82,50	64,278	,537	,844
P4	82,30	63,789	,746	,841
P5	82,50	66,278	,291	,850
P6	83,00	57,333	,513	,844
P7	82,40	62,489	,821	,837
P8	82,50	64,278	,537	,844
P9	82,60	63,822	,581	,843
P10	83,40	63,378	,203	,863
P11	82,40	64,489	,550	,844
P12	83,30	60,900	,309	,858
P13	82,90	63,656	,306	,852
P14	83,20	57,511	,615	,837
P15	82,80	64,844	,339	,849
P16	82,80	55,956	,855	,825
P17	82,60	59,378	,836	,831
P18	83,10	64,544	,235	,855
P19	82,60	66,044	,311	,850
P20	82,60	64,044	,553	,843

## CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE II: CLIMA ORGANIZACIONAL

### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,911	20

### Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
P1	80,80	161,956	,697	,907
P2	81,60	143,600	,770	,900
P3	80,70	166,011	,412	,910
P4	81,10	150,544	,758	,901
P5	80,90	158,100	,719	,905
P6	80,90	154,767	,648	,904
P7	81,20	153,067	,552	,907
P8	80,70	173,789	-,121	,925
P9	81,70	149,122	,627	,905
P10	80,70	166,900	,340	,911
P11	81,70	142,678	,907	,896
P12	80,70	166,900	,340	,911
P13	82,00	134,000	,869	,897
P14	81,30	156,678	,443	,910
P15	81,50	138,056	,821	,898
P16	81,00	158,000	,733	,904
P17	81,50	153,167	,566	,906
P18	80,60	166,267	,454	,910
P19	81,40	148,044	,620	,905
P20	80,60	166,267	,454	,910



## Anexo 5 Matriz Evaluación por Juicio de Expertos

Validez para medir la variable buen vivir.

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia: SI

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [  ]    Aplicable después de corregir [  ]  
No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador: Domenech Tigeros Geomayra Alejandra

Especialidad del validador: Docente. Master en Administración Educativa

Fecha: 13 de noviembre 2023.

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto validador

#### Información Personal

Identificación: 80410227

Imprimir información

Nombres: DOMENECH TIGEROS GEOMAYRA ALEJANDRA

Sexo: FEMENINO

Nacionalidad: ECUADOR

#### Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Título	Institución de Educación Superior	Tipo	Reconocido Por	Número de Registro	Fecha de Registro	Área o Campo de Conocimiento	Observación
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	Extranjero		6421376	201-05-27		

#### Título(s) de tercer nivel de grado

Título	Institución de Educación Superior	Tipo	Reconocido Por	Número de Registro	Fecha de Registro	Área o Campo de Conocimiento	Observación
LICENCIATURA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN MENCIÓN EDUCACIÓN PRIMARIA	UNIVERSIDAD DE GUAYAS	Nacional		106-216-17528	21-6-24	EDUCACIÓN	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia: SI

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ x ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Msc. Verónica Villamar Beltrán

Especialidad del validador: Directivo

Fecha: 25 de octubre 2023.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto validador

#### Información Personal

Identificación: 0918044742  
Nombres: VILLAMAR BELTRAN VERONICA ALEXANDRA  
Género: FEMENINO  
Nacionalidad: ECUADOR

[Inquirir Información](#)

#### Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Título	Institución de Educación Superior	Tipo	Reconocido Por	Número de Registro	Fecha de Registro	Área o Campo de Conocimiento	Observación
DIPLOMA SUPERIOR EN GESTIÓN EDUCATIVA	UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA	Nacional		1001-10-70648	2010-08-26	EDUCACIÓN	
MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL	UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA	Nacional		1001-11-735926	2011-09-22	EDUCACIÓN	

#### Título(s) de tercer nivel de grado

Título	Institución de Educación Superior	Tipo	Reconocido Por	Número de Registro	Fecha de Registro	Área o Campo de Conocimiento	Observación
LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN ESPECIALIZACIÓN EDUCACIÓN PRIMARIA	UNIVERSIDAD DE GUAYAS	Nacional		1006-09-939934	2009-06-07	EDUCACIÓN	

#### Título(s) de tercer nivel técnico-tecnológico superior

Título	Institución de Educación Superior	Tipo	Reconocido Por	Número de Registro	Fecha de Registro	Área o Campo de Conocimiento	Observación
PROFESORA ESPECIALIZACIÓN EDUCACIÓN PRIMARIA	UNIVERSIDAD DE GUAYAS	Nacional		1006-06-688034	2009-06-07	EDUCACIÓN	



## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia: SI

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ x ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador

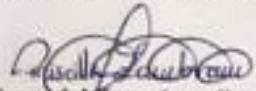
Priscilla Lissette Zambrano Bastidas.

Especialidad del Validador: Magister en

Tecnología e Innovación Educativa.

Fecha: 25 de octubre 2023.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dócutat alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

  
Firma del Experto validador

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

### Información Personal

Identificación: 0958017749  
Nombres: ZAMBRANO BASTIDAS PRISCILLA LISSETTE  
Género: FEMENINO  
Nacionalidad: ECUADOR

[Imprimir información](#)

### Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Título	Institución de Educación Superior	Tipo	Reconocido Por	Número de Registro	Fecha de Registro	Área o Campo de Conocimiento	Observación
MAESTRÍA EN TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN EDUCATIVA	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUATOR	Nacional		1807-2022-2330263	2022-09-22	EDUCACIÓN	

### Título(s) de tercer nivel de grado

Título	Institución de Educación Superior	Tipo	Reconocido Por	Número de Registro	Fecha de Registro	Área o Campo de Conocimiento	Observación
LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN MENCIÓN EDUCACIÓN INICIAL	UNIVERSIDAD DE GUAYAS	Nacional		1696-2019-2067076	2019-04-25	EDUCACIÓN	

### Título(s) de tercer nivel técnico-tecnológico superior

Título	Institución de Educación Superior	Tipo	Reconocido Por	Número de Registro	Fecha de Registro	Área o Campo de Conocimiento	Observación
PROFESOR EN EDUCACIÓN BÁSICA	INSTITUTO SUPERIOR PEDAGÓGICO RITA LEONARDO	Nacional		2346-14-136680	2014-04-11	EDUCACIÓN	
PROFESOR DE EDUCACIÓN BÁSICA DE EDUCACIÓN A DISTANCIA AND NIVEL TECNOLÓGICO	INSTITUTO SUPERIOR PEDAGÓGICO RITA LEONARDO	Nacional		2346-14-144074	2014-01-15	EDUCACIÓN	



## Validez para medir la variable clima organizacional.

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia: SI

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [  ]    Aplicable después de corregir [  ]  
No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador: Domenech Tigreros Geomayra Alejandra

Especialidad del validador: Docente. Master en Administración Educativa

Fecha: 13 de noviembre 2023.

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto validador

#### Información Personal

Identificación: 20470227

[Ingresa información](#)

Nombres: DOMENECH TIGREROS GEOMAYRA ALEJANDRA

Género: FEMENINO

Nacionalidad: ECUADOR

#### Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Título	Institución de Educación Superior	Tipo	Reconocido Por	Número de Registro	Fecha de Registro	Área o Campo de Conocimiento	Observación
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	Extranjero		66217376	2014-07		

#### Título(s) de tercer nivel de grado

Título	Institución de Educación Superior	Tipo	Reconocido Por	Número de Registro	Fecha de Registro	Área o Campo de Conocimiento	Observación
LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN MENCIÓN EDUCACIÓN PRIMARIA	UNIVERSIDAD DE GUAYAS	Nacional		696.216.17026	2016-03-24	EDUCACIÓN	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia: Si

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ x ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Msc. Verónica Villamar Beltrán

Especialidad del validador: Directivo

Fecha: 25 de octubre 2023.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto validador

#### Información Personal

Identificación: 0918046762  
Nombres: VILLAMAR BELTRAN VERONICA ALEXANDRA  
Género: FEMENINO  
Nacionalidad: ECUADOR

[Imprimir Información](#)

#### Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Título	Institución de Educación Superior	Tipo	Reconocido Por	Número de Registro	Fecha de Registro	Área o Campo de Conocimiento	Observación
DIPLOMA SUPERIOR EN GESTION EDUCATIVA	UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA	Nacional		1001-10-208493	2010-03-24	EDUCACION	
MAESTER EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL	UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA	Nacional		1001-11-235926	2011-04-22	EDUCACION	

#### Título(s) de tercer nivel de grado

Título	Institución de Educación Superior	Tipo	Reconocido Por	Número de Registro	Fecha de Registro	Área o Campo de Conocimiento	Observación
LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA EDUCACION ESPECIALIZACION EDUCACION PRIMARIA	UNIVERSIDAD DE GUAYAS	Nacional		1006-09-939904	2009-08-07	EDUCACION	

#### Título(s) de tercer nivel técnico-tecnológico superior

Título	Institución de Educación Superior	Tipo	Reconocido Por	Número de Registro	Fecha de Registro	Área o Campo de Conocimiento	Observación
PROFESORA ESPECIALIZACION EDUCACION PRIMARIA	UNIVERSIDAD DE GUAYAS	Nacional		1006-06-688034	2006-05-01	EDUCACION	





## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia: Si

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ x ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador

Priscilla Lisette Zambrano Bastidas.

Especialidad del Validador: Magister en

Tecnología e Innovación Educativa.

Fecha: 25 de octubre 2023.

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
Firma del Experto validador

### Información Personal

Identificación: 0950017749  
Nombre: ZAMBRANO BASTIDAS PRISCILLA LISSETTE  
Género: FEMENINO  
Nacionalidad: ECUADOR

[Imprimir Información](#)

### Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Título	Institución de Educación Superior	Tipo	Reconocido Por	Número de Registro	Fecha de Registro	Área o Campo de Conocimiento	Observación
MAGISTER EN TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN EDUCATIVA	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ECUATORIA	Nacional		1077-2023-0020002	2023-09-20	EDUCACION	

### Título(s) de tercer nivel de grado

Título	Institución de Educación Superior	Tipo	Reconocido Por	Número de Registro	Fecha de Registro	Área o Campo de Conocimiento	Observación
LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN MEFACON EDUCACIÓN PRIMARIA	UNIVERSIDAD DE GUAYAZUL	Nacional		1006-2019-0067016	2019-04-25	EDUCACION	

### Título(s) de tercer nivel técnico-tecnológico superior

Título	Institución de Educación Superior	Tipo	Reconocido Por	Número de Registro	Fecha de Registro	Área o Campo de Conocimiento	Observación
PROFESOR EN EDUCACIÓN BÁSICA	INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO RITA LEONARDO	Nacional		2360-19-130000	2014-04-14	EDUCACION	
PROFESOR DE EDUCACIÓN BÁSICA DE SEPTIMO AÑO NIVEL TECNOLÓGICO	INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO RITA LEONARDO	Nacional		2360-19-144074	2014-04-15	EDUCACION	

