



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
Clima institucional y condiciones laborales en
instituciones educativas de nivel inicial del distrito de
Santa, Áncash, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Asto Rojas, Maria del Pilar (orcid.org/0000-0003-3262-8890)

ASESOR:

Dr. Iturria Huaman, Robert Alberto ([orcif.org/0000-0001-6029-2015](https://orcid.org/0000-0001-6029-2015))

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

CHIMBOTE - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis Padres que se esforzaron para mejorar mi calidad de vida y para mis hijas que son el motivo de mi perseverancia y amor hacia ellas.

Pilar.

Agradecimiento

A Dios y a mi familia que me apoyaron de alguna u otra manera a desarrollar esta tesis, con mucha paciencia.

El Autor.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra y muestreo	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos	20
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES	42
VII. RECOMENDACIONES	43
REFERENCIAS	44
ANEXOS	

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1.	Contingencia entre clima institucional y condiciones laborales	23
Tabla 2.	Relación entre el clima institucional y las condiciones laborales	24
Tabla 3.	Nivel del clima institucional	25
Tabla 4.	Niveles de las dimensiones de la variable clima institucional	26
Tabla 5.	Nivel de las condiciones laborales	27
Tabla 6.	Niveles de las dimensiones de la variable condiciones laborales	28
Tabla 7.	Contingencia entre el clima institucional y las condiciones ambientales	29
Tabla 8.	Relación entre el clima institucional y las condiciones ambientales	30
Tabla 9.	Contingencia entre el clima institucional y la carga laboral	31
Tabla 10.	Relación entre el clima institucional y la carga laboral	32
Tabla 11.	Contingencia entre el clima institucional y las condiciones sociales	33
Tabla 12.	Relación entre el clima institucional y las condiciones sociales	34

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Diagrama de dispersión entre el clima institucional y las condiciones laborales	24
Figura 2. Diagrama de dispersión entre el clima institucional y las condiciones ambientales	30
Figura 3. Diagrama de dispersión entre el clima institucional y la carga laboral	32
Figura 4. Diagrama de dispersión entre el clima institucional y las condiciones sociales	34

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre Clima institucional y condiciones laborales de las instituciones educativas de educación inicial del distrito de Santa, Áncash, en el año 2022.

La metodología utilizada es de tipo básica, cuantitativa, no experimental, descriptiva. La población se encontró conformada por un total de 40 docentes de nivel inicial e integrados, pertenecientes a 10 instituciones educativas del distrito de Santa, así también, se empleó como técnica a la encuesta y como instrumento fueron 2 cuestionarios conformados por 28 y 20 ítems para la primera y segunda variable. De acuerdo a los resultados encontrados, se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de $\rho = 0,509$ y $p - \text{valor obtenido} = 0.001 < 0.05$, es decir, existe una correlación de nivel moderado, directo y significativo entre el clima institucional y las condiciones laborales en instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Santa, en el año 2022. En conclusión, se rechazó la hipótesis nula y aceptó la hipótesis de la investigación.

Palabras Clave: Clima institucional, condiciones laborales, condiciones sociales.

Abstract

The main objective of this research work was to determine the relationship between institutional climate and working conditions in initial education educational institutions in the district of Santa, Áncash, in the year 2022.

The methodology used is basic, quantitative, non-experimental, descriptive. The population was found to be made up of a total of 40 teachers of initial and integrated level, belonging to 10 educational institutions of the district of Santa, as well as, the survey was used as a technique and as an instrument were 2 questionnaires made up of 28 and 20 items to the first and second variables. According to the results found, a Spearman connection coefficient of $\rho = 0.509$ and $p - \text{value obtained} = 0.001 < 0.05$ was obtained, that is, there is a moderate, managerial and significant level connection between the institutional climate and the working conditions in educational institutions of the initial level of the district of Santa, in the year 2022.

Keywords: Institutional climate, working conditions, social conditions.

I. INTRODUCCIÓN

Como resultado, en su totalidad las organizaciones se inician y alegan su existencia buscando formas de satisfacer las necesidades de su clientela y de la sociedad en la que se desarrollan. En consecuencia, la calidad de los recursos humanos siempre estará ligada al funcionamiento de la organización, pues son los colaboradores los responsables del logro de las metas institucionales, y de ellos dependen para su cumplimiento. Las circunstancias laborales de un colaborador se consideran un elemento muy valioso a considerar dentro de una institución, ya que son un componente crítico del desempeño que un colaborador puede lograr en el lugar de trabajo.

Según refiere la UNESCO (2019), la educación para la sociedad mundial, se encuentra basada en 3 ámbitos de aprendizaje bien marcados, siendo el primero el cognitivo, seguido del socioemocional y por último el conductual, asociados al clima institucional, por tanto, estos ámbitos forman parte de los 4 pilares de la educación. Referido a ello, el estudio de Casassus (2003, citado en Alvarez y Fasanado, 2019), que fue presentado a la UNESCO, encontró algunas falencias en la gestión de las instituciones educativas, en las que se destacan las limitaciones que existen para desarrollar un modelo administrativo que esté alineado con el propósito de las instituciones educativas, así como los ámbitos efectivos que delimitan la equidad y la productividad que resulta de trabajar en un ambiente donde no se encuentra adecuado.

En tal sentido, cuando no se dan los medios o ambientes propicios para que las condiciones laborales del personal docente sea el más idóneo, se crean escenarios problemáticos, y un caso evidente se dio en Ecuador, donde el Ministerio de Educación de Ecuador (2021), informó acerca del examen o prueba de Bachiller llevada a cabo en el periodo 2018 al 2019, se pudo observar un escenario problemático referido a condiciones impropias para desarrollar las actividades pedagógicas, además no se les propició las facilidades para una continua capacitación, y es que un considerable porcentaje de docentes, presentaron resultados respecto a su desempeño que no era lo que esperaba, y

como se mencionó al inicio, esto ocurre a causa de condiciones impropias caracterizadas por un clima institucional negativo.

De acuerdo a lo manifestado y resaltando el aspecto de las condiciones laborales y los factores que inciden en el mismo, se destaca lo referido por el Banco Interamericano de Desarrollo (2020), ente que informó que a causa de la pandemia, se registró que aproximadamente 60.2 millones de docentes se han visto afectados, presentando grandes dificultades para poder adaptarse a una educación enteramente virtual, escenario que ha mermado su desempeño, y esto se vio evidenciado en la Encuesta Internacional sobre Docencia y Aprendizaje (TALIS) (UNESCO, 2019), donde se registró que al menos el 25% de docentes no se encuentran preparados o reconocen la necesidad de actualizar sus conocimientos en tecnologías de la información para poder ejercer una enseñanza virtual, además, se suma el que en la misma institución educativa no se dan las condiciones para mejorar esta situación, dado que según refieren, la comunicación entre pares también se ha visto afectada, lo que ha generado que el trabajo en equipo y ambiente propio para fomentar la constante formación profesional no se dé.

En el caso peruano el contexto referido a las instituciones educativas, la Defensoría del Pueblo (2020), informó que en plena pandemia, los docentes trabajaron 30 horas pedagógicas por un salario de S/.2300.00 en la primera escala; sin embargo, en respuesta a la pandemia, el Ministerio de Educación ha implementado la educación a distancia “Aprendo en casa”, que es una educación que se realiza desde la comodidad de sus propios hogares; como resultado de este cambio en la realidad educativa, los docentes ya no tienen un horario fijo de trabajo, es decir, no hay una jornada laboral establecida, con atención educativa disponible en cualquier momento del día. Las escuelas de reuniones, los cursos en línea y las capacitaciones, además de una gran cantidad de estudiantes que brindan comentarios a gran escala e informes mensuales, han resultado en cambios en la carga laboral, haciendo que esta aumente.

Un contexto similar se observa en las instituciones educativas del nivel inicial públicas del distrito de Santa, donde es claro que se ha creado un clima institucional negativo, producto de una clara falta de comunicación, intolerancia

y conflictos interpersonales, lo que se traduce en condiciones de trabajo para los docentes que no son las más favorables; a esto se suma el hecho de que, en consecuencia la educación ha cambiado, dado que se asisten en dos turnos, muchos de estos han tenido dificultades para adaptarse a este contexto, siendo un aspecto problemático la falta de empatía entre ellos, lo que hace que cada uno de ellos se sienta aislado, además de que no se tiene una comprensión de los esfuerzos que tienen que hacer los docentes por acudir a la institución educativa en un doble turno. En tal sentido, ante lo expuesto se formula lo siguiente: ¿Cuál es la relación entre el clima institucional y condiciones laborales en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Santa, en el año 2022?

El presente estudio se justifica a nivel teórico, dado que se realizó una revisión sistémica de diferentes postulados teóricos que ayuda a contextualizar y conceptualizar la información referida a la relación entre el clima institucional y las condiciones laborales de docentes, además de agrandar el conocimiento sobre ambas variables, sumado a la incorporación de estudios científicos que antecedieron al estudio de esta investigación, mismos que permitieron tener una visión más amplia de los resultados a los cuales se llegaron y mediante ello, se contrastó. A nivel metodológico, el estudio incorporó su evidencia cuantitativa, un cuestionario, el cual al ser validado permitió recoger información sobre las variables, además de poder ser empleado por otros investigadores. A nivel social, se justificó por su aporte en torno a los resultados que se encontraron, dado que son de conocimiento en la comunidad científica, la situación referida a la asociación entre las variables en estudio.

Respecto al propósito del estudio fue determinar la relación entre el clima institucional y condiciones laborales en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Santa, Áncash, en el año 2022. Como objetivos específicos se considera primero el identificar el nivel del clima institucional y posteriormente el medir el nivel de condiciones laborales en el retorno seguro a las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Santa. Seguido se tiene el establecer la relación entre el clima institucional y condiciones ambientales, carga laboral y condiciones sociales en instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Santa.

Como hipótesis general se tiene: H_i : Existe relación significativa entre el clima institucional y condiciones laborales en instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Santa, Áncash, en el año 2022. Como hipótesis específicas se tienen que, existe relación significativa entre el clima institucional y las dimensiones: condiciones ambientales, carga laboral y condiciones sociales en instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Santa, Áncash, en el año 2022.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se detallan los estudios que anteceden a la presente investigación, en donde se han desarrollado las mismas variables en contextos similares. En tal sentido, en el plano internacional se tiene a Escobar, Flores y Carreón (2019), en su estudio tuvo como propósito el verificar el ambiente laboral de un instituto superior tecnológico de México, esto en relación al desempeño docente. Para ello se empleó una metodología cuantitativa y también diagnóstica, además, se conformó una muestra compuesta por 21 docentes, a quienes se les aplicó como instrumento el cuestionario, el cual se encontró conformado por 26 interrogantes. Finalmente, los resultados arrojaron que el clima institucional que envuelve al mencionado instituto en estudio, se encontró en un nivel óptimo, de igual forma el desempeño docente, no obstante, el hecho que no existiera un clima institucional favorable, no va a afectar la manera de trabajar de los docentes.

Por su parte Sosa (2018), tuvo como propósito el analizar las condiciones laborales de docentes de educación secundaria en Argentina, en donde se empleó una metodología basada en un enfoque cuantitativo, de un diseño no experimental, de nivel descriptivo. Entre tanto, la población se encontró conformada por un total de 132 docentes y 3 directores de instituciones educativas, quienes tuvieron que responder a interrogantes de una guía de entrevista y un cuestionario. Finalmente, los resultados demostraron que el contexto de las condiciones laborales de los docentes de acuerdo a los mismos es deficiente y regular, esto afirmaron por el 71.23% y el 21.32% respectivamente, además, de acuerdo a los directores, no se cuentan con los recursos necesarios para mejorar las condiciones en temas de infraestructura y materiales para la enseñanza.

Entre tanto, Londoño, Gómez y González (2019), quien tuvo como propósito el analizar la percepción de los docentes de nivel secundario sobre la carga laboral en el sector público colombiano. El estudio estuvo basado en una metodología de tipo básica, de nivel descriptivo y relacional; entre tanto, la muestra se encontró conformada por 498 docentes pertenecientes a 19 instituciones educativas, quienes tuvieron que responder a interrogantes de un cuestionario,

el cual comprendió un total de 28 preguntas con opciones de respuesta politómicas. Entre los principales hallazgos se encontró que, de acuerdo al 59.12% de docentes, se percibe que la carga laboral es alta, mientras que un 40.88% considera que existe una sobre carga laboral, lo que trae consecuencias dentro del proceso de educación y aprendizaje, afectando la calidad dentro del servicio educacional

Calderón, Racines y Rodríguez (2021), tuvieron como propósito en su estudio el analizar las condiciones laborales del magisterio ecuatoriano durante la pandemia, basándose para ello en un enfoque cualitativo. La población la conformaron docentes de instituciones educativas del Ecuador. Entre los principales hallazgos, se confirmó que el trabajo virtual ha trastocado el día a día de los docentes, que el tiempo que pasan en casa se ha transformado en tiempo de trabajo, y que, como consecuencia, hay sobrecarga de trabajo, no se sienten satisfechos con sus pagos mensuales, ya que deben adquirir planes de internet, obtener equipos y pagar los servicios, además no colaboran en la elección de decisiones sobre el proceso educativo; existe acoso burocrático. Para hacer frente a dicha situación, es necesario el cambio de los paradigmas en la educación, conformado de un currículo que fomente los compromisos de parte de los estudiantes, profesores y padres de familia. Lo cual también necesitan de la intervención de la agencia estatal dentro de los problemas administrativos y financieros.

Entre tanto Torres (2020), en su estudio tuvo como principal objetivo el evaluar la fatiga laboral debido al teletrabajo de docentes en medio de la emergencia sanitaria mundial causado del COVID-19 en Ecuador, basándose en una metodología de un enfoque cuantitativo, de un diseño no experimental, de nivel descriptivo y por su temporalidad fue transversal. Los participantes estuvieron conformados por un total de 18 participantes, quienes tuvieron que responder al Test de Yoshitake. Posterior al procesamiento de los datos, se pudo conocer que el 61% de los maestros presentan fatiga, además, de estos el 50% se encuentra dentro de la dimensión de fatiga general, mientras tanto, un 11% fatiga mental. En conclusión, se ha podido identificar varios factores intrínsecos y extrínsecos que influyen en la manifestación de la fatiga, entre ellos la tensión y ansiedad provocada por una pandemia a nivel mundial, el agotamiento general del

organismo provocado por la acoplación del aumento de la carga laboral con las tareas del hogar, y finalmente el cansancio visual ocasionado por la interacción de los docentes con las computadoras durante sus sesiones de teletrabajo. Se debe implementar una estrategia para aminorar los niveles de riesgo y evitar problemas de salud en los docentes como consecuencia de la existencia del cansancio.

En el plano nacional se tuvo a Saldaña y Pérez (2018), quien su tesis tuvo como principal propósito el establecer la conexión entre el clima institucional y el desempeño docente en una institución de Cajamarca, para ello se empleó un enfoque cuantitativo, así también, el estudio fue de diseño no experimental, correlacional y transversal. Entre tanto, la población en estudio se encontró conformada por 32 docentes, quienes tuvieron que responder un cuestionario, el cual presentó en su contenido un total de 22 interrogantes para la primera variable y 18 para la segunda, con opciones de respuesta politómica. Finalmente, los resultados de la presente investigación demostraron que presenta una relación positiva moderada entre las mencionadas variables, esto con un valor 0.677, y un valor de significancia de 0.000, en tal sentido, se aceptó la hipótesis de investigación.

Del mismo modo Mena y Urtega (2019), quienes en su estudio tuvieron como propósito el especificar la influencia del clima institucional en el desempeño laboral, empleando para ello una metodología cuantitativa, con un diseño descriptivo correlacional, transversal. Se trabajó con una muestra compuesta por 10 docentes de la institución objeto de estudio, quienes respondieron a un cuestionario compuesto por 16 ítems para cada una de las variables. Finalmente, los resultados arrojaron que, mediante el coeficiente Chi cuadrado, se encontró un valor $p = 0.000$, siendo el valor menor a 0.05, por tanto, existe relación entre las mencionadas variables.

Así también Soria (2018), en su estudio tuvo como propósito el determinar el grado de relación entre el clima institucional y el desempeño laboral en docente y personal administrativo de una institución educativa de Huánuco, empleando para ello un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, descriptivo correlacional y de corte transversal. La muestra se encontró conformada por 49

docentes de la institución educativa en estudio, quienes respondieron a un cuestionario, cuyo procesamiento estadístico dio como resultado que existe relación entre el clima institucional y el desempeño laboral en docentes y personal administrativo, sin embargo, de tipo negativa. Por otro lado, el 61.22% considera que nunca o algunas veces existe un ambiente ameno para poder trabajar a gusto, mientras que un 12.24% considera que cumplen con las actividades que se encomiendan en los tiempos que se establecen.

Por su parte Sánchez (2017), quien su estudio tuvo como propósito el determinar el grado de asociación entre el clima institucional y el desempeño docente en una institución educativa de la región San Martín. Cabe señalar que estudio fue cuantitativo, empleando además un diseño no experimental y correlacional, aunado a ello, la muestra objeto de estudio estuvo conformada por 20 docentes, quienes tuvieron que responder a preguntas de un cuestionario, que comprendió un total de 20 interrogantes (10 para cada una de las variables), además, la escala valorativa estuvo basada en la escala de Likert. Finalmente, los resultados arrojaron que el clima institucional y el desempeño docente presentaron un nivel muy apropiado; en cuanto a los resultados correlacionales, el desempeño docente presentó una relación muy baja con las dimensiones funcionamiento organizacional, mientras que las demás dimensiones se encontró una relación baja positiva.

De igual modo Reto (2018), en su tesis tuvo como propósito el determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en una universidad de Lima, empleando para ello un diseño no experimental, descriptivo correlacional y transversal; la muestra con la que se trabajó se encontró conformada por un total de 60 docentes, además, se empleó como instrumento de recojo de datos el cuestionario. Finalmente, los resultados arrojaron que existe relación directa y significativa entre las mencionadas variables con un valor r igual a 0.655, así también, un valor $p = 0.000$, que por ser menor a 0.05, se aceptó la hipótesis de investigación.

Entre tanto Díaz y Merino (2017), quien su estudio tuvo como propósito el establecer la relación el clima institucional y el desempeño docente en instituciones educativas públicas de la ciudad de Trujillo, utilizando para ello un

enfoque cuantitativo, diseño correlacional y transversal. La muestra se encontró constituida por 229 docentes pertenecientes a 12 instituciones educativas del nivel secundario; el instrumento de campo empleando fue el cuestionario. Finalmente, los resultados arrojaron un valor $r = 0.771$, además, la relación fue altamente significativa, por tanto, existe relación entre las variables; además, se encontró también que el clima institucional presentó un nivel bueno, esto considerado por el 54% de los docentes, mientras que, respecto al desempeño docente, el 51% alcanzó un nivel bueno.

En torno a las teorías del clima institucional, esta se basa en Rodríguez & Fernández (2015), quienes manifiestan que es la percepción que tienen los miembros que conforman un grupo, acerca de las relaciones interpersonales que se da entre estos, basado en un contexto laboral y realizadas en base a las funciones que cada uno cumple. Por su parte, Fayol (1998, citado en Sánchez, 2019), considera que para que una institución sea dinámica y presente un clima institución adecuado, debe cumplir una serie de funciones, siendo la primera la técnica, comercial, que se ocupa de comprar y vender; financiera, que se preocupa por el capital y la búsqueda de formas de incrementarlo; la seguridad, que se ocupa de la protección de bienes y personas; y la contabilidad, que se ocupa de los saldos. Hay otras consideraciones administrativas a considerar, que están relacionadas con la integración de las tareas de gestión.

De acuerdo a Toala (2014, citado en Sánchez, 2019), cabe recordar que las instituciones educativas son entidades sociales integradas por agrupaciones de personas que ejecutan funciones vinculadas a un fin o finalidad, con el objetivo último de incrementar la eficacia del nivel educativo, en ese sentido, según Rodríguez & Fernández (2015), es el discernimiento que tienen los miembros de un grupo sobre los lazos interpersonales que existen entre ellos que se basa en un escenario de trabajo y se realiza de acuerdo con las funciones que cada miembro desempeña lo que define el clima institucional.

De acuerdo a Samadi, Sadegh, Sagighi, Yarmohammadi & Heidari (2019), las impresiones de los empleados sobre las reglas, las prácticas, los procesos y la toma de decisiones en el lugar de trabajo se denominan clima institucional en este contexto. Es el clima institucional que sirve como el centro del entorno

humano dentro de los límites de los cuales debe operar el personal de una empresa. Podemos afirmar con seguridad que la atmósfera organizacional tiene un impacto significativo en el desempeño humano, particularmente en términos de motivación y satisfacción laboral entre los empleados.

Según menciona Pereira & Solís (2019), existen muchos factores asociados en el clima institucional, siendo la principal la motivación, dicho de otra manera, la motivación laboral es la consecuencia de la interacción entre una persona y un estímulo proporcionado por la empresa para producir factores que motiven e inspiren a los empleados a alcanzar una meta. Por su parte, Peña & Villón (2018), mencionan que el objetivo principal de un director de escuela es mejorar las interacciones humanas para que la escuela pueda avanzar sin serias dificultades. De esta manera, Rietig & Dupont (2021), enfatizan que el papel del gerente en la creación de un clima organizacional saludable fomenta la comunicación abierta entre los miembros.

En cuanto a la importancia del clima institucional en los establecimientos educativos, Melese & Seifu (2021), mencionan que cuando hay un ambiente saludable en una escuela, el principio ejerce un fuerte liderazgo en la transformación del desarrollo del capital humano de los docentes al brindar una variedad de oportunidades para el aprendizaje y el crecimiento profesional. Según Uba & Chinonyerem (2017), sostiene que uno de los componentes más importantes de un entorno escolar saludable es contar con un liderazgo escolar que apoye.

De acuerdo a Hanuliaková & Barnová (2015), mencionan que debe reconocerse la gran importancia de un liderazgo eficaz, como un componente de un clima escolar favorable, y se encuentra caracterizado por un liderazgo y estilo de toma de decisiones de la administración de la escuela. Estas características de liderazgo y componentes del estilo de toma de decisiones incluyen establecer y comunicar una visión clara, apoyar y apreciar el desarrollo de los docentes, involucrar a los docentes en las decisiones importantes y volverse amigable y accesible (Rudasill, Snyder, Levinson & Adelson, 2017). En consecuencia, Cornell (2016), sostiene que, como resultado, un ambiente escolar que es seguro

y ordenado contribuye a una progresión más fluida del interés de los estudiantes e instructores en el aprendizaje y contribuye a su desarrollo general saludable.

En cuanto a las dimensiones del clima institucional, de acuerdo a Rodríguez y Fernández (2015), inicialmente se tiene a la relación docente y estudiante, que según Toro (2017), se refiere a la convivencia cotidiana que se da entre ambos, en un marco en el que se emplean métodos persuasivos por parte de los docentes para incrementar el aprendizaje, además de la utilización de materiales adecuados según la materia que se establezca. Bayón (2015), concuerda manifestando que, específicamente, se enfatiza la importancia y el valor de las habilidades de inteligencia emocional y el desarrollo de técnicas emocionales por parte de los instructores para mejorar las interacciones de los estudiantes. En este contexto, se dice que la motivación es un recurso psicológico muy esencial, ya que se define como el deseo de esforzarse para alcanzar y cumplir los objetivos que se han propuesto.

Se tiene también a la dimensión relación docente y colegas, que de acuerdo a Eirín (2018), manifiesta en relación a ello que, las escuelas son entes vivos que presentan escenarios de conflicto por acciones relativas, como las personas que realizan acciones que están por encima de la línea de conducta profesional. Este conflicto, más que ser una experiencia negativa, permite a los estudiantes aprender lecciones que les ayudarán a superar futuras dificultades en su lugar de trabajo. Por último, se tiene la dimensión relación docente y directivos, que según la teoría de Delgado (2019)

Relación docente y directivos, es otra dimensión del clima institucional, y que referente a ello, Delgado (2019), surge de su noción que tanto los instructores como los gerentes deben crear circunstancias de liderazgo que les permitan influir en el grupo de trabajo, tratando de vincular a cada miembro al logro de los objetivos del grupo en un ambiente específico. Por su parte Schein (2010, citado en Ehrhart & Schneider, 2016), el clima institucional es visto, así como una sucesión de procesos fundamentales que son compartidos y aprendidos por una institución como resultado de abordar sus propios problemas y aprender de sus errores. La cultura institucional, que está íntimamente ligada a los valores y creencias que están representados en prácticamente todos los ámbitos de la

actividad organizacional y que, en definitiva, distinguen a la organización en su conjunto, se incluye en el clima institucional.

Respecto a la teoría de la variable condiciones laborales, son las condiciones ambientales del lugar donde se desarrolla el trabajo y sus alrededores (Chiavenato, 2009, citado en Álvarez y Fasanado, 2019). Por su parte Fries (2018), menciona que las condiciones laborales están estrechamente relacionadas con el estado del lugar de trabajo. Entre los temas que aborda esta noción se encuentran la limpieza, seguridad y calidad de la infraestructura, así como cualquier otro factor que pueda poner en peligro la integridad física y el bienestar de un colaborador. Como se indicó anteriormente, las condiciones de trabajo se componen de una variedad de factores, incluidas las condiciones organizacionales (que incluyen descansos y horas de trabajo), las condiciones ambientales (que son causadas por la contaminación) y las condiciones físicas (que se basan en el equipo y las comodidades proporcionadas, así como la iluminación y otros factores) (Hallinger, 2020).

De acuerdo a lo que sostienen Liang & Akiba (2017), aunque generalmente se reconoce la contribución del trabajo de los docentes al éxito de sus alumnos, a menudo se pasa por alto el tema de si los docentes están contentos o no con su entorno de trabajo. Mientras tanto, Blömeke, Houang, Hsieh & Wang (2017), argumentan que la satisfacción laboral de los docentes tiene muchas implicaciones importantes y de largo alcance. En tal sentido, contribuye al bienestar de los docentes, ya que los docentes satisfechos son menos susceptibles al estrés y al agotamiento.

Por su parte, en el peor de los casos, Ingersoll (2017), sostiene que las condiciones de trabajo inadecuadas de una escuela socavan el estatus de la profesión y dificultan la contratación de nuevos profesores. Adicional a lo anterior, Sibietta (2018), menciona que el reclutamiento, contratación y capacitación de nuevos maestros requiere costos financieros significativos; en su lugar, según Dovemark & Holm (2017), estos costos agotan los recursos que de otro modo podrían gastarse en mejorar el entorno laboral de las escuelas, lo cual es un paso crucial para retener a los docentes calificados. De acuerdo Villani, et al. (2021), restablecer la importancia de las condiciones de trabajo en

las escuelas no solo para la motivación, la eficacia y la satisfacción laboral de los docentes, sino también para las oportunidades de aprendizaje de los estudiantes.

En cuanto a las dimensiones de las condiciones laborales, Hasan, Miah, & Kamaruzzaman (2020), menciona en primera instancia a las condiciones ambientales, y que hace referencia a que un buen ambiente de trabajo contribuye a la eficiencia y competitividad y es un importante factor de salud. El entorno de trabajo físico incluye la ergonomía (exposición física), la exposición a productos químicos y partículas, la exposición a ruidos y vibraciones, el clima, la iluminación y la seguridad. Los factores ambientales son aquellos factores extrínsecos en el entorno que impactan en la comodidad y el desempeño de los empleados dentro del trabajo. El ruido y el polvo pueden ser factores en el lugar de trabajo o los empleados pueden usar productos químicos tóxicos. Estos factores pueden generar un estrés que se va ir relacionado directamente con el trabajo y, combinados con riesgos sociales que afectan de manera general, lo cual puede aumentar los niveles de estrés relacionado con el trabajo en general.

La otra dimensión es la carga laboral, que según Pacaol (2021), la carga de trabajo también puede referirse a la cantidad de trabajo (o carga) que el software impone a los recursos informáticos subyacentes. En términos generales, la carga de trabajo de una aplicación está relacionada con la cantidad de tiempo y los recursos informáticos necesarios para realizar una tarea específica o producir un resultado a partir de las entradas proporcionadas.

Por último, está la dimensión condiciones sociales, que de acuerdo a Beck (2017), los ejemplos de condiciones sociales incluyen la pobreza, la calidad de la vivienda, la falta de vivienda, el logro y la calidad de la educación, el desempleo, los niveles salariales, la falta de control sobre la organización del trabajo, la segregación residencial racial y otras formas de discriminación.

En cuanto a teorías que unen ambas variables, se tiene a la de Raman, Tse Ying & Khalid (2015), quienes afirmaron que el clima institucional retrata la personalidad de un individuo y cómo ese individuo trabaja para lograr el éxito escolar. Yusof (2012) afirmó que una escuela feliz está muy motivada, con logros

productivos que la diferencian de otras escuelas. Él definió el clima escolar como el entorno social y la cultura de una escuela que influyen en el comportamiento de su comunidad. Esto significa que el clima escolar juega un papel importante al influir en el comportamiento y los logros de la comunidad en el colegio.

Raman, et al. (2015) refiere que el comprometerse con una organización requiere de una gran creencia y afirmación de los valores y objetivos, para que trabajen eficazmente en representación de dicha organización con el deseo de mantenerse como un miembro. Los colegios que poseen profesores comprometidos son usualmente colegios muy eficaces

Se ha relacionado al clima escolar con las condiciones laborales de los educadores, lo que se evidencia en las investigaciones es que se sugiere que el clima escolar puede ser una variable muy importante para explicar por qué algunas escuelas tienen más éxito que otras. El clima escolar incluye factores como el orden, la seguridad y la disciplina de la escuela; apoyos para la enseñanza y el aprendizaje; relaciones personales y sociales; Y colegio conectividad. Los resultados proporcionan nueva evidencia de que un clima escolar positivo o autoritario está asociado con la escuela secundaria logro académico. (Konold, Cornell, Jia, & Malone, 2018).

Debido a la creciente presión de las partes interesadas, las condiciones de trabajo se han vuelto imprescindibles para que las instituciones las tengan en cuenta. Esto se debe a que las condiciones de trabajo se han perfilado como un elemento perjudicial para potenciar el nivel de energía con el que se desempeñan los empleados en cualquier lugar de trabajo. Además de la creciente presión gubernamental por mejores condiciones laborales, los empleados hoy en día también tienden a exigir mejores condiciones laborales para realizar su trabajo. Debido a esto, los líderes deben lograr otro objetivo en términos de mejorar las condiciones de trabajos, y es que las malas condiciones de trabajo tienden a influir en la satisfacción y el desempeño de los trabajadores en el trabajo.

Reforzando los hallazgos, las escuelas con climas positivos satisfacen las necesidades tanto de los maestros como de los estudiantes, quienes, por lo

tanto, se vuelven más apegados a otros miembros de la comunidad escolar, más comprometidos con la misión y los objetivos de la escuela y es más probable que internalicen las normas y reglas escolares. Ebrahimi & Mohamadkhani (2015) realizaron un estudio que examina la importancia de clima institucional sobre la participación de los maestros en las escuelas y encontró que los maestros necesitan un clima institucional propicio para animarlos a completar sus tareas.

Los investigadores anteriores han prestado poca atención a la motivación como moderador, por lo que se ha aprovechado la oportunidad en este estudio para llenar el vacío identificado. En particular, los estudios se centran en el papel mediador de la satisfacción laboral y el papel moderador de la motivación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral. Además, la tendencia natural de un empleado, manifestada a través de la motivación, es otro factor crucial para la satisfacción de los empleados y el desempeño. Por lo tanto, para abordar la brecha de investigación identificada, este estudio se centra en las vías de mediación moderada por las cuales las condiciones de trabajo conducen a un mejor desempeño laboral a través de la satisfacción y la motivación laboral.

Si el clima institucional es transparente y positivo, los docentes se sentirán cómodos haciendo su trabajo con sus colegas; y si ellos tener líderes que sean considerados y presten atención a las necesidades de los subordinados, los docentes estarán motivados porque sepa que son totalmente compatibles, especialmente cuando están pasando por momentos difíciles.

Entre otras cosas, la evidencia empírica ha confirmado que el clima institucional tiene un impacto significativo en el desempeño docente y que el comportamiento profesional está influenciado por las condiciones que existen en una institución educativa; sin embargo, existen otros factores que pueden influir en el desempeño docente (Ebrahimi & Mohamadkhani, 2015). En las escuelas, el clima institucional es la calidad y el carácter de la vida del sistema escolar, en la que se encuentra basada en patrones que experimenta la vida escolar y se refleja en normas, metas, valores, relaciones interpersonales, enseñanza y aprendizaje, prácticas de liderazgo y estructura organizacional (National School Climate Center, 2015).

Los académicos afirman que el constructo endógeno más crucial en la psicología organizacional e industrial se relaciona con el "trabajo" y "desempeño". Estudios recientes han investigado la influencia de las condiciones de trabajo en la satisfacción de los empleados, el efecto del presentismo, las condiciones de trabajo y el ausentismo en la productividad.

Entonces, el estudio sobre el clima institucional tiene una gran necesidad de examinar el papel intermedio de la satisfacción laboral entre la relación de las condiciones laborales y el desempeño laboral; de modo que, la investigación sobre las condiciones de trabajo en establecimientos educativos en países del tercer mundo es aún inadecuada. Los académicos anteriores se han centrado principalmente en varios factores para mejorar el desempeño de los empleados, como la capacitación, la seguridad, las horas de trabajo y el rediseño del trabajo. Sin embargo, no muchos estudios se han centrado en el nivel de motivación de los empleados, que juega un papel vital entre el nivel de satisfacción de los empleados y su rendimiento en el trabajo.

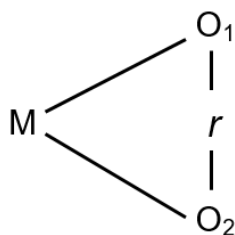
Bajo el lente de la teoría de las características del trabajo, la satisfacción ocurre cuando el lugar de trabajo energiza cualidades naturalmente inspiradoras entre los trabajadores que los llevan a desempeñarse mejor en el trabajo. La teoría especifica la condición en la que se predice que los individuos prosperarán en su trabajo. El estudio actual propone que los empleados podrían desempeñarse mejor en el trabajo si se les proporcionan condiciones de trabajo enriquecidas. Este estudio también tiene como objetivo investigar si la satisfacción laboral y el nivel de motivación de un empleado se comportan como mediador y moderador entre las relaciones antes mencionadas, respectivamente.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación fue de tipo básica y con un enfoque cuantitativo, que de acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2014), tiene como propósito el recojo de los datos y el análisis de estos con el fin de poder dar respuesta a una interrogante y luego contrastar una hipótesis que se establece al inicio del estudio.

Fue de diseño no experimental, puesto que no se dio manipulación alguna de las variables, además, es transversal, dado que el estudio se delimita en un intervalo específico de tiempo (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014). Es descriptiva correlacional, dado que se busca determinar el nivel de correlación entre las variables en estudio. El esquema de la investigación es el siguiente:



Donde:

M = Docentes de instituciones educativas del distrito de Santa

O1 = Observación de la variable clima institucional

O2 = Observación de la variable condiciones laborales

r = relación entre las variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Clima institucional

Definición conceptual: El clima Institucional es la opinión que tienen los individuos que integran un grupo sobre las interacciones que tienen con los

demás, principalmente en el ámbito del lugar de trabajo y realizadas de acuerdo con las funciones asignadas a cada individuo. (Rodríguez y Fernández, 2015).

Definición operacional: Para medir la variable clima institucional, se empleó el cuestionario, con el cual se pudo medir los niveles de las dimensiones relación profesor y alumno, relación profesor y compañeros y relación profesor y superiores.

La variable presente como dimensiones a la relación docente y estudiante, relación docente y docente y relación docente y directivos.

Variable 2: Condiciones laborales

Definición conceptual: Son las condiciones ambientales del lugar donde se desarrolla el trabajo y sus alrededores (Chiavenato, 2009, citado en Álvarez y Fasanado, 2019).

Definición operacional: Para medir la variable condiciones laborales, se utilizó el cuestionario, el cual permitió encontrar y medir a las dimensiones condiciones ambientales, carga laboral y condiciones sociales.

3.3. Población, muestra y muestreo

En la investigación la población se encontró conformada por un total de 40 docentes de nivel inicial e integrados, pertenecientes a 10 instituciones educativas del distrito de Santa. De acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2014), la población se encuentra compuesta con un conjunto de individuos, los cuales presentan características que concuerdan entre sí, además, están asociados como base o fuente de información a un contexto en estudio.

Distribución de la población investigada

Instituciones Educativas	Nº de docentes
Institución 1	5
Institución 2	4
Institución 3	2
Institución 4	3
Institución 5	3

Institución 6	3
Institución 7	5
Institución 8	2
Institución 9	10
Institución 10	3
Total	40

Fuente: Nómina de docentes de Instituciones Educativas del distrito de Santa

Al ser la cantidad de la población una cantidad reducida, se trabajó con toda con ella, por tanto, no se considera muestra y, por tanto, tampoco aplica ningún tipo de muestreo.

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos

Sostienen Hernández, Fernández y Baptista (2014), que la encuesta es un proceso de recopilación de datos de una muestra de individuos, a veces con el propósito de generalizar los hallazgos a una proporción más amplia de la población. Son una fuente crucial de información y conocimientos para las corporaciones, los medios de comunicación, las agencias estatales, las escuelas y todos en el mundo económico. Para el caso del estudio en desarrollo, se emplea para ambas variables la encuesta.

Desde la definición de Hernández, Fernández y Baptista (2014), el cuestionario es considerado como un documento o instrumento creado para que las personas respondan a una serie de preguntas destinadas a obtener información o su opinión sobre un tema.

En tal sentido, para la variable clima institucional, el cuestionario presentado comprende un total de 28 ítems, las cuales presentan opciones de respuesta basadas en la escala de Likert. En cuanto al baremo general para la variable se considera: inadecuado [49 – 114], regular [115 – 179] y adecuado [180 – 245].

En cuanto al cuestionario que midió la variable condiciones laborales, contiene un total de 20 ítems, distribuidos por las 3 dimensiones de la variable, además, la escala valorativa está basada en la escala de Likert. El baremo considerado

para medir el nivel de la variable es: inadecuado [20-46], regular [47-73] y adecuado [74-100].

Es de señalar que los mencionados instrumentos pasaron el proceso de validación por juicio de experto, es decir, 3 especialistas en el tema de estudio, verificaron el contenido de los instrumentos con el propósito de poder ser aplicado en campo y recoja la información que se requiere. Según explican Hernández, Fernández y Baptista (2014), es un proceso que se da como parte de una investigación, los instrumentos que se utilizaron para recopilar datos de campo son revisados por un especialista capacitado y calificado para verificar la validez del contenido y su procedencia.

En cuanto a la confiabilidad de ambos instrumentos, Hernández, Fernández y Baptista (2014), es el nivel de confianza que se puede depositar en los resultados de la investigación y la información que se recoge sea pertinente al estudio. Referido al proceso de confiabilidad, esta se desarrolló mediante la aplicación de una encuesta piloto a 8 personas que presentan características similares y que son externas a la muestra de estudio. Cabe señalar que se empleó la prueba de Alfa de Cronbach para la determinación de la confiabilidad, esperando obtener un coeficiente mayor a 0.75.

3.5. Procedimientos

Como primer paso fue enviar los instrumentos para su revisión por parte de los especialistas, quienes posteriormente tras verificar el contenido de los documentos, dieron su aprobación y validez para su aplicación, así también, se realizó el cálculo de la confiabilidad de los instrumentos, obteniéndose una alta confiabilidad. El tercer fue emitir y enviar una carta de presentación al director de la institución educativa, con el fin de que se autorice el aplicar los instrumentos en el mencionado establecimiento, siguiendo para ello un cronograma establecido de acorde a la decisión de la mencionada autoridad, puede que existieran casos en que se aplicaron los instrumentos de manera física, mientras que la aplicación virtual fue a través de Google Forms. Posteriormente, los instrumentos fueron aplicados a los docentes, respetando lo planificado con el

director en cuanto a horarios y fechas; luego la data obtenida fue procesada estadísticamente a fin de poder concluir el estudio.

3.6. Método de análisis de datos

Posterior a la aplicación de los instrumentos de recojo de datos, lo obtenido fue pasado al programa SPSS versión 25, con el fin de ser procesado estadísticamente, mientras tanto, para la presentación de los resultados (tablas y gráficos) se empleó el software Microsoft Excel 2020. En el procesamiento estadístico se aplicó la estadística descriptiva para obtener el nivel de cada una de las variables, entre tanto, con la estadística inferencial se calculó inicialmente la prueba de normalidad a fin de determinar a distribución de los datos; por otro lado, permitió contrastar la hipótesis a partir de la obtención de los resultados de correlación; para este último, se empleó la prueba correlacional de Rho de Spearman, dado que ambas variables son cualitativas.

3.7. Aspectos éticos

La investigación realizada en la Universidad César Vallejo se llevó a cabo de acuerdo con las normas y el código de ética establecidos por el cuerpo docente transparente y conocedor de la escuela en cuanto a la redacción, el reconocimiento de los derechos de autor y la precisión de los hallazgos. Para asegurar su privacidad y anonimato, quienes participen en el estudio lo hicieron por su propia voluntad. Para cada participante, sus contribuciones y reacciones a los instrumentos, así como la atención que reciben de los investigadores, son respetadas y consideradas en los hallazgos del estudio.

Para garantizar que los resultados de la consulta sean precisos, todos los datos recabados a lo largo de la investigación fueron tratados de forma transparente, es decir, no se realizó ninguna modificación sobre los mismos.

IV. RESULTADOS

En el presente punto se presentan los resultados obtenidos posterior a la aplicación de los instrumentos de recojo de datos, los cuales permitieron medir las variables clima institucional y condiciones laborales, además de que son presentados por cada uno de los objetivos. Cabe señalar que los baremos empleados para la medición de cada uno de los instrumentos tuvieron niveles que fueron inadecuado, regular y adecuado. Se debe detallar también que los instrumentos fueron aplicados de manera virtual, empleando para ello aplicativo web Google Forms, cuyo enlace de la página fue enviada a los correos electrónicos de cada uno de los sujetos que conforman la población. En primera instancia los datos recolectados fueron establecidos en una base de datos diseñada con el programa Microsoft Excel 2020, en donde también se organizaron los datos por dimensiones y variables, además de realizar el cálculo de la sumatoria por cada una de ellas. Posteriormente las sumatorias fueron trasladadas al paquete estadístico SPSS, en donde en primera instancia se aplicó la prueba de normalidad, en donde se obtuvieron los estadísticos de Kolmogorov – Smirnov y Shapiro – Wilk, eligiéndose los resultados del segundo, puesto que la población es inferior a las 50 unidades, en tanto, con ello se pudo determinar que los datos no presentaron una distribución normal, en tal sentido, se eligió la prueba no paramétrica de Rho de Spearman. Cabe señalar que los resultados a continuación son presentados en tablas de frecuencia, de correlación y de contingencia.

Determinar la relación entre el clima institucional y condiciones laborales en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Santa, Áncash, en el año 2022.

Tabla 1

Contingencia entre clima institucional y condiciones laborales

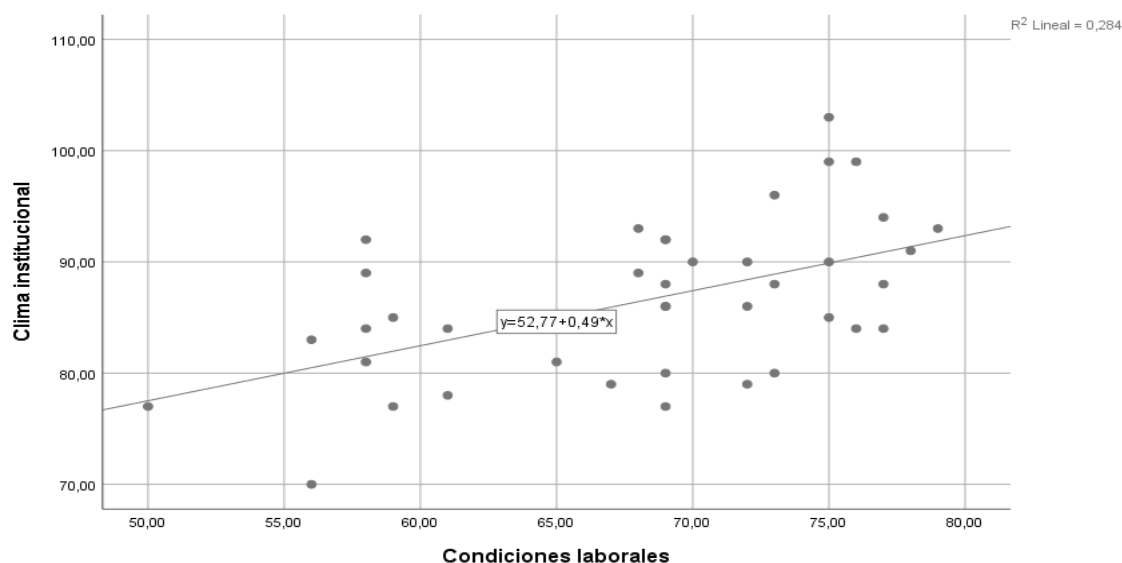
		Condiciones laborales		Total	
		Regular	Adecuado		
Clima institucional	Regular	Recuento	29	11	40
		% del total	72.5%	27.5%	100.0%
Total		Recuento	29	11	40
		% del total	72.5%	27.5%	100.0%

Interpretación

En la tabla 1 se dan cuenta sobre los resultados referidos a la contingencia entre el clima institucional y las condiciones laborales en las instituciones educativas en estudio, en donde se observa que de la totalidad de la población (100%) que considera en un nivel regular el clima institucional, se tiene un 72.5% que califica en el mismo nivel a las condiciones laborales.

Tabla 2*Relación entre el clima institucional y las condiciones laborales*

		Condiciones laborales
Clima institucional	Rho	,509**
	p - valor	0.001
	N	40

Figura 1*Diagrama de dispersión entre el clima institucional y las condiciones laborales*

Interpretación

En la tabla 2 se dan cuenta los resultados encontrados sobre la correlación entre el clima institucional y las condiciones laborales, que son las variables generales del estudio, mismas que de acuerdo a los hallazgos, presentan una relación en un nivel moderado y directo ($\rho = 0,509$), además, la relación es significativa puesto que el p – valor obtenido (0.001) es menor a 0.05. Los mencionados resultados permiten inferir que, se rechaza la hipótesis nula para aceptar la hipótesis general de la investigación, en donde se establece la relación entre las mencionadas variables. Por otro lado, estos hallazgos son certificados con lo observado en el diagrama de dispersión (figura 1), donde se demuestra que las nubes de puntos presentan asociación con la línea de tendencia, misma que toma una orientación positiva.

Identificar el nivel del clima institucional en instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Santa, Áncash, en el año 2022.

Tabla 3

Nivel del clima institucional

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Adecuado	0	0.0
Regular	40	100.0
Inadecuado	0	0.0
Total	40	100.0

Interpretación

En la tabla 3 se presentan los resultados que dan cuenta del nivel del clima institucional que se vive en las instituciones educativas estudiadas, que de acuerdo a la totalidad de la población encuestada (100%), consideran por unanimidad que se encuentra en un nivel regular, en ese sentido, no se tuvieron resultados para los otros niveles.

Tabla 4*Niveles de las dimensiones de la variable clima institucional*

Niveles	Relación docente-estudiante		Relación docente - colegas		Relación docente-directivos	
	f	%	f	%	f	%
Adecuado	1	2.5	1	2.5	5	12.5
Regular	37	92.5	38	95.0	34	85.0
Inadecuado	2	5.0	1	2.5	1	2.5
Total	40	100.0	40	100.0	40	100.0

Interpretación

En la tabla 4 se dan cuenta de los resultados de cada una de las dimensiones de la variable clima institucional, en donde inicialmente se destaca que casi la mayoría de la población encuestada (92.5%), mencionan que la relación docente – estudiante se encuentra en un nivel regular. Por otro lado, mismo nivel que la dimensión anterior presenta también la relación docente colegas, esto también según la mayoría de la población (95%). Por último, casi la mayoría de la población (85%), destaca que la relación docente - directivos, presenta también un nivel regular.

Medir el nivel de las condiciones laborales en el retorno seguro a las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Santa, Áncash, en el año 2022.

Tabla 5

Nivel de las condiciones laborales

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Adecuado	11	27.5
Regular	29	72.5
Inadecuado	0	0.0
Total	40	100.0

Interpretación

En la tabla 5 se observan los hallazgos sobre el nivel de las condiciones laborales de las instituciones educativas en estudio, en donde se da cuenta que de acuerdo al 72.5% de la población, consideran que las condiciones son regulares, mientras tanto un 27.5% manifiesta que es adecuado.

Tabla 6*Niveles de las dimensiones de la variable condiciones laborales*

Niveles	Condiciones ambientales		Carga laboral		Condiciones sociales	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Adecuado	13	32.5	6	15.0	24	60.0
Regular	27	67.5	34	85.0	8	20.0
Inadecuado	0	0.0	0	0.0	8	20.0
Total	40	100.0	40	100.0	40	100.0

Interpretación

En la tabla 6 se presentan los resultados que dan cuenta de los niveles de cada una de las dimensiones de la variable condiciones laborales, en donde en primera instancia se observa que las condiciones ambientales de acuerdo al 67.5% de la población, presenta un nivel regular; mismo nivel destaca el 85% de la población en relación a la carga laboral. Por último, poco más de la mitad de la población (60%), destaca que las condiciones sociales presentan un nivel adecuado.

Establecer la relación entre el clima institucional y condiciones ambientales en instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Santa, Áncash, en el año 2022.

Tabla 7

Contingencia entre el clima institucional y las condiciones ambientales

		Condiciones ambientales		Total	
		Regular	Adecuado		
Clima institucional	Regular	Recuento	27	13	40
		% del total	67.5%	32.5%	100.0%
	Total	Recuento	27	13	40
		% del total	67.5%	32.5%	100.0%

Interpretación

En la tabla 7 se muestran los hallazgos sobre la contingencia entre el clima institucional y las condiciones ambientales en las instituciones educativas en estudio, demostrándose que de la totalidad de la población (100%) que considera que el clima institucional presenta un nivel regular, se tiene un 67.5% que califica en un nivel regular a las condiciones ambientales y un 32.5% en un nivel adecuado.

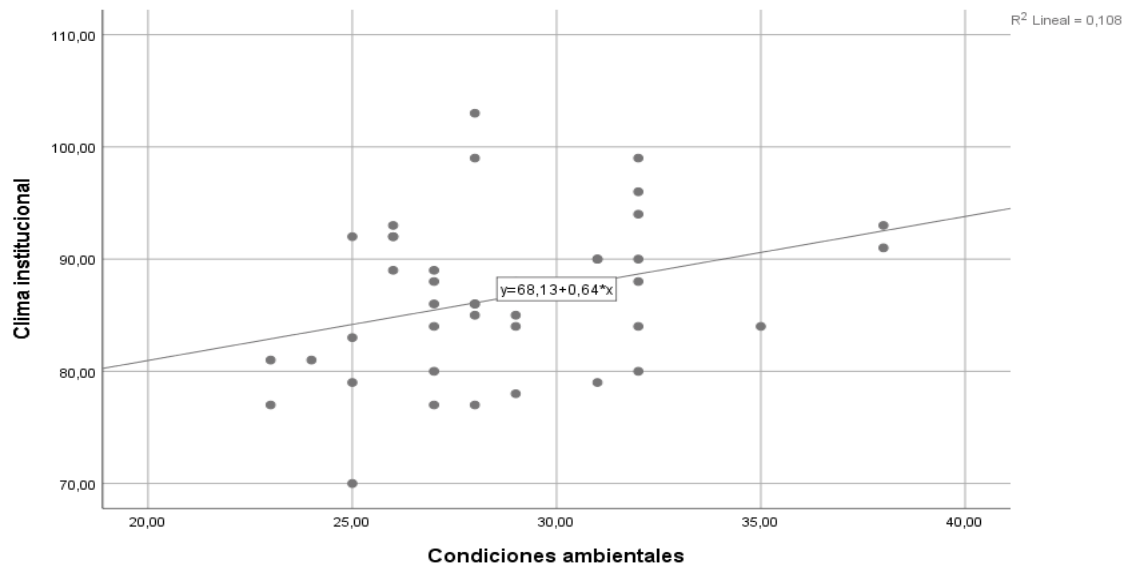
Tabla 8

Relación entre el clima institucional y las condiciones ambientales

		Condiciones ambientales
Clima institucional	Rho	,316*
	p - valor	0.047
	N	40

Figura 2

Diagrama de dispersión entre el clima institucional y las condiciones ambientales



Interpretación

En la tabla 8 se dan cuenta los resultados encontrados sobre la correlación entre el clima institucional y las condiciones ambientales, mismas que de acuerdo a los hallazgos, presentan una relación en un nivel baja y directa ($\rho = 0,316$), además, la relación es significativa puesto que el p – valor obtenido (0.047) es menor a 0.05. Los mencionados resultados permiten inferir que, se rechaza la hipótesis nula para aceptar la hipótesis específica de la investigación, en donde se establece la relación entre la mencionada variable y dimensión. Por otro lado, estos hallazgos son certificados con lo observado en el diagrama de dispersión (figura 2), donde se demuestra que las nubes de puntos presentan asociación con la línea de tendencia, misma que toma una orientación positiva.

Determinar la relación entre el clima institucional y carga laboral en instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Santa, Áncash, en el año 2022.

Tabla 9

Contingencia entre el clima institucional y la carga laboral

		Carga laboral		Total	
		Regular	Adecuado		
Clima institucional	Regular	Recuento	34	6	40
		% del total	85.0%	15.0%	100.0%
	Total	Recuento	34	6	40
		% del total	85.0%	15.0%	100.0%

Interpretación

En la tabla 9 se observan los resultados referidos a la contingencia entre el clima institucional y la carga laboral, en donde queda demostrado resultado similar a las contingencias anteriores, y es que de la totalidad de la población (100%) que considera que el clima institucional se encuentra en un nivel regular, se tiene un 85% que menciona que la carga laboral se encuentra en un nivel regular y un 15% considera que es adecuada.

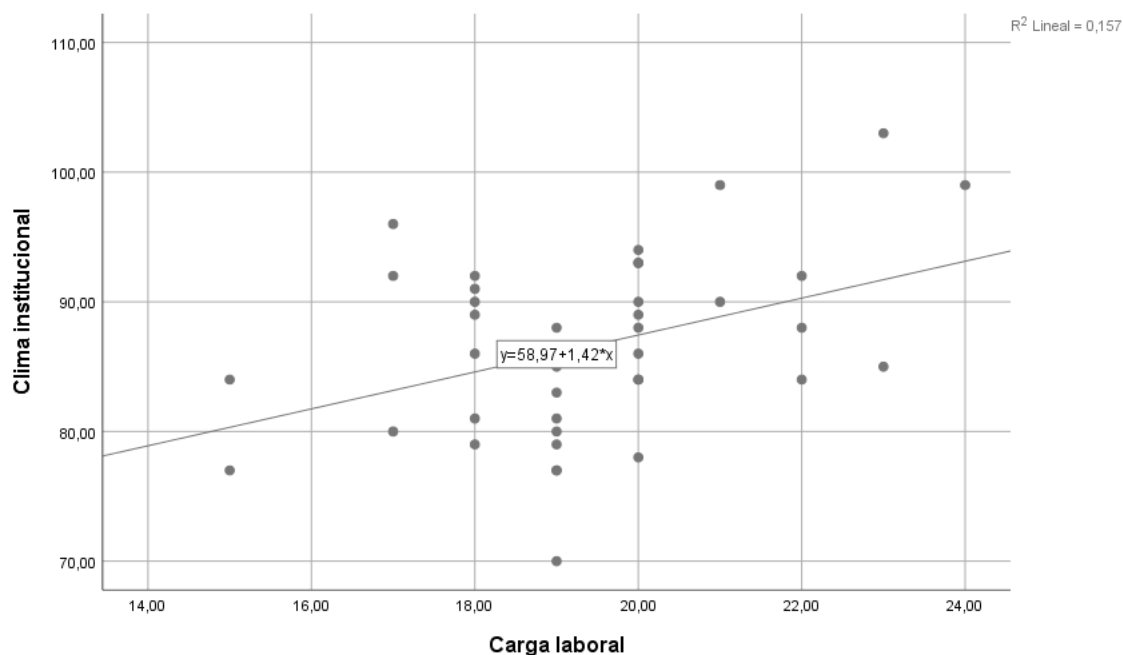
Tabla 10

Relación entre el clima institucional y la carga laboral

		Carga laboral
Clima institucional	Rho	,325*
	p - valor	0.041
	N	40

Figura 3

Diagrama de dispersión entre el clima institucional y la carga laboral



Interpretación

En la tabla 8 se dan cuenta los resultados encontrados sobre la correlación entre el clima institucional y la carga laboral, mismas que de acuerdo a los hallazgos, presentan una relación en un nivel baja y directa ($\rho = 0,325$), además, la relación es significativa puesto que el p – valor obtenido (0.041) es menor a 0.05. Los mencionados resultados permiten inferir que, se rechaza la hipótesis nula para aceptar la hipótesis específica de la investigación, en donde se establece la relación entre la mencionada variable y dimensión. Por otro lado, estos hallazgos son certificados con lo observado en el diagrama de dispersión (figura 3), donde se demuestra que las nubes de puntos presentan asociación con la línea de tendencia, misma que toma una orientación positiva.

Determinar la relación entre el clima institucional y condiciones sociales en instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Santa, Áncash, en el año 2022.

Tabla 11

Contingencia entre el clima institucional y las condiciones sociales

			Condiciones sociales			Total
			Inadecuado	Regular	Adecuado	
Clima institucional	Regular	Recuento	8	8	24	40
		% del total	20.0%	20.0%	60.0%	100.0%
Total		Recuento	8	8	24	40
		% del total	20.0%	20.0%	60.0%	100.0%

Interpretación

En la tabla 11 se dan cuenta de los resultados sobre la contingencia entre el clima institucional y las condiciones sociales, en donde queda demostrado que de la totalidad de la población (100%) que considera que el clima institucional presenta un nivel regular, se tiene un 60% que manifiesta que las condiciones sociales son adecuadas y un 20% y 20% que consideran presenta un nivel regular e inadecuado respectivamente.

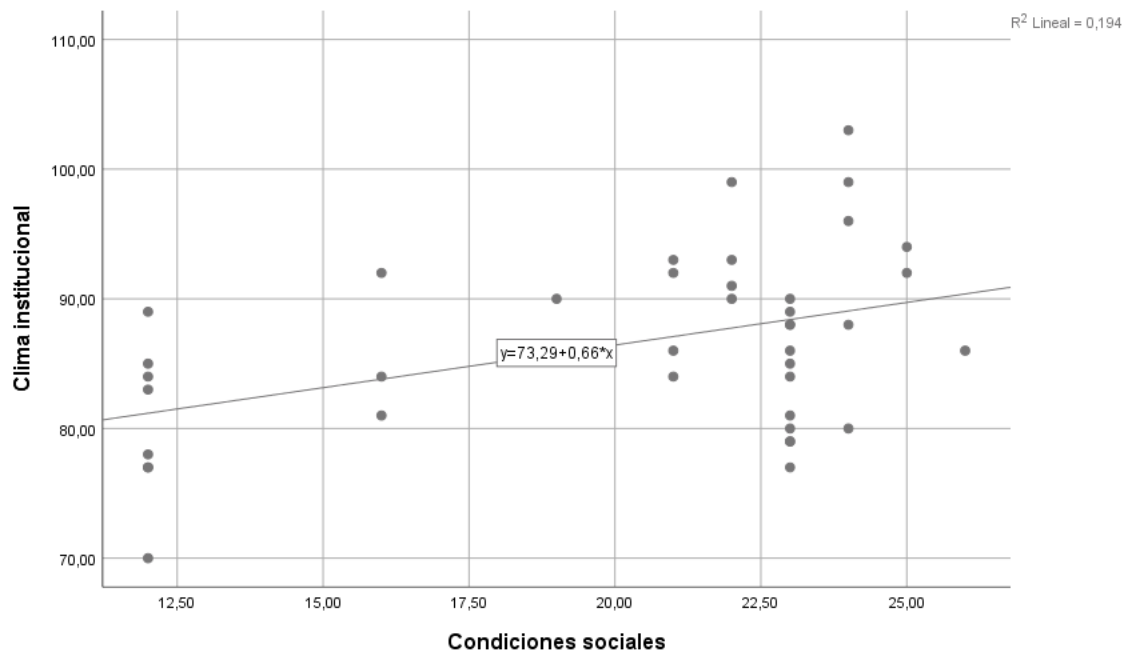
Tabla 12

Relación entre el clima institucional y las condiciones sociales

		Condiciones sociales
Clima institucional	Rho	,356*
	p - valor	0.024
	N	40

Figura 4

Diagrama de dispersión entre el clima institucional y las condiciones sociales



Interpretación

En la tabla 12 se dan cuenta los resultados encontrados sobre la correlación entre el clima institucional y las condiciones sociales, mismas que de acuerdo a los hallazgos, presentan una relación en un nivel baja y directa ($\rho = 0,356$), además, la relación es significativa puesto que el p – valor obtenido (0.024) es menor a 0.05. Los mencionados resultados permiten inferir que, se rechaza la hipótesis nula para aceptar la hipótesis específica de la investigación, en donde se establece la relación entre la mencionada variable y dimensión. Por otro lado, estos hallazgos son certificados con lo observado en el diagrama de dispersión (figura 4), donde se demuestra que las nubes de puntos presentan asociación con la línea de tendencia, misma que toma una orientación positiva.

V. DISCUSIÓN

Posterior a haber obtenido y descriptivo cada uno de los resultados como producto del proceso del tratamiento estadístico de datos, se continúa con su respectivo análisis, para ello se emplean los hallazgos o conclusiones a las que han llegado investigaciones cuyos estudios anteceden a la presente investigación, además, para explicar el contexto de los resultados, se hará uso de las teorías. En adelante el desarrollo de la discusión tendrá como orden de desarrollo inicialmente al objetivo general, para posteriormente continuar con los objetivos específicos.

De manera inicial se analiza el objetivo general, en donde se determinó la correlación entre el clima institucional y las condiciones laborales, que son las variables generales del estudio, mismas que de acuerdo a los hallazgos, presentan una relación en un nivel moderado y directo ($\rho = 0,509$), además, la relación es significativa puesto que el p – valor obtenido (0.001) es menor a 0.05. Los mencionados resultados permiten inferir que, se rechaza la hipótesis nula para aceptar la hipótesis general de la investigación, en donde se establece la relación entre las mencionadas variables. Ahora bien, la relación entre las variables se explica en qué, en toda institución u organización que propicie una sana comunicación, proporcione los recursos necesarios a sus trabajadores, se preocupe por su autodesarrollo e incluya sus opiniones en la toma de decisiones, estará propiciando un clima institucional adecuado, que a su vez permitirá que los trabajadores sientan que las condiciones para laboral sean satisfactorias, no obstante, una clima institucional no adecuado, también repercutirá en que se contribuyan condiciones laborales no favorables para los trabadores. Los resultados encontrados son similares con Saldaña y Pérez (2018), quien demostró que existe una relación positiva moderada entre las mencionadas variables, esto con un valor 0.677, y un valor de significancia de 0.000, en tal sentido, se aceptó la hipótesis de investigación, del mismo modo también coincide con Mena y Urtega (2019), quien obtuvo resultados que arrojaron que, mediante el coeficiente Chi cuadrado, se encontró un valor $p = 0.000$, siendo el valor menor a 0.05, por tanto, existe relación entre las mencionadas variables. Explicando este resultado, se hace manifiesto que, Entre otras cosas, la

evidencia empírica ha confirmado que el clima institucional tiene un impacto significativo en el desempeño docente y que el comportamiento profesional está influenciado por las condiciones que existen en una institución educativa; sin embargo, existen otros factores que pueden influir en el desempeño docente (Ebrahimi & Mohamadkhani, 2015). En las escuelas, el clima institucional es la calidad y el carácter de la vida del sistema escolar, en la que se encuentra basada en patrones que experimenta la vida escolar y se refleja en normas, metas, valores, relaciones interpersonales, enseñanza y aprendizaje, prácticas de liderazgo y estructura organizacional (National School Climate Center, 2015). Entonces, si en una institución educativa se desea que la calidad de servicio educativo sea de calidad, el líder o personal directivo, debe promover y propiciar un clima institucional en donde se destaque por su sana comunicación e inclusión de todos los docentes en la toma de decisiones; este ambiente permite construir condiciones que sean favorables para todos los trabajadores.

Referido a los objetivos específicos, inicialmente se encontraron los resultados que dan cuenta del nivel del clima institucional que se vive en las instituciones educativas estudiadas, que de acuerdo a la totalidad de la población encuestada (100%), consideran por unanimidad que se encuentra en un nivel regular, en ese sentido, no se tuvieron resultados para los otros niveles. Estos resultados a nivel general también tienen su reflejo a nivel de cada una de sus dimensiones, en donde inicialmente se destaca que casi la mayoría de la población encuestada (92.5%), mencionan que la relación docente – estudiante se encuentra en un nivel regular. Por otro lado, mismo nivel que la dimensión anterior presenta también la relación docente colegas, esto también según la mayoría de la población (95%). Por último, casi la mayoría de la población (85%), destaca que la relación docente - directivos, presenta también un nivel regular. Particularmente estos hallazgos guardan parcial relación con lo obtenido por Carreón (2019), quien encontró que el clima institucional que envuelve al mencionado instituto en estudio, se encontró en un nivel óptimo, de igual forma el desempeño docente, no obstante, el hecho que no existiera un clima institucional favorable, no va a afectar la manera de trabajar de los docentes; del mismo modo también coincide con Londoño, Gómez y González (2019), quien entre los principales hallazgos se encontró que, de acuerdo al 59.12% de

docentes, se percibe que la carga laboral es alta, mientras que un 40.88% considera que existe una sobre carga laboral, lo que repercute en el proceso de enseñanza y aprendizaje, afectando la calidad de servicio educativo.

Ahora bien, estos hallazgos también guardan relación y se validan con Fayol (1998, citado en Sánchez, 2019), considera que para que una institución sea dinámica y presente un clima institución adecuado, debe cumplir unas series de funciones, siendo la primera la técnica, comercial, que se ocupa de comprar y vender; financiera, que se preocupa por el capital y la búsqueda de formas de incrementarlo; la seguridad, que se ocupa de la protección de bienes y personas; y la contabilidad, que se ocupa de los saldos. Hay otras consideraciones administrativas a considerar, que están relacionadas con la integración de las tareas de gestión.

En cuanto al nivel de las condiciones laborales de las instituciones educativas en estudio, se pudo identificar que de acuerdo al 72.5% de la población, consideran que las condiciones son regulares, mientras tanto un 27.5% manifiesta que es adecuado; coincidentemente el nivel general de la variable, tiene su reflejo en sus dimensiones, y es que en primera instancia se observa que las condiciones ambientes de acuerdo al 67.5% de la población, presenta un nivel regular; mismo nivel destaca el 85% de la población en relación a la carga laboral. Por último, poco más de la mitad de la población (60%), destaca que las condiciones sociales presentan un nivel adecuado. Estos hallazgos coinciden con Sosa (2018), quien obtuvo resultados similares que demostraron que el contexto de las condiciones laborales de los docentes de acuerdo a los mismos es deficiente y regular, esto afirmaron por el 71.23% y el 21.32% respectivamente, además, de acuerdo a los directores, no se cuentan con los recursos necesarios para mejorar las condiciones en temas de infraestructura y materiales para la enseñanza.

Estos resultados encontrados dan cuenta que en la institución las condiciones no buscan destacar para contribuir un ambiente armonio que permita que los docentes puedan obtener un mejor rendimiento; esto coincide con lo que manifiesta Fries (2018), menciona que las condiciones laborales están estrechamente relacionadas con el estado del lugar de trabajo. Entre los temas

que aborda esta noción se encuentran la limpieza, seguridad y calidad de la infraestructura, así como cualquier otro factor que pueda poner en peligro la integridad física y el bienestar de un colaborador. Como se indicó anteriormente, las condiciones de trabajo se componen de una variedad de factores, incluidas las condiciones organizacionales (que incluyen descansos y horas de trabajo), las condiciones ambientales (que son causadas por la contaminación) y las condiciones físicas (que se basan en el equipo y las comodidades proporcionadas, así como la iluminación y otros factores) (Hallinger, 2020).

Concerniente a los resultados sobre la correlación entre el clima institucional y las condiciones ambientales, de acuerdo a los hallazgos, se presentan una relación en un nivel baja y directa ($\rho = 0,316$), además, la relación es significativa puesto que el p – valor obtenido (0.047) es menor a 0.05. Los mencionados resultados permiten inferir que, se rechaza la hipótesis nula para aceptar la hipótesis específica de la investigación, en donde se establece la relación entre la mencionada variable y dimensión. Por otro lado, estos hallazgos son certificados con lo observado en el diagrama de dispersión (figura 2), donde se demuestra que la nube de puntos presenta asociación con la línea de tendencia, misma que toma una orientación positiva.

Este resultado coincide y se explica con lo obtenido por Calderón, Racines y Rodríguez (2021), quien entre los principales hallazgos, se confirmó que el trabajo virtual ha trastocado el día a día de los docentes, que el tiempo que pasan en casa se ha transformado en tiempo de trabajo, y que como consecuencia, hay sobrecarga de trabajo, no se sienten satisfechos con sus pagos mensuales, ya que deben adquirir planes de internet, obtener equipos y pagar los servicios, además no participan en la toma de decisiones sobre el proceso educativo; existe acoso burocrático. Para hacer frente a dicha situación, es necesario el cambio de los paradigmas en la educación, conformado de un curriculum que fomente los compromisos de parte de los alumnos, profesores y padres de familia. Lo cual también necesitan de la intervención de la agencia estatal dentro de los problemas administrativos y financieros.

En ese sentido, las condiciones ambientales están asociadas a como se presente el clima institucional, y esto lo explica Hasan, Miah, & Kamaruzzaman

(2020), quien menciona en primera instancia a las condiciones ambientales, y que hace referencia a que un buen ambiente de trabajo contribuye a la eficiencia y competitividad y es un importante factor de salud. El entorno de trabajo físico incluye la ergonomía (exposición física), la exposición a productos químicos y partículas, la exposición a ruidos y vibraciones, el clima, la iluminación y la seguridad. Las condiciones ambientales son aquellos factores externos en el entorno que afectan la comodidad y el desempeño de los empleados en el trabajo. El ruido y el polvo pueden ser factores en el lugar de trabajo o los empleados pueden usar productos químicos tóxicos. Estos factores pueden causar estrés relacionado con el trabajo y, combinados con riesgos psicosociales, pueden aumentar el estrés relacionado con el trabajo en general.

Referido a los hallazgos sobre la correlación entre el clima institucional y la carga laboral, mismas que de acuerdo a los hallazgos, se determinó un nivel bajo y directa ($\rho = 0,325$), además, la relación es significativa puesto que el p – valor obtenido (0.041) es menor a 0.05. Los mencionados resultados permiten inferir que, se rechaza la hipótesis nula para aceptar la hipótesis específica de la investigación, en donde se establece la relación entre la mencionada variable y dimensión. Por otro lado, estos hallazgos son certificados con lo observado en el diagrama de dispersión (figura 3), donde se demuestra que la nube de puntos presenta asociación con la línea de tendencia, misma que toma una orientación positiva. Estos hallazgos coinciden con Torres (2020), en donde identificó que el 61% de docentes presenta fatiga, además, de estos el 50% ha presentado fatiga general, mientras tanto, un 11% fatiga mental. En conclusión, se ha podido identificar varios factores que influyen en la manifestación de la fatiga, entre ellos la tensión y ansiedad provocada por una emergencia sanitaria, el agotamiento general del organismo provocado por la combinación del aumento de la carga laboral con las tareas del hogar, y finalmente el agotamiento visual provocado por la interacción de los docentes con las computadoras durante sus sesiones de teletrabajo. Se debe implementar una estrategia para disminuir los niveles de riesgo y evitar problemas de salud en los docentes como consecuencia de la existencia del cansancio. Estos hallazgos son explicados por Pacaol (2021), quien menciona que la carga de trabajo también puede referirse a la cantidad de trabajo (o carga) que el software impone a los recursos informáticos

subyacentes. En términos generales, la carga de trabajo de una aplicación está relacionada con la cantidad de tiempo y los recursos informáticos necesarios para realizar una tarea específica o producir un resultado a partir de las entradas proporcionadas.

Respecto a los resultados encontrados sobre la correlación entre el clima institucional y las condiciones sociales, se determinó una relación en un nivel baja y directa ($\rho = 0,356$), además, la relación es significativa puesto que el p – valor obtenido (0.024) es menor a 0.05. Los mencionados resultados permiten inferir que, se rechaza la hipótesis nula para aceptar la hipótesis específica de la investigación, en donde se establece la relación entre la mencionada variable y dimensión. Por otro lado, estos hallazgos son certificados con lo observado en el diagrama de dispersión (figura 4), donde se demuestra que la nube de puntos presenta asociación con la línea de tendencia, misma que toma una orientación positiva. Coincidentemente estos hallazgos presentan parcial similitud con Soria (2018), en donde determinó que existe relación entre el clima institucional y el desempeño laboral en docentes y personal administrativo, sin embargo, de tipo negativa. Por otro lado, el 61.22% considera que nunca o algunas veces existe un ambiente ameno para poder trabajar a gusto, mientras que un 12.24% considera que cumplen con las actividades que se encomiendan en los tiempos que se establecen.

Estos resultados son explicados por Beck (2017), quien da ejemplos de condiciones sociales, en donde se incluyen la pobreza, la calidad de la vivienda, la falta de vivienda, el logro y la calidad de la educación, el desempleo, los niveles salariales, la falta de control sobre la organización del trabajo, la segregación residencial racial y otras formas de discriminación. Reforzando los hallazgos, las escuelas con climas positivos satisfacen las necesidades tanto de los maestros como de los estudiantes, quienes, por lo tanto, se vuelven más apegados a otros miembros de la comunidad escolar, más comprometidos con la misión y los objetivos de la escuela y es más probable que internalicen las normas y reglas escolares. Ebrahimi & Mohamadkhani (2015) realizaron un estudio que examina la importancia de clima institucional sobre la participación de los maestros en las escuelas y encontró que los maestros necesitan un clima institucional propicio para animarlos a completar sus tareas. Si el clima institucional es transparente y

positivo, los docentes se sentirán cómodos haciendo su trabajo con sus colegas; y si ellos tener líderes que sean considerados y presten atención a las necesidades de los subordinados, los docentes estarán motivados porque sepa que son totalmente compatibles, especialmente cuando están pasando por momentos difíciles.

VI. CONCLUSIONES

- Primera.** Existe una correlación de nivel moderado, directo y significativo entre el clima institucional y las condiciones laborales en instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Santa, en el año 2022, puesto que se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de $\rho = 0,509$ y p – valor obtenido = $0.001 < 0.05$.
- Segunda.** El nivel del clima institucional en instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Santa, en el año 2022, es regular de acuerdo a la opinión de la población encuestada; de igual manera, se obtuvo el mismo nivel en la relación docente – estudiante, docente – pares y docente - directivos.
- Tercera.** El nivel de las condiciones laborales en instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Santa, en el año 2022, es regular según el 72.5% de la población; mismo nivel obtuvieron las condiciones ambientes, carga laboral y las condiciones sociales.
- Cuarta.** Existe correlación baja, directa y significativa entre el clima institucional y las condiciones ambientales en instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Santa, en el año 2022, puesto que se obtuvo un $\rho = 0,316$ y un p – valor obtenido (0.047) es menor a 0.05.
- Quinta.** Existe correlación baja, directa y significativa entre el clima institucional y la carga laboral en instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Santa, en el año 2022, puesto que se obtuvo un $\rho = 0,325$ y un p – valor obtenido (0.041) es menor a 0.05.
- Sexta.** Existe correlación baja, directa y significativa entre el clima institucional y las condiciones sociales en instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Santa, en el año 2022, puesto que se obtuvo un $\rho = 0,356$ y un p – valor obtenido (0.024) es menor a 0.05.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera.** Al personal directivo, reforzar la comunicación interna, esto por medio de la realización planificada mensualmente, en donde se puedan trasladar las opiniones, quejas o sugerencias de los docentes, con el propósito de solucionar conflictos e incomodidades, contribuyendo así a un mejor clima institucional y condición laboral.
- Segunda.** Al personal directivo, incentivar la autorrealización personal de los docentes, a través de un programa de desarrollo profesional, en donde se destaque y reconozca a los docentes que constantemente se encuentran preparando profesionalmente, contribuyendo así también a la mejora de las condiciones laborales.
- Tercera.** Al personal directivo, reforzar los lazos institucionales, a través de jornadas de confraternidad, llevar a cabo actividades en donde tanto estudiantes, docentes y claro está, personal directivo, desarrollen juegos en donde se reforzaron las relaciones interpersonales, contribuyendo así a un mejor clima institucional.
- Cuarta.** Al personal directivo, reforzar los trabajos de limpieza en la institución, para ello se debe trabajar en un plan de limpieza e higiene, en donde trabajen de manera conjunta con docentes y estudiantes, contribuyendo así a la mejora de las condiciones ambientales de la institución.
- Quinta.** Al personal directivo, reducir el estrés laboral, distribuyendo equitativamente las responsabilidades a los docentes, esto teniendo en cuenta sus condiciones físicas, propiciando así que la carga laboral no sea tan intensa.
- Sexta.** Al personal directivo, reforzar los lazos con los padres de familia, esto mediante la programación de reuniones en donde se informen las decisiones de la institución y se discutan temas referidos al aprendizaje de los estudiantes, contribuyendo así a una mejor comunicación con todos los actores del sistema educativo.

REFERENCIAS

- Alvarez, R., & Fasanado, S. (2019). *Condiciones laborales y su relación con el desempeño del personal docente en la Institución Educativa Nuestra Señora de la Paz SAC* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39650>
- Banco Interamericano de Desarrollo. (2020). *Docentes: los otros trabajadores esenciales durante el COVID-19*. <https://blogs.iadb.org/educacion/es/docentestrabajadoresesenciales/>
- Bayón, A. (2015). *Competencia emocional docente*. <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:EXdFADQs58YJ:https://revistas.comillas.edu/index.php/padresymaestros/article/download/5343/5142+&cd=12&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe>
- Beck, J. (2017). The weight of a heavy hour: Understanding teacher experiences of work intensification [The weight of a heavy hour: Understanding teacher experiences of work intensification]. *McGill Journal of Education*, 52(3), 617-636. <https://doi.org/10.7202/1050906ar>
- Blömeke, S., Houang, R., Hsieh, F., & Wang, T. (2017). Effects of job motives, teacher knowledge and school context on beginning teachers' commitment to stay in the profession: A longitudinal study in Germany, Taiwan and the United States. In G. K. LeTendre & M. Akiba (Eds.) [Efectos de los motivos laborales, el conocimiento del docente y el contexto escolar sobre el compromiso de los docentes principiantes de permanecer en la profesión: un estudio longitudinal en Alemania, Taiwán y los Estados Unidos. En G. K. LeTendre & M. Akiba (Eds.)]. *International handbook of teacher quality and policy*, 4(1), 374-387. <https://www.duo.uio.no/handle/10852/58828>
- Calderón, C., Racines, M., & Rodríguez, F. (2021). Análisis de las condiciones laborales del magisterio ecuatoriano durante la pandemia. *Revista Multidisciplinar Ciencia Latina*, 5(1). <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/273>
- Cornell, D., & al, e. (2016). Development of a standard model for school climate and safety assessment: Final report [Desarrollo de un modelo estándar para la evaluación del clima escolar y la seguridad: Informe final]. *Curry*

- School of Education*, (5), 19-21.
<https://www.ojp.gov/pdffiles1/ojdp/grants/251102.pdf>
- Defensoría del Pueblo. (2020). *La educación frente a la emergencia sanitaria. Gobierno del Perú.*
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1252037/Serie%20Informes%20Especiales%20N%C2%BA%20027-2020-DP%20La%20educaci%C3%B3n%20frente%20a%20la%20emergencia%20sanitaria.pdf>
- Delgado, P. (2019). *Así es como los maestros ven a sus directivos.*
<https://observatorio.tec.mx/edu-news/encuesta-asi-es-como-los-maestros-ven-a-sus-directivos>
- Díaz, E., & Merino, T. (2017). *Relación entre clima institucional y desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL N° 03 – Trujillo* [Tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola].
<https://revistas.ujat.mx/index.php/perfiles/article/download/3906/2944/20466>
- Dovemark, M., & Holm, A. (2017). The performative culture in Swedish schools and how teachers cope with it. In K. Borgnakke, M. Dovemark, & S. M. da Silva (Eds.) [La cultura performativa en las escuelas suecas y cómo los profesores la afrontan. En K. Borgnakke, M. Dovemark y S. M. da Silva (Eds.)]. *The postmodern professional*, 33-52.
<https://journals.library.ualberta.ca/pandpr/index.php/pandpr/article/download/29395/21435/77890>
- Ebrahimi, M., & Mohamadkhani, K. (2015). The relationship between organizational climate and job involvement among teacher of high schools in delijan city (Iran) [La relación entre el clima organizacional y la implicación en el trabajo entre profesores de escuelas secundarias en la ciudad de Delijan (Irán)]. *International Journal of Management and Business Research*, 4(1), 65-72.
<https://www.sid.ir/en/Journal/ViewPaper.aspx?ID=390002>
- Ehrhart, M., & Schenider, B. (2016). *Organizational Climate and Culture [Cultura y Clima Organizacional]*. Oxford research encyclopedias.
<https://oxfordre.com/psychology/view/10.1093/acrefore/9780190236557.001.0001/acrefore-9780190236557-e-3>

- Eirín, R. (2018). Las comunidades de aprendizaje como estrategia de desarrollo profesional de docentes de educación física. *Revista Estudios Pedagógicos*, 44(1), 145. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052018000100259>
- Escobar, H., Flores, F., & Carreón, R. (2019). *Clima laboral: un factor que afecta al desempeño docente* [Tesis de maestría, Instituto Tecnológico Superior de San Pedro de las Colonias]. http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/vinculategica_5_2/A.28.pdf
- Fries, K. (2018). *Essential Qualities That Define Great Leadership* [Cualidades esenciales que definen un gran liderazgo]. Magazine Forbes. de <https://www.forbes.com/sites/kimberlyfries/2018/02/08/8-essential-qualities-that-define-great-leadership/?sh=47a04003b633>
- Hallinger, P. (2020). The evolving knowledge base on leadership and teacher professional learning: a bibliometric analysis of the literature, 1960-2018 [La base de conocimiento en evolución sobre liderazgo y aprendizaje profesional docente: un análisis bibliométrico de la literatura, 1960-2018]. *Professional Development in Education*, 46. <https://doi.org/10.1080/19415257.2019.1623287>
- Hanuliaková, J., & Barnová, S. (2015). Positive school climate: A theoretical empirical conspectus [Clima escolar positivo: un resumen teórico empírico]. *Acta Technologica Dubnicae*, 5(1), 68-73. <https://doi.org/10.1515/atd-2015-0035>
- Hasan, R., Miah, S., & Kamaruzzaman, M. (2020). Impact of Working Environment on Job Satisfaction [Impacto del entorno laboral en la satisfacción laboral]. *European Journal of Business and Management Research*, 5(6). <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.6.643>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación científica*. México: McGraw-Hill. https://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/metodologia_investigacion.pdf
- Ingersoll, R. (2017). Misdiagnosing America's teacher quality problem. In G. K. LeTendre & M. Akiba (Eds.) [Diagnóstico erróneo del problema de la calidad de los maestros en Estados Unidos. En G. K. LeTendre y M. Akiba (Eds.)]. *International handbook of teacher quality and policy*, 5(2),

79-96.

<https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781315710068-6/misdiagnosing-america-teacher-quality-problem-richard-ingersoll>

Konold, T., Cornell, D., Jia, Y., & Malone, M. (2018). *School Climate, Student Engagement, and Academic Achievement: A Latent Variable [Clima escolar, compromiso estudiantil y rendimiento académico: una variable latente]*. Multilevel Multi-Informant Examination.

<https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/2332858418815661>

Liang, G., & Akiba, M. (2017). Teachers' working conditions: A cross-national analysis using the OECD TALIS and PISA data. In G. K. LeTendre & M. Akiba (Eds.) [Las condiciones de trabajo de los docentes: un análisis transnacional utilizando los datos de TALIS y PISA de la OCDE. En G. K. LeTendre y M. Akiba (Eds.)]. *International handbook of teacher quality and policy*, 8, 388-402.

<https://www.routledgehandbooks.com/doi/10.4324/9781315710068.ch24>

Londoño, S., Gómez, G., & González, V. (2019). Percepción de los docentes frente a la carga laboral de un grupo de instituciones educativas colombianas del sector público. *Revista Espacios*, 40(2).

<https://www.revistaespacios.com/a19v40n02/a19v40n02p26.pdf>

Melese, S., & Seifu, A. (2021). Advancing teachers' human capital through effective leadership and institutional safety: Mediating effect of professional learning and teaching climate [Fomento del capital humano de los docentes a través de un liderazgo efectivo y seguridad institucional: efecto mediador del aprendizaje profesional y el clima de enseñanza]. *Cogent Education*, 8.

<https://doi.org/10.1080/2331186X.2021.1912488>

Mena, L., & Urtega, N. (2019). *Relación entre el Clima institucional y el Desempeño Laboral de los docentes de la carrera de educación parvularia de la Universidad Pública de El Alto* [Tesis de maestría, Universidad Mayor de San Andrés].

<https://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/22998>

Ministerio de Educación. (2018). *Evaluación de desempeño para docentes de educación inicial culminó de forma exitosa.*

<http://www.minedu.gob.pe/n/noticia.php?id=45443>

- Ministerio de Educación de Ecuador. (2021). *Comunidades profesionales de aprendizaje: liderazgo y apoyo efectivo*.
<https://ecuador.vvob.org/noticia/comunidades-profesionales-de-aprendizaje-liderazgo-y-apoyo-efectivo>
- National School Climate Center. (2015). *What is school Climate? [¿Qué es el clima escolar?]*. <http://www.schoolclimate.org/climate/faq.php>
- Pacaol, N. (2021). Teacher's workload intensification: A qualitative case study of its implications on teaching quality [Intensificación de la carga de trabajo de los docentes: un estudio de caso cualitativo de sus implicaciones en la calidad de la enseñanza]. *International Online Journal of Education and Teaching*, 43-60.
https://www.researchgate.net/publication/348137005_TEACHER'S_WORKLOAD_INTENSIFICATION_A_QUALITATIVE_CASE_STUDY_OF_ITS_IMPLICTIONS_ON_TEACHING_QUALITY
- Peña, H., & Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Cientific*, 3(7), 177-192.
<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Pereira, A., & Solís, D. (2019). Organizational Climate Factors (Case: San Carlos educational institutions) [Factores del Clima Organizacional (Caso: Instituciones educativas de San Carlos)]. *Rev. Cientific*, 4, 95-115. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.E.6.95-115>
- Raman, A., Tse Ying, L., & Khalid, R. (2015). The Relationship between Culture and Organizational Commitment among Chinese Primary School Teachers [La relación entre la cultura y el compromiso organizacional entre los maestros de escuela primaria chinos]. *Mediterranean Journal Of Social Sciences*, 93. <https://studylib.net/doc/11846939/>
- Reto, A. (2018). *Clima institucional y desempeño docente en la Universidad César Vallejo, Lima Este*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12368?locale-attribute=es>
- Rietig, K., & Dupont, C. (2021). Presidential leadership styles and institutional capacity for climate policy integration in the European Commission [Estilos de liderazgo presidencial y capacidad institucional para la

integración de la política climática en la Comisión Europea]. *Policy and Society*, 40, 19-36.

<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/14494035.2021.1936913>

Rodríguez, J., & Fernández, M. (2015). Diseño y validación de un instrumento de medida del clima en centros de educación secundaria. *Educación*, 18(1).

<http://revistas.uned.es/index.php/educacionXX1/article/view/12312>

Rudasill, K., Snyder, K., Levinson, H., & Adelson, J. (2017). Systems view of school climate: A theoretical framework for research [Visión sistémica del clima escolar: un marco teórico para la investigación]. *Educational Psychology Review*, 8(5). <https://doi.org/10.1007/s10648-017-9401-y>

Saldaña, R., & Pérez, E. (2018). *Clima institucional y desempeño docente en una institución educativa de educación básica regular de Cajamarca*. [Tesis de maestría, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo].

<http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/898>

Samadi, L., Sadegh, M., Sagighi, F., Yarmohammadi, L., & Heidari, M. (2019). English teachers' job satisfaction: Assessing contributions of the Iranian school organizational climate in a mixed methods study [Satisfacción laboral de los profesores de inglés: evaluación de las contribuciones del clima organizacional de la escuela iraní en un estudio de métodos mixtos]. *Cogent Education*(7).

<https://doi.org/10.1080/2331186X.2019.1613007>

Sánchez, M. (2017). *Influencia del clima institucional en el desempeño docente en la institución educativa N° 0769 del distrito de Caspizapa, provincia de Picota, Región San Martín* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/17706/simple-search?query=&sort_by=score&order=desc&rpp=10&filter_field_1=subject&filter_type_1>equals&filter_value_1=Desempe%C3%B1o+docente&filter_field_2=dateissued&filter_type_2>equals&filter_value_2=2017&filter_field_3=subject&filter_type_3>equals&filter_value_3=Instituciones+educativas&etal=0&author_page=1

Sánchez, M. (2019). *Liderazgo directivo y clima institucional en una institución educativa pública del Callao* [Tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://repositorio.usil.edu.pe/handle/usil/8800>

- Shirzadi, R., Shad, J., Nasiri, M., Abdi, H., & Khani, S. (2013). *The relation of organizational climate and job motivation with organizational commitment of new employed teachers of physical education of educations and training administration in Kermanshah province [La relación del clima organizacional y la motivación laboral con el compromiso organizacional de los nuevos maestros empleados de educación física de educación y administración de capacitación en la provincia de Kermanshah]*. *Advances in Environmental Biology*.
<https://go.gale.com/ps/anonymous?id=GALE%7CA365687766&sid=googleScholar&v=2.1&it=r&linkaccess=abs&issn=19950756&p=AONE&sw=w>
- Sibieta, L. (2018). The teacher labour market in England: Shortages, subject expertise and incentives [El mercado laboral de los docentes en Inglaterra: Escasez, experiencia en la materia e incentivos]. *Rev. Policy Institute*, 9(5), 89-115. O <https://epi.org.uk/publications-and-research/the-teacher-labour-market-in-england/>
- Soria, C. (2018). *Clima institucional y desempeño laboral en docentes y personal administrativo de la I.E.I N° 32629 La Punta de distrito de Umari de Panchitea – Huánuco* [Tesis de maestría, Universidad de Huánuco].
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UDHR_7739d6b74f9671015dca76329bd828f2/Details
- Sosa, D. (2018). *Condiciones laborales de los docentes en educación secundaria* [Tesis de maestría, UNLPam].
http://www.biblioteca.unlpam.edu.ar/rdata/tesis/h_soscon496.pdf
- Toro, A. (2017). *Relación alumno - profesor en el aprendizaje*.
<http://educacion.editorialaces.com/alumno-profesor-en-el-aprendizaje/>
- Torres, R. (2020). *Evaluación de la fatiga laboral por el teletrabajo del personal docente de la universidad educativa Carlos Freile Zaldumbide ante la emergencia sanitaria del COVID-19 Tabacundo* [Tesis de maestría, Universidad Internacional SEK].
<https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/3855/2/TESIS%20F INAL-%20RAMIRO%20TORRES.pdf>
- Uba, N., & Chinonyerem, O. (2017). Human capital development a strategy for sustainable development in the Nigerian education system [Desarrollo de capital humano una estrategia para el desarrollo sostenible en el sistema

educativo de Nigeria]. *African Research Review*, 11(2), 178-189.

<https://doi.org/10.4314/afrrrev.v11i2.13>

UNESCO. (2019). *Conferencia Mundial Sobre Educación Superior*. La Educación Superior en el Siglo XXI.

<https://www.iesalc.unesco.org/ess/index.php/ess3/article/view/171>

Villani, V., Sabattini, L., Żołnierczyk-Zreda, D., Mockałob, Z., Barańska, P., & Fantuzzi, C. (2021). Worker satisfaction with adaptive automation and working conditions: a theoretical model and questionnaire as an assessment tool [Satisfacción de los trabajadores con la automatización adaptativa y las condiciones de trabajo: un modelo teórico y un cuestionario como herramienta de evaluación]. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 27, 1235-1250.

<https://doi.org/10.1080/10803548.2021.1899649>

ANEXOS

Anexo 1: Aceptación de solicitud para aplicar los instrumentos

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Santa Chimbote, 26 de mayo del 2022

Señora:

Bachiller MARIA DEL PILAR ASTO ROJAS

estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN.**

Chimbote

De mi especial consideración:

Considerando que su proyecto de investigación denominado: **Clima Institucional Y Condiciones Laborales En Instituciones Educativas Del Nivel Inicial, Santa, Áncash, En El Año 2022.** Busca dar respuesta a un problema y posteriormente luego de aplicarlo va a contribuir aportando con elementos de mejora para los aprendizajes y la calidad educativa.

Es por ello que como Directora de la IE 1554, le otorgo a Ud. El permiso correspondiente para aplicar sus Encuestas a las docentes integrantes de la IE. En horarios previamente coordinados.

Sin otro particular le deseo éxitos en el desarrollo de su proyecto de investigación.



“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Santa Chimbote, 29 de mayo del 2022

Señora:

**Bachiller MARÍA DEL PILAR ASTO ROJAS
Estudiante del Programa de MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN.
Chimbote**

De mi especial consideración:

Considerando que su proyecto de investigación denominado: Clima Institucional Y Condiciones Laborales En Instituciones Educativas Del Nivel Inicial, Santa, Áncash, En El Año 2022. Busca dar respuesta a un problema y posteriormente luego de aplicarlo va a contribuir aportando con elementos de mejora para los aprendizajes y la calidad educativa.

Es por ello que como Directora de la IE N° 88217, le otorgo a Ud. El permiso correspondiente para aplicar sus Encuestas a las docentes integrantes de la IE. En horarios previamente coordinados.

in otro particular le deseo éxitos en el desarrollo de su proyecto de investigación.

 
Lic. Ana P. Fernández Pizarro
DIRECTORA

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Santa Chimbote, 29 de mayo del 2022

Señora:

Bachiller MARÍA DEL PILAR ASTO ROJAS
Estudiante del Programa de MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN.
Chimbote

De mi especial consideración:

Considerando que su proyecto de investigación denominado: Clima Institucional Y Condiciones Laborales En Instituciones Educativas Del Nivel Inicial, Santa, Áncash, En El Año 2022. Busca dar respuesta a un problema y posteriormente luego de aplicarlo va a contribuir aportando con elementos de mejora para los aprendizajes y la calidad educativa.

Es por ello que como Directora de la IE N° 042, le otorgo a Ud. El permiso correspondiente para aplicar sus Encuestas a las docentes integrantes de la IE. En horarios previamente coordinados.

in otro particular le deseo éxitos en el desarrollo de su proyecto de investigación.



Daris M. Rodríguez Pajuelo
DIRECTORA

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Santa Chimbote, 29 de mayo del 2022

Señora:
Bachiller MARÍA DEL PILAR ASTO ROJAS
Estudiante del Programa de MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN.
Chimbote

De mi especial consideración:

Considerando que su proyecto de investigación denominado: Clima Institucional Y Condiciones Laborales En Instituciones Educativas Del Nivel Inicial, Santa, Áncash, En El Año 2022. Busca dar respuesta a un problema y posteriormente luego de aplicarlo va a contribuir aportando con elementos de mejora para los aprendizajes y la calidad educativa.

Es por ello que como Directora de la IE N° 1656 , le otorgo a Ud. El permiso correspondiente para aplicar sus Encuestas a las docentes integrantes de la IE. En horarios previamente coordinados.

in otro particular le deseo éxitos en el desarrollo de su proyecto de investigación.

 *ES*
Lisie Del Pilar Guerrero Sánchez
Directora(e)

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Santa Chimbote, 29 de mayo del 2022

Señora:

Bachiller MARÍA DEL PILAR ASTO ROJAS
Estudiante del Programa de MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN.
Chimbote

De mi especial consideración:

Considerando que su proyecto de investigación denominado: Clima Institucional Y Condiciones Laborales En Instituciones Educativas Del Nivel Inicial, Santa, Áncash, En El Año 2022. Busca dar respuesta a un problema y posteriormente luego de aplicarlo va a contribuir aportando con elementos de mejora para los aprendizajes y la calidad educativa.

Es por ello que como Directora de la IE N° 326., le otorgo a Ud. El permiso correspondiente para aplicar sus Encuestas a las docentes integrantes de la IE. En horarios previamente coordinados.

in otro particular le deseo éxitos en el desarrollo de su proyecto de investigación.

 
LIC. ROSA F. CALDERÓN CASTILLO
DIRECTORA
I.E. N° 326 SANTA

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Santa Chimbote, 29 de mayo del 2022

Señora:

Bachiller MARÍA DEL PILAR ASTO ROJAS
Estudiante del Programa de MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN.
Chimbote

De mi especial consideración:

Considerando que su proyecto de investigación denominado: Clima Institucional Y Condiciones Laborales En Instituciones Educativas Del Nivel Inicial, Santa, Áncash, En El Año 2022. Busca dar respuesta a un problema y posteriormente luego de aplicarlo va a contribuir aportando con elementos de mejora para los aprendizajes y la calidad educativa.

Es por ello que como Directora de la IE N° 1649, le otorgo a Ud. El permiso correspondiente para aplicar sus Encuestas a las docentes integrantes de la IE. En horarios previamente coordinados.

in otro particular le deseo éxitos en el desarrollo de su proyecto de investigación.



Mirusta V. Villanueva Torres
C.M. N° 32924644
DIRECTORA (e)

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Santa Chimbote, 26 de mayo del 2022

Señora:

Bachiller MARÍA DEL PILAR ASTO ROJAS
Estudiante del Programa de MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN.
Chimbote

De mi especial consideración:

Considerando que su proyecto de investigación denominado: Clima Institucional Y Condiciones Laborales En Instituciones Educativas Del Nivel Inicial, Santa, Áncash, En El Año 2022. Busca dar respuesta a un problema y posteriormente luego de aplicarlo va a contribuir aportando con elementos de mejora para los aprendizajes y la calidad educativa.

Es por ello que como Directora de la IE N° 1594, le otorgo a Ud. El permiso correspondiente para aplicar sus Encuestas a las docentes integrantes de la IE. En horarios previamente coordinados.

Sin otro particular le deseo éxitos en el desarrollo de su proyecto de investigación.



LIC. MARÍA DEL PILAR ASTO ROJAS
DIRECTORA DE LA I.E. N° 1594



INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 88039 "Javier Heraud"
Av. 9 de octubre S/N - Santa
Código de Local 037353



"Año del fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Santa, 31 de Mayo del 2022

SEÑORA: MARIA DEL PILAR ASTO ROJAS
ESTUDIANTE DEL PROGRAMA MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN
DE LA EDUCACIÓN
PRESENTE.-

De mi especial consideración:

Considerando que su proyecto de investigación denominado: Clima Institucional y Condiciones Laborales en Instituciones Educativas del Nivel Inicial Santa- Ancash, en el año 2022. Busca dar respuesta a un problema y posteriormente luego de aplicarlo va a contribuir aportando con elementos de mejora para los aprendizajes y la calidad educativa.
Es por ello que como Director de la IE N°88039 Javier Heraud le otorgo a Ud., el permiso correspondiente para aplicar las encuestas a las docentes integrantes de la I.E. en horarios previamente coordinados.

Sin otro particular le deseo éxitos en el desarrollo de su proyecto de investigación.

Atentamente,


Julio C. Rosario Iparaguare
DIRECTOR

Ficha de validez del Instrumento a juicio de expertos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: CLIMA INSTITUCIONAL

Nº	Dirección del ítem	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/ Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Relación docente-estudiante									
1	Directo	Los alumnos respetan al docente.	X		X		X		
2	Directo	En las clases se respetan los acuerdos de convivencia.	X		X		X		
3	Directo	Los alumnos acuden libremente al docente cuando tienen dificultades académicas.	X		X		X		
4	Directo	Cuando existen conflictos entre alumnos acuden al docente.	X		X		X		
5	Directo	En las clases los alumnos participan activamente.	X		X		X		
6	Directo	Existe una buena comunicación entre los alumnos y docentes.	X		X		X		
Dimensión 2: Relación docente - docente									
7	Directo	Los docentes se preocupan por el trabajo colaborativo.	X	No	X	No	X	No	
8	Directo	En la institución educativa, los docentes son individualistas y van cada uno a lo suyo	X		X		X		
9	Directo	La comunicación entre los docentes es buena.	X		X		X		
10	Directo	En la institución educativa, los docentes prestan su ayuda a un docente cuando tiene algún problema o dificultad	X		X		X		
11	Directo	Los docentes muestran un diálogo profesional, abierto y confiable.	X		X		X		
12	Directo	Los docentes comparten experiencias de aprendizaje y experiencias exitosas en las horas colegiadas.	X		X		X		
13	Directo	Los docentes cumplen con los horarios de acompañamiento al alumno.	X		X		X		
14	Directo	Los docentes realizan la retroalimentación de manera oportuna a sus estudiantes.	X		X		X		
15	Directo	La actitud de algunos docentes me dificulta expresar mis opiniones en las reuniones	X		X		X		
16	Directo	Hay diferencias entre docentes, lo cual dificulta que intercambien experiencias pedagógicas	X		X		X		
17	Directo	Se valoran los aportes que dan los docentes para mejorar nuestra labor.	X		X		X		
18	Directo	Existen buenas relaciones entre los docentes.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Relación docente-directivos									
19	Directo	Ante un problema de un docente, la dirección responde de forma eficiente.	X		X		X		
20	Directo	El equipo directivo toma decisiones de manera consensuada.	X		X		X		
21	Directo	La línea de gestión del equipo directivo se fundamenta más en la improvisación que en la previsión o claridad de ideas.	X		X		X		
22	Directo	El equipo directivo mantiene buenas relaciones con los docentes.	X		X		X		
23	Directo	La organización de tareas, reuniones etc. de los docentes, por parte del equipo directivo es eficaz.	X		X		X		
24	Directo	La transmisión de la información a los profesores es buena por parte del equipo directivo	X		X		X		
25	Directo	El equipo directivo busca los medios para potenciar la actualización de los docentes	X		X		X		
26	Directo	El equipo directivo estimula la buena participación docente.	X		X		X		
27	Directo	Las decisiones relevantes, que competen al equipo docente, se toman deliberando en común entre el equipo directivo y los docentes.	X		X		X		
28	Directo	El equipo directivo respeta las decisiones tomadas democráticamente y acepta las sugerencias que se le hacen.	X		X		X		

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna nel enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:
CUESTIONARIO DEL CLIMA INSTITUCIONAL (CCI)**

Apellidos y nombres del juez validador

Dr. / Mg: Uceda Ponce, Maruja Elizabeth

DNI: 32919597

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado	Universidad	Mención
01	Maestro	Cesar Vallejo	Maestro en administración de la educación
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Cargo	Entidad	Año
01	Director	I.E. N° 520 MELVIN JONES	2022
02			
03			

Observaciones:

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

Chimbote, 23 de junio del 2022


 Dra. Maruja E. Uceda Ponce
 C. 052329197

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: CLIMA INSTITUCIONAL

Nº	Dirección del ítem	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/ Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Relación docente-estudiante			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	Los alumnos respetan al docente.	X		X		X		
2	Directo	En las clases se respetan los acuerdos de convivencia.	X		X		X		
3	Directo	Los alumnos acuden libremente al docente cuando tienen dificultades académicas.	X		X		X		
4	Directo	Cuando existen conflictos entre alumnos acuden al docente.	X		X		X		
5	Directo	En las clases los alumnos participan activamente.	X		X		X		
6	Directo	Existe una buena comunicación entre los alumnos y docentes.	X		X		X		
Dimensión 2: Relación docente - docente			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
7	Directo	Los docentes se preocupan por el trabajo colaborativo.	X		X		X		
8	Directo	En la institución educativa, los docentes son individualistas y van cada uno a lo suyo	X		X		X		
9	Directo	La comunicación entre los docentes es buena.	X		X		X		
10	Directo	En la institución educativa, los docentes prestan su ayuda a un docente cuando tiene algún problema o dificultad	X		X		X		
11	Directo	Los docentes muestran un diálogo profesional, abierto y confiable.	X		X		X		
12	Directo	Los docentes comparten experiencias de aprendizaje y experiencias exitosas en las horas colegiadas.	X		X		X		
13	Directo	Los docentes cumplen con los horarios de acompañamiento al alumno.	X		X		X		
14	Directo	Los docentes realizan la retroalimentación de manera oportuna a sus estudiantes.	X		X		X		
15	Directo	La actitud de algunos docentes me dificulta expresar mis opiniones en las reuniones.	X		X		X		
16	Directo	Hay diferencias entre docentes, lo cual dificulta que intercambien experiencias pedagógicas.	X		X		X		
17	Directo	Se valoran los aportes que dan los docentes para mejorar nuestra labor.	X		X		X		
18	Directo	Existen buenas relaciones entre los docentes.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Relación docente-directivos			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
19	Directo	Ante un problema de un docente, la dirección responde de forma eficiente.	X		X		X		
20	Directo	El equipo directivo toma decisiones de manera consensuada.	X		X		X		
21	Directo	La línea de gestión del equipo directivo se fundamenta más en la improvisación que en la previsión o claridad de ideas.	X		X		X		
22	Directo	El equipo directivo mantiene buenas relaciones con los docentes.	X		X		X		
23	Directo	La organización de tareas, reuniones etc. de los docentes; por parte del equipo directivo es eficaz	X		X		X		
24	Directo	La transmisión de la información a los profesores es buena por parte del equipo directivo	X		X		X		
25	Directo	El equipo directivo busca los medios para potenciar la actualización de los docentes	X		X		X		
26	Directo	El equipo directivo estimula la buena participación docente.	X		X		X		
27	Directo	Las decisiones relevantes, que competen al equipo docente, se toman deliberando en común entre el equipo directivo y los docentes.	X		X		X		
28	Directo	El equipo directivo respeta las decisiones tomadas democráticamente y acepta las sugerencias que se le hacen.	X		X		X		

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna en el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:
CUESTIONARIO DEL CLIMA INSTITUCIONAL (CCI)**

Apellidos y nombres del juez validador

Dr. / Mg: Mendoza Saldaña Yrene Hadeé

DNI: 32912885

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado	Universidad	Mención
01	Maestro	Cesar Vallejo	Maestro en Docencia y gestión
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Cargo	Entidad	Año
01	Directora	I.E. N° 1610	2022
02			
03			

Observaciones:

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

Chimbote, 23 de junio del 2022



 Mg. Yrene Hadeé Mendoza Saldaña

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: CLIMA INSTITUCIONAL

Nº	Dirección del ítem	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/ Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Relación docente-estudiante									
1	Directo	Los alumnos respetan al docente.	X		X		X		
2	Directo	En las clases se respetan los acuerdos de convivencia.	X		X		X		
3	Directo	Los alumnos acuden libremente al docente cuando tienen dificultades académicas.	X		X		X		
4	Directo	Cuando existen conflictos entre alumnos acuden al docente.	X		X		X		
5	Directo	En las clases los alumnos participan activamente.	X		X		X		
6	Directo	Existe una buena comunicación entre los alumnos y docentes.	X		X		X		
Dimensión 2: Relación docente - docente									
7	Directo	Los docentes se preocupan por el trabajo colaborativo.	X		X		X		
8	Directo	En la institución educativa, los docentes son individualistas y van cada uno a lo suyo	X		X		X		
9	Directo	La comunicación entre los docentes es buena	X		X		X		
10	Directo	En la institución educativa, los docentes prestan su ayuda a un docente cuando tiene algún problema o dificultad	X		X		X		
11	Directo	Los docentes muestran un diálogo profesional, abierto y confiable.	X		X		X		
12	Directo	Los docentes comparten experiencias de aprendizaje y experiencias exitosas en las horas colegiadas.	X		X		X		
13	Directo	Los docentes cumplen con los horarios de acompañamiento al alumno.	X		X		X		
14	Directo	Los docentes realizan la retroalimentación de manera oportuna a sus estudiantes.	X		X		X		
15	Directo	La actitud de algunos docentes me dificulta expresar mis opiniones en las reuniones	X		X		X		
16	Directo	Hay diferencias entre docentes, lo cual dificulta que intercambien experiencias pedagógicas	X		X		X		
17	Directo	Se valoran los aportes que dan los docentes para mejorar nuestra labor	X		X		X		
18	Directo	Existen buenas relaciones entre los docentes.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Relación docente-directivos									
19	Directo	Ante un problema de un docente, la dirección responde de forma eficiente.	X		X		X		
20	Directo	El equipo directivo toma decisiones de manera consensuada.	X		X		X		
21	Directo	La línea de gestión del equipo directivo se fundamenta más en la improvisación que en la previsión o claridad de ideas.	X		X		X		
22	Directo	El equipo directivo mantiene buenas relaciones con los docentes.	X		X		X		
23	Directo	La organización de tareas, reuniones etc. de los docentes; por parte del equipo directivo es eficaz	X		X		X		
24	Directo	La transmisión de la información a los profesores es buena por parte del equipo directivo	X		X		X		
25	Directo	El equipo directivo busca los medios para potenciar la actualización de los docentes	X		X		X		
26	Directo	El equipo directivo estimula la buena participación docente.	X		X		X		
27	Directo	Las decisiones relevantes, que competen al equipo docente, se toman deliberando en común entre el equipo directivo y los docentes.	X		X		X		
28	Directo	El equipo directivo respeta las decisiones tomadas democráticamente y acepta las sugerencias que se le hacen.	X		X		X		

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna nel enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:
CUESTIONARIO DEL CLIMA INSTITUCIONAL (CCI)**

Apellidos y nombres del juez validador

Dr. / Mg: Uceda Gil, Juana Brigida

DNI: 32832031

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado	Universidad	Mención
01	Maestro	Cesar Vallejo	Maestro en docencia y gestión educativa
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Cargo	Entidad	Año
01	Docente	Cesar Vallejo	11/05/2012
02			
03			

Observaciones:

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

Chimbote, 23 de junio del 2022

Mg. Juana Brigida Uceda Gil

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CONDICIONES LABORALES

N°	Dirección del ítem	Dimensiones / ítems	Pertinencia ⁴		Relevancia ⁵		Claridad ⁶		Sugerencias/ Observaciones
			Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Condiciones ambientales									
1	Directo	¿Se realizan campañas de sensibilización por parte de alguna entidad pública para combatir la contaminación auditiva en la zona?	X		X		X		
2	Directo	¿En las aulas se percibe mucho ruido del exterior?	X		X		X		
3	Directo	¿La temperatura ambiental dentro de las aulas es la más adecuada?	X		X		X		
4	Directo	¿En general en toda la institución se cuentan con ambientes climatizados?	X		X		X		
5	Directo	¿La distribución física de los ambientes de la institución, brindan comodidad para el trabajo?	X		X		X		
6	Directo	¿La distribución física de los equipamientos dentro de aula permiten una correcta circulación en caso de sismos?	X		X		X		
7	Directo	¿Se comunica a toda la institución educativa respetar los protocolos de bioseguridad?	X		X		X		
8	Directo	¿Los estudiantes y pares respetan el cumplimiento de protocolos de bioseguridad en la institución educativa?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Carga laboral									
9	Directo	¿Está de acuerdo con el horario de labores que dedica a la Institución Educativa?	X		X		X		
10	Directo	¿Está de acuerdo que causa del contexto pandémico, constantemente se tengan que variar los horarios o un doble turno de clases?	X		X		X		
11	Directo	¿Cuenta con periodos de descansos remunerados en la Institución Educativa?	X		X		X		
12	Directo	¿La institución educativa respeta el debido plazo de descanso de docentes que se han contagiado de COVID – 19?	X		X		X		
13	Directo	¿Está de acuerdo cuando le comunican que tiene que laborar horas adicionales en la Institución Educativa?	X		X		X		
14	Directo	¿Los horarios adicionales en la institución educativa siempre son debidamente remunerados en las fechas establecidas?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Condiciones sociales									
15	Directo	¿Participa activamente cuando los colaboradores de la Institución Educativa organizan reuniones de confraternidad?	X		X		X		
16	Directo	¿Participa activa y voluntariamente cuando la Institución Educativa realiza actividades públicas?	X		X		X		
17	Directo	¿Participa por auspicio de la Institución Educativa en los eventos de fortalecimiento de capacidades que se realizan dentro y fuera de la IE?	X		X		X		
18	Directo	¿La institución educativa da facilidades a que los docentes puedan ausentarse en ocasiones muy esporádicas con el fin de capacitarse?	X		X		X		
19	Directo	¿Considera que laborar en la institución educativa le ayudará a brindar un mejor nivel de vida?	X		X		X		
20	Directo	¿Se respetan sus derechos laborales mínimos como colaborador de la institución educativa?	X		X		X		

⁴ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado

⁵ **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

⁶ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna en el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:
Cuestionario del Condiciones Laborales (CCL)**

Apellidos y nombres del juez validador

Dr. / Mg: Uceda Ponce, Maruja Elizabeth

DNI: 32919597

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado	Universidad	Mención
01	Dra.	Cesar Vallejo	Educación
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Cargo	Entidad	Año
01	Directora	I.E. N° Melvin Jones	2022
02			
03			

Observaciones:

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

Chimboá, 23 de junio del 2022


 Dra. Maruja E. Uceda Ponce
 C. 052329197

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CONDICIONES LABORALES

N°	Dirección del ítem	Dimensiones / ítems	Pertinencia ⁴		Relevancia ⁵		Claridad ⁶		Sugerencias/ Observaciones
			Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Condiciones ambientales									
1	Directo	¿Se realizan campañas de sensibilización por parte de alguna entidad pública para combatir la contaminación auditiva en la zona?	X		X		X		
2	Directo	¿En las aulas se percibe mucho ruido del exterior?	X		X		X		
3	Directo	¿La temperatura ambiental dentro de las aulas es la más adecuada?	X		X		X		
4	Directo	¿En general en toda la institución se cuentan con ambientes climatizados?	X		X		X		
5	Directo	¿La distribución física de los ambientes de la institución, brindan comodidad para el trabajo?	X		X		X		
6	Directo	¿La distribución física de los equipamientos dentro de aula permiten una correcta circulación en caso de sismos?	X		X		X		
7	Directo	¿Se comunica a toda la institución educativa respetar los protocolos de bioseguridad?	X		X		X		
8	Directo	¿Los estudiantes y pares respetan el cumplimiento de protocolos de bioseguridad en la institución educativa?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Carga laboral									
9	Directo	¿Está de acuerdo con el horario de labores que dedica a la Institución Educativa?	X		X		X		
10	Directo	¿Está de acuerdo que causa del contexto pandémico, constantemente se tengan que variar los horarios o un doble turno de clases?	X		X		X		
11	Directo	¿Cuenta con periodos de descansos remunerados en la Institución Educativa?	X		X		X		
12	Directo	¿La institución educativa respeta el debido plazo de descanso de docentes que se han contagiado de COVID – 19?	X		X		X		
13	Directo	¿Está de acuerdo cuando le comunican que tiene que laborar horas adicionales en la Institución Educativa?	X		X		X		
14	Directo	¿Los horarios adicionales en la institución educativa siempre son debidamente remunerados en las fechas establecidas?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Condiciones sociales									
15	Directo	¿Participa activamente cuando los colaboradores de la Institución Educativa organizan reuniones de confraternidad?	X		X		X		
16	Directo	¿Participa activa y voluntariamente cuando la Institución Educativa realiza actividades públicas?	X		X		X		
17	Directo	¿Participa por auspicio de la Institución Educativa en los eventos de fortalecimiento de capacidades que se realizan dentro y fuera de la IE?	X		X		X		
18	Directo	¿La institución educativa da facilidades a que los docentes puedan ausentarse en ocasiones muy esporádicas con el fin de capacitarse?	X		X		X		
19	Directo	¿Considera que laborar en la institución educativa le ayudará a brindar un mejor nivel de vida?	X		X		X		
20	Directo	¿Se respetan sus derechos laborales mínimos como colaborador de la institución educativa?	X		X		X		

⁴ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado

⁵ **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

⁶ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna en el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario del Condiciones Laborales (CCL)

Apellidos y nombres del juez validador

Dr. / Mg: Mendoza Saldaña, Yrene Haydeé

DNI: 32912885

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado	Universidad	Mención
01	Maestro	Cesar Vallejo	Maestro en Docencia y Gestión
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Cargo	Entidad	Año
01			
02			
03			

Observaciones:

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

Chimbote, 23 de junio del 2022



Mg. Yrene Haydeé Mendoza Saldaña

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CONDICIONES LABORALES

N°	Dirección del ítem	Dimensiones / ítems	Pertinencia ⁴		Relevancia ⁵		Claridad ⁶		Sugerencias/ Observaciones
			Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Condiciones ambientales									
1	Directo	¿Se realizan campañas de sensibilización por parte de alguna entidad pública para combatir la contaminación auditiva en la zona?	X		X		X		
2	Directo	¿En las aulas se percibe mucho ruido del exterior?	X		X		X		
3	Directo	¿La temperatura ambiental dentro de las aulas es la más adecuada?	X		X		X		
4	Directo	¿En general en toda la institución se cuentan con ambientes climatizados?	X		X		X		
5	Directo	¿La distribución física de los ambientes de la institución, brindan comodidad para el trabajo?	X		X		X		
6	Directo	¿La distribución física de los equipamientos dentro de aula permiten una correcta circulación en caso de sismos?	X		X		X		
7	Directo	¿Se comunica a toda la institución educativa respetar los protocolos de bioseguridad?	X		X		X		
8	Directo	¿Los estudiantes y pares respetan el cumplimiento de protocolos de bioseguridad en la institución educativa?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Carga laboral									
9	Directo	¿Está de acuerdo con el horario de labores que dedica a la Institución Educativa?	X		X		X		
10	Directo	¿Está de acuerdo que causa del contexto pandémico, constantemente se tengan que variar los horarios o un doble turno de clases?	X		X		X		
11	Directo	¿Cuenta con periodos de descansos remunerados en la Institución Educativa?	X		X		X		
12	Directo	¿La institución educativa respeta el debido plazo de descanso de docentes que se han contagiado de COVID – 19?	X		X		X		
13	Directo	¿Está de acuerdo cuando le comunican que tiene que laborar horas adicionales en la Institución Educativa?	X		X		X		
14	Directo	¿Los horarios adicionales en la institución educativa siempre son debidamente remunerados en las fechas establecidas?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Condiciones sociales									
15	Directo	¿Participa activamente cuando los colaboradores de la Institución Educativa organizan reuniones de confraternidad?	X		X		X		
16	Directo	¿Participa activa y voluntariamente cuando la Institución Educativa realiza actividades públicas?	X		X		X		
17	Directo	¿Participa por auspicio de la Institución Educativa en los eventos de fortalecimiento de capacidades que se realizan dentro y fuera de la IE?	X		X		X		
18	Directo	¿La institución educativa da facilidades a que los docentes puedan ausentarse en ocasiones muy esporádicas con el fin de capacitarse?	X		X		X		
19	Directo	¿Considera que laborar en la institución educativa le ayudará a brindar un mejor nivel de vida?	X		X		X		
20	Directo	¿Se respetan sus derechos laborales mínimos como colaborador de la institución educativa?	X		X		X		

⁴ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado

⁵ **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

⁶ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna en el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

ANEXOS

Anexo 2. Matriz de consistencia

Matriz de consistencia						
Formulación del problema	Objetivo General	Hipótesis General	Variables	Marco teórico	Diseño de investigación	Población
¿Cuál es la relación entre el clima institucional y condiciones laborales en instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Santa, Áncash, en el año 2022?.	Determinar la relación entre el clima institucional y condiciones laborales en instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Santa, Áncash en el año 2022.	<p>Hi: Existe relación significativa entre el clima institucional y condiciones laborales en instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Santa, Áncash, en el año 2022.</p> <p>Ho: No existe relación entre el clima institucional y condiciones laborales en instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Santa, Áncash, en el año 2022.</p>	V1. Clima institucional	<p>1. Clima institucional</p> <p>1.1 Teorías del clima institucional</p> <p>1.2 Definición del clima institucional</p> <p>1.3 Dimensiones</p>	<p>Enfoque Investigación cuantitativa</p> <p>Tipo de investigación No experimental</p> <p>Nivel Descriptiva</p> <p>Diseño de Investigación Correlacional</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph LR M --- OX M --- OY OX --- r r --- OY </pre> </div> <p>Donde:</p>	40 docentes de instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Santa,
Preguntas de investigación	Objetivos específicos	Hipótesis específicas				
¿Cuál es el nivel del clima institucional en instituciones educativas del nivel	Identificar el nivel del clima institucional en instituciones educativas de nivel	No corresponde				

inicial del distrito de Santa, Áncash, en el año 2022?	inicial del distrito de Santa, Áncash, en el año 2022				M = Docentes de instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Santa O1 = Observación de la variable clima institucional O2 = Observación de la variable condiciones laborales r = relación entre las variables	
¿Cuál es el nivel de condiciones laborales en el retorno seguro a las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Santa, Áncash en el año 2022?	Medir el nivel de las condiciones laborales en el retorno seguro a las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Santa, Áncash, en el año 2022	No corresponde				
¿Cuál es la relación entre el clima institucional y condiciones ambientales en instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Santa, Áncash, en el año 2022?	Establecer la relación entre el clima institucional y condiciones ambientales en instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Santa, Áncash, en el año 2022.	Existe relación significativa entre el clima institucional y condiciones ambientales en instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Santa, Áncash, en año 2022.	V2. Condiciones laborales	2. Condiciones laborales 2.1 Teorías de las condiciones laborales 2.2 Definición de las condiciones laborales 2.3 Dimensiones		Muestra
¿Cuál es la relación entre el clima institucional y carga laboral en instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Santa, Áncash, en el año 2022?	Determinar la relación entre el clima institucional y carga laboral en instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Santa, Áncash, en el año 2022.	Existe relación significativa entre el clima institucional y carga laboral en instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Santa, Áncash, en el año 2022.				se encontrará conformada por 40 docentes de instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Santa
						Muestreo

<p>¿Cuál es la relación entre el clima institucional y condiciones sociales en instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Santa, Áncash, en el año 2022?</p>	<p>Determinar la relación entre el clima institucional y condiciones sociales en instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Santa, Áncash, en el año 2022.</p>	<p>Existe relación significativa entre el clima institucional y condiciones sociales en instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Santa, Áncash, en el año 2022.</p>				<p>No se emplea ningún tipo de muestreo.</p>
---	---	--	--	--	--	--

Anexo 2. Operacionalización de variables

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
V1. Clima institucional	El clima institucional es la percepción que tienen los miembros que conforman un grupo, acerca de las relaciones interpersonales que se da entre estos, basado en un contexto laboral y realizadas en base a las funciones que cada uno cumple (Rodríguez & Fernández, 2015).	El clima institucional es definido como las percepciones de los docentes sobre la calidad del ambiente en términos abstractos, en donde laboran. La variable será medida mediante un cuestionario.	Relación profesor y alumno	Comportamiento de los alumnos	Escala Ordinal Adecuado [104-140] Regular [66-103] Inadecuado [28-65]
				Interacción profesor-alumno	
				Motivación de los alumnos	
			Relación profesor y compañeros	Trabajo en equipo	
				Profesionalidad de los compañeros	
				Conflictos entre profesores	
				Interacción entre compañeros	
			Relación profesor y superiores	Liderazgo	
				Valoración de los superiores	
				Fuente de motivación para los profesores	

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
V2. Condiciones laborales	Son las condiciones ambientales del lugar donde se desarrolla el trabajo y sus alrededores (Chiavenato, 2009, citado en Alvarez y Fasanado, 2019)	Las condiciones laborales están referidas al ambiente psicológico como físico al cual está sometido el docente en su jornada laboral. La variable presente 3 dimensiones, estas son condiciones ambientales, carga laboral y condiciones sociales.	Condiciones ambientales	Ruidos Temperatura Distribución de ambientes Bioseguridad	Escala Ordinal Adecuado [74-100] Regular [47-73] Inadecuado [20-46]
			Carga laboral	Duración de la jornada laboral. Periodos de descanso en las labores. Horarios adicionales de labores	
			Condiciones sociales	Relaciones sociales Nivel académico Seguridad	

Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos y fichas técnicas

Cuestionario del Clima Institucional (CCI)

Estimado (a) Docente:

Estamos realizando un estudio sobre clima institucional y condiciones laborales en instituciones educativas públicas del distrito de Santa, lo que permitirá contar con información importante para determinar acciones que nos lleven a mejorar el servicio educativo. Este instrumento es un cuestionario tipo Escala de Likert, diseñado para obtener información respecto a las formas y condiciones construye el aprendizaje en la institución educativa.

Le solicitamos que conteste este cuestionario con la mayor seriedad posible. No hay respuestas correctas ni incorrectas, además sus respuestas serán confidenciales y anónimas.

La investigadora

INDICACIONES: A continuación, estimados colegas se les presenta una serie de ítems, el cual se les pide respondan con toda honestidad.

Nunca	Raras veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	Items	Escalas				
		Nunca	Raras veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
Dimensión: Relación docente-estudiante						
1	Los alumnos respetan al docente.					
2	En las clases se respetan los acuerdos de convivencia.					
3	Los alumnos acuden libremente al docente cuando tienen dificultades académicas.					
4	Cuando existen conflictos entre alumnos acuden al docente.					
5	En las clases los alumnos participan activamente.					
6	Existe una buena comunicación entre los alumnos y docentes.					
Dimensión: Relación docente - docente						
7	Los docentes se preocupan por el trabajo colaborativo.					
8	En la institución educativa, los docentes son individualistas y van cada uno a lo suyo					
9	La comunicación entre los docentes es buena.					
10	En la institución educativa, los docentes prestan su ayuda a un docente cuando tiene algún problema o dificultad					

11	Los docentes muestran un diálogo profesional, abierto y confiable.					
12	Los docentes comparten experiencias de aprendizaje y experiencias exitosas en las horas colegiadas.					
13	Los docentes cumplen con los horarios de acompañamiento al alumno.					
14	Los docentes realizan la retroalimentación de manera oportuna a sus estudiantes.					
15	La actitud de algunos docentes me dificulta expresar mis opiniones en las reuniones					
16	Hay diferencias entre docentes, lo cual dificulta que intercambien experiencias pedagógicas					
17	Se valoran los aportes que dan los docentes para mejorar nuestra labor.					
18	Existen buenas relaciones entre los docentes.					
Dimensión: Relación docente-directivos						
19	Ante un problema de un docente, la dirección responde de forma eficiente.					
20	El equipo directivo toma decisiones de manera consensuada.					
21	La línea de gestión del equipo directivo se fundamenta más en la improvisación que en la previsión o claridad de ideas.					
22	El equipo directivo mantiene buenas relaciones con los docentes.					
23	La organización de tareas, reuniones etc. de los docentes; por parte del equipo directivo es eficaz					
24	La transmisión de la información a los profesores es buena por parte del equipo directivo					
25	El equipo directivo busca los medios para potenciar la actualización de los docentes					
26	El equipo directivo estimula la buena participación docente.					
27	Las decisiones relevantes, que competen al equipo docente, se toman deliberando en común entre el equipo directivo y los docentes.					
28	El equipo directivo respeta las decisiones tomadas democráticamente y acepta las sugerencias que se le hacen.					

Ficha técnica
FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO
Cuestionario del Clima Institucional (CCI)

I. Datos Informativos:

- Autor : María Soledad Sánchez Flores de Sánchez
- Adaptación : Asto Rojas, María del Pilar
- Tipo de instrumento : Cuestionario tipo Escala de Likert
- Administración : Individual
- Duración aproximada : 15 minutos
- Materiales : Hoja impresa, lapicero.
- Responsable de la aplicación : Investigadora

II. Descripción y propósito:

El instrumento consta 28 ítems de opinión con alternativas que miden el grado de aceptación a la afirmación presentada, cuyo propósito es conocer la relación del clima institucional y condiciones laborales en instituciones educativas públicas del distrito de Santa, Áncash, 2022.

III. Tabla de Especificaciones:

Dimensión	Indicador de evaluación	Peso %	N° Ítems	Ítems	Puntaje
A. Relación docente-estudiante	1. Comportamiento de los estudiantes	%	2	4,5	1 - 5
	2. Interacción docente-estudiante		2	3,6	1 - 5
	3. Motivación de los estudiantes.		2	1,2	1 - 5
B. Relación docente - docente	4. Trabajo en equipo.	%	6	9,10,11,13,14,18	1 - 5
	5. Profesionalidad de los compañeros.		2	16,17	1 - 5
	6. Conflictos entre docentes		2	12,15	1 - 5
	7. Interacción entre compañeros		2	7,8	1 - 5
C. Relación docente-directivos	8. Liderazgo	%	4	19,20,23,28	1 - 5
	9. Valoración de los superiores		2	22,24	1 - 5
	10. Fuente de motivación para los profesores		4	21,25,26,27	1 - 5
TOTAL		100%	28	ítems	28 - 140

IV. Opciones de respuesta:

Nº de Ítems	Opción de respuesta	Puntaje
Del 1 a 28	- Nunca	1
	- Raras veces	2
	- Algunas veces	3
	- Casi siempre	4
	- Siempre	5

V. Niveles de valoración:

5.1. Valoración de las dimensiones:

- A. Relación docente - estudiante
- B. Relación docente - docente
- C. Relación docente - directivos

Escala de valoración de la dimensión A. Relación docente - estudiante.

Nivel	Intervalo de valores
- Adecuado	[22 – 30]
- Regular	[14 – 21]
- Inadecuado	[6 – 13]

Escala de valoración de la dimensión B. Relación docente - docente.

Nivel	Intervalo de valores
- Adecuado	[45-60]
- Regular	[29-44]
- Inadecuado	[12-28]

Escala de valoración de la dimensión C. Relación docente - directivo.

Nivel	Intervalo de valores
- Adecuado	[37-50]
- Regular	[23-36]
- Inadecuado	[10-22]

5.2. Valoración de la Variable: Clima institucional

Escala de Valoración de la Variable

Nivel	Intervalo de valores
- Adecuado	[104-140]
- Regular	[66-103]
- Inadecuado	[28- 65]

Cuestionario del Condiciones Laborales (CCL)

Estimado (a) Docente:

Estamos realizando un estudio sobre clima institucional y condiciones laborales en instituciones educativas públicas del distrito de Santa, lo que permitirá contar con información importante para determinar acciones que nos lleven a mejorar el servicio educativo. Este instrumento es un cuestionario tipo Escala de Likert, diseñado para obtener información respecto a las formas y condiciones construye el aprendizaje en la institución educativa.

Le solicitamos que conteste este cuestionario con la mayor seriedad posible. No hay respuestas correctas ni incorrectas, además sus respuestas serán confidenciales y anónimas.

La investigadora

INDICACIONES: A continuación, estimados colegas se les presenta una serie de ítems, el cual se les pide respondan con toda honestidad.

Nunca	Raras veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	Preguntas	Escalas				
		1	2	3	4	5
Dimensión condiciones ambientales						
1.	¿Se realizan campañas de sensibilización por parte de alguna entidad pública para combatir la contaminación auditiva en la zona?					
2.	¿En las aulas se percibe mucho ruido del exterior?					
3.	¿La temperatura ambiental dentro de las aulas es la más adecuada?					
4.	¿En genera en toda la institución se cuentan con ambientes climatizados?					
5.	¿La distribución física de los ambientes de la institución, brindan comodidad para el trabajo?					
6.	¿La distribución física de los equipamientos dentro de aula permiten una correcta circulación en caso de sismos?					
7.	¿Se comunica a toda la institución educativa respetar los protocolos de bioseguridad?					
8.	¿Los estudiantes y pares respetan el cumplimiento de protocolos de bioseguridad en la institución educativa?					
Dimensión carga laboral						
9.	¿Está de acuerdo con el horario de labores que dedica a la Institución Educativa?					
10.	¿Está de acuerdo que causa del contexto pandémico, constantemente se tengan que variar los horarios o un doble turno de clases?					
11.	¿Cuenta con periodos de descansos remunerados en la Institución Educativa?					
12.	¿La institución educativa respeta el debido plazo de descanso de docentes que se han contagiado de COVID – 19?					

13.	¿Está de acuerdo cuando le comunican que tiene que laborar horas adicionales en la Institución Educativa?					
14.	¿Los horarios adicionales en la institución educativa siempre son debidamente remunerados en las fechas establecidas?					
Dimensión condiciones sociales						
15.	¿Participa activamente cuando los colaboradores de la Institución Educativa organizan reuniones de confraternidad?					
16.	¿Participa activa y voluntariamente cuando la Institución Educativa realiza actividades públicas?					
17.	¿Participa por auspicio de la Institución Educativa en los eventos de fortalecimiento de capacidades que se realizan dentro y fuera de la IE?					
18.	¿La institución educativa da facilidades a que los docentes puedan ausentarse en ocasiones muy esporádicas con el fin de capacitarse?					
19.	¿Considera que laborar en la institución educativa le ayudará a brindar un mejor nivel de vida?					
20.	¿Se respetan sus derechos laborales mínimos como colaborador de la institución educativa?					

Ficha técnica
FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO
Cuestionario del Condiciones Laborales (CCL)

VI. Datos Informativos:

- Autor : Rodys Mary Alvarez Noriega
Silvia Karina Fasanando Soria
- Adaptación : Asto Rojas, María del Pilar
- Tipo de instrumento : Cuestionario tipo Escala de Likert
- Administración : Individual
- Duración aproximada : 15 minutos
- Materiales : Hoja impresa, lapicero.
- Responsable de la aplicación : Investigadora

VII. Descripción y propósito:

El instrumento consta 20 ítems de opinión con alternativas que miden el grado de aceptación a la afirmación presentada, cuyo propósito es conocer la relación del clima institucional y condiciones laborales en instituciones educativas públicas del distrito de Santa, Ancash, 2022.

VIII. Tabla de Especificaciones:

Dimensión	Indicador de evaluación	Peso %	N° Ítems	Ítems	Puntaje
A. Condiciones ambientales	1. Ruidos	%	2	1,2	1 - 5
	2. Temperatura		2	3,4	1 - 5
	3. Distribución de ambientes		2	5,6	1 - 5
	4. Bioseguridad		2	7,8	1 - 5
B. Carga laboral	5. Duración de la jornada laboral	%	2	9,10	1 - 5
	6. Periodos de descanso en las labores.		2	11,12	1 - 5
	7. Horarios adicionales de labores		2	13,14	1 - 5
C. Condiciones sociales	8. Relaciones sociales		2	15,16	1 - 5
	9. Nivel académico		2	17,18	1 - 5
	10. Seguridad		2	19,20	1 - 5
TOTAL		100%	20	ítems	20 - 100

IX. Opciones de respuesta:

Nº de Ítems	Opción de respuesta	Puntaje
Del 1 a 28	- Nunca	1
	- Raras veces	2
	- Algunas veces	3
	- Casi siempre	4
	- Siempre	5

X. Niveles de valoración:

5.1. Valoración de las dimensiones:

- a. Condiciones ambientales
- b. Carga laboral
- c. Condiciones sociales

Escala de valoración de dimensiones 8 ítems.

Nivel	Intervalo de valores
- Adecuado	[30 – 40]
- Regular	[19 – 29]
- Inadecuado	[8 – 18]

Escala de valoración de dimensiones 6 ítems.

Nivel	Intervalo de valores
- Adecuado	[22 – 30]
- Regular	[14 – 21]
- Inadecuado	[6 – 13]

5.2. Valoración de la Variable: Condiciones laborales

Escala de Valoración de la Variable

Nivel	Intervalo de valores
- Adecuado	[74-100]
- Regular	[47-73]
- Inadecuado	[20-46]

Anexo 4. Base de datos

Clima institucional

BASE DE DATOS V1. CLIMA INSTITUCIONAL																																
Unidad muestral	Relación docente- estudiante						TOTAL	Relación docente - colegas										TOTAL	Relación docente-directivos										TOTAL	clima institucional		
	1	2	3	4	5	6		7	8	9	10	11	12	13	14	15	16		17	18	19	20	21	22	23	24	25	26			27	28
1	3	4	3	4	4	3	21	3	4	4	4	3	4	2	2	3	2	3	2	36	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	77	
2	3	4	4	3	3	2	19	3	4	4	4	3	2	2	3	3	4	4	3	39	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	31	89
3	3	4	4	3	3	2	19	4	4	4	4	3	3	2	3	2	3	3	3	38	3	3	3	3	3	3	3	2	3	29	86	
4	3	4	4	3	3	2	19	4	4	4	4	2	3	2	3	2	3	3	3	37	3	3	3	3	3	2	2	2	2	25	81	
5	3	3	4	3	2	2	17	4	4	4	4	2	3	2	4	2	3	3	3	38	2	2	2	3	2	3	3	2	3	25	80	
6	3	3	4	3	2	2	17	4	4	4	4	3	3	2	2	2	3	3	3	37	4	4	4	3	4	3	3	3	3	34	88	
7	3	3	4	3	2	3	18	3	4	4	4	3	3	2	3	2	3	3	3	37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	85	
8	3	3	4	3	3	3	19	3	3	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	36	3	3	3	3	3	3	5	5	5	38	93	
9	3	4	4	3	3	3	20	2	3	4	4	3	2	2	2	3	2	3	2	32	2	2	2	2	2	3	3	4	2	4	26	78
10	3	4	4	2	2	2	17	2	4	4	4	2	2	2	2	3	3	3	4	35	2	2	2	4	2	3	3	2	4	27	79	
11	3	4	4	3	2	3	19	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2	34	2	2	2	2	3	5	5	5	4	5	35	88
12	4	4	4	4	2	3	21	2	4	4	4	3	3	2	3	2	4	4	4	39	3	3	3	4	3	3	2	3	4	4	32	92
13	2	3	2	2	2	2	13	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	26	2	2	2	3	2	4	4	4	4	31	70	
14	4	4	4	4	3	2	21	2	4	4	4	3	2	4	3	3	4	4	3	40	4	4	4	3	4	3	4	4	4	38	99	
15	3	4	4	4	3	2	20	2	3	3	2	2	2	2	3	3	4	3	3	32	3	3	4	2	3	2	2	2	2	25	77	
16	3	4	4	4	3	2	20	3	4	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	32	2	2	2	2	2	3	3	3	3	25	77	
17	3	4	4	4	3	2	20	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	38	4	4	3	2	3	3	3	3	3	31	89	
18	3	4	4	3	3	2	19	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	35	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	31	85
19	3	3	4	3	2	2	17	3	3	4	3	3	3	5	3	2	3	3	3	38	3	3	3	3	3	3	3	2	3	29	84	
20	3	3	4	3	2	2	17	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	38	3	3	3	3	3	2	2	2	2	25	80	
21	3	3	4	3	2	3	18	5	4	4	5	5	4	3	2	2	3	3	3	43	2	2	2	3	2	3	3	2	3	25	86	
22	3	3	4	3	3	3	19	3	4	4	3	2	3	4	3	2	3	3	3	37	4	4	4	3	4	3	3	3	3	34	90	
23	3	4	4	3	3	3	20	4	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	90	

24	3 4 4 2 2 2	17	4 4 4 4 2 3 4 2 3 2 3 2	37	3 3 3 3 3 3 5 5 5 5	38	92
25	3 4 4 3 2 3	19	4 4 4 4 3 3 2 2 3 3 3 4	39	2 2 2 2 2 3 3 4 2 4	26	84
26	4 4 4 4 2 3	21	4 4 4 4 2 3 2 2 2 2 2 2	33	2 2 2 4 2 3 3 3 2 4	27	81
27	3 3 4 3 2 2	17	4 4 4 4 2 3 2 3 2 4 4 4	40	2 2 2 2 3 5 5 5 4 5	35	92
28	4 4 4 4 3 2	21	4 4 4 4 3 3 2 3 3 3 3 2	38	3 3 3 4 3 3 2 3 4 4	32	91
29	4 4 4 4 2 2	20	3 4 4 4 3 3 2 2 2 2 2 2	33	2 2 2 3 2 4 4 4 4 4	31	84
30	4 4 4 4 2 2	20	3 3 4 3 2 2 3 3 3 3 4 2	35	4 4 4 3 4 3 4 4 4 4	38	93
31	4 4 4 4 3 2	21	3 3 4 3 2 2 4 4 3 3 2 2	35	3 3 3 3 3 3 3 3 3 3	30	86
32	3 4 4 4 3 2	20	3 3 4 3 2 3 3 3 3 2 3 2	34	3 3 3 3 3 3 3 3 3 3	30	84
33	3 3 4 4 3 2	19	3 3 4 3 3 3 5 5 5 3 5 5	47	3 5 5 5 5 2 2 2 2 2	33	99
34	2 3 4 4 3 2	18	3 4 4 3 3 3 3 3 3 3 2 3	37	3 3 4 2 4 2 2 2 4 2	28	83
35	3 4 4 4 5 2	22	5 4 4 5 5 4 3 3 2 2 2 3	42	3 3 3 2 4 2 2 2 2 3	26	90
36	4 4 4 4 3 2	21	3 4 4 3 2 3 4 3 5 3 5 3	42	5 5 5 4 5 3 3 3 4 3	40	103
37	2 4 4 4 3 2	19	4 4 4 4 2 3 4 3 4 4 3 3	42	3 2 3 4 4 2 2 2 3 2	27	88
38	2 4 4 4 3 2	19	4 4 4 4 2 3 4 3 4 4 2 4	42	4 4 4 4 4 3 3 3 3 3	35	96
39	2 4 4 4 3 2	19	4 4 4 4 3 2 3 3 4 4 3 4	42	3 4 4 4 4 3 3 2 3 3	33	94
40	2 3 2 2 2 2	13	2 2 2 2 3 2 3 4 4 4 4 2	34	3 2 4 4 4 3 3 4 2 3	32	79

Condiciones laborales

BASE DE DATOS DE LA V2. CONDICIONES LABORALES																								
Unidad muestral	A. Condiciones ambientales									B. Carga laboral						C. Condiciones sociales						CONDICIONES LABORALES		
	1	2	3	4	5	6	7	8	TOTAL	9	10	11	12	13	14	TOTAL	15	16	17	18	19		20	TOTAL
1	3	3	3	4	3	2	2	3	23	3	3	3	2	2	2	15	2	2	2	2	2	2	12	50
2	4	3	3	3	3	3	4	4	27	3	3	3	3	3	3	18	4	5	4	4	3	3	23	68
3	3	4	4	3	4	3	3	3	27	3	3	3	3	4	3	19	4	5	4	4	3	3	23	69
4	3	3	3	3	2	3	3	3	23	3	4	3	3	3	3	19	4	5	4	4	3	3	23	65
5	3	4	3	4	3	3	4	3	27	3	4	3	2	4	3	19	4	5	5	3	3	3	23	69
6	4	3	4	3	4	3	3	3	27	3	4	3	2	4	3	19	4	5	5	3	3	3	23	69
7	4	4	4	4	3	3	3	3	28	3	4	3	2	4	3	19	2	2	2	2	2	2	12	59
8	3	3	3	3	3	4	4	3	26	3	4	3	3	4	3	20	4	5	4	3	3	3	22	68
9	4	4	2	3	5	3	4	4	29	3	4	3	3	4	3	20	2	2	2	2	2	2	12	61
10	4	3	3	3	3	3	3	3	25	3	3	3	3	4	3	19	4	5	4	4	3	3	23	67
11	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	3	4	4	4	3	22	4	5	4	4	3	3	23	77
12	4	3	3	4	4	2	3	3	26	4	3	4	4	4	3	22	5	5	4	3	2	2	21	69
13	3	4	3	3	3	4	2	3	25	3	4	3	2	4	3	19	2	2	2	2	2	2	12	56
14	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	4	3	4	4	3	21	5	5	4	3	3	2	22	75
15	4	3	4	3	4	3	3	3	27	3	4	3	2	4	3	19	4	5	5	3	3	3	23	69
16	4	4	4	4	3	3	3	3	28	3	4	3	2	4	3	19	2	2	2	2	2	2	12	59
17	3	3	3	3	3	4	4	3	26	3	4	3	3	4	3	20	2	2	2	2	2	2	12	58
18	4	4	2	3	5	3	4	4	29	4	4	4	4	4	3	23	4	5	4	4	3	3	23	75
19	4	4	4	4	2	4	4	3	29	2	4	4	3	4	3	20	2	2	2	2	2	2	12	61
20	4	4	5	4	3	4	4	4	32	2	3	3	3	3	3	17	4	5	5	4	3	3	24	73
21	4	4	5	4	2	3	3	3	28	3	3	3	3	3	3	18	4	5	5	4	4	4	26	72
22	4	4	5	3	4	3	3	5	31	3	3	2	3	3	4	18	4	5	5	4	2	3	23	72
23	4	4	3	3	4	5	3	5	31	3	4	2	3	4	4	20	4	4	3	4	2	2	19	70
24	3	3	4	3	3	3	3	3	25	3	3	2	2	4	3	17	2	4	2	4	2	2	16	58

25	5	5	3	5	5	5	2	5	35	3	4	2	3	4	4	20	4	4	4	4	3	2	21	76
26	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	2	3	2	16	58
27	5	4	5	3	3	2	2	2	26	3	4	2	2	3	4	18	4	5	4	4	4	4	25	69
28	5	4	5	5	4	5	5	5	38	3	3	3	2	3	4	18	4	5	4	3	3	3	22	78
29	5	4	4	4	4	2	2	2	27	3	2	2	2	4	2	15	3	3	3	3	2	2	16	58
30	4	5	5	5	4	5	5	5	38	3	4	2	3	4	4	20	4	5	4	4	2	2	21	79
31	3	3	4	4	4	3	3	4	28	3	4	2	3	4	4	20	4	5	4	4	2	2	21	69
32	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	3	4	4	4	3	22	4	5	4	4	3	3	23	77
33	4	3	3	4	4	4	3	3	28	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	76
34	3	4	3	3	3	4	2	3	25	3	4	3	2	4	3	19	2	2	2	2	2	2	12	56
35	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	4	3	4	4	3	21	5	5	4	3	3	2	22	75
36	4	4	4	4	4	3	2	3	28	4	4	4	4	4	3	23	5	5	5	4	3	2	24	75
37	4	4	4	4	2	4	4	3	29	2	4	4	3	4	3	20	5	5	5	4	3	2	24	73
38	4	4	5	4	3	4	4	4	32	2	3	3	3	3	3	17	4	5	5	4	3	3	24	73
39	4	4	5	4	3	4	4	4	32	3	3	3	3	5	3	20	4	5	3	4	4	5	25	77
40	4	4	5	3	4	3	3	5	31	3	3	2	3	3	4	18	4	5	5	4	2	3	23	72

Anexo 5. Prueba de normalidad

Pruebas de normalidad				
	Shapiro-Wilk			
	Estadístico	gl	Sig.	
Clima institucional	0.988	40	0.001	
Condiciones laborales	0.921	40	0.008	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ITURRIA HUAMAN ROBERT ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "Clima institucional y condiciones laborales en instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Santa, Áncash, 2022", cuyo autor es ASTO ROJAS MARIA DEL PILAR, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y 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.

CHIMBOTE, 25 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ITURRIA HUAMAN ROBERT ALBERTO DNI: 32953342 ORCID 0000-0001-6029-2015	Firmado digitalmente por: ROBITURRIA el 31-07- 2022 10:58:50

Código documento Trilce: TRI - 0370008