



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN MENCIÓN GERENCIA DE LA  
EDUCACIÓN**

**TESIS**

**PRÁCTICAS DE GESTIÓN ESCOLAR Y RIESGOS  
PSICOSOCIALES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ALEJANDRO  
VELASCO ASTETE DE SAN JERÓNIMO DE CUSCO - 2023**

**PARA OPTAR AL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO  
EN ADMINISTRACIÓN MENCIÓN GERENCIA DE LA EDUCACIÓN**

**AUTOR**

Br. GINA HANCCO HUAMANI

**ASESOR:**

Dra. ANA MARÍA VENERO VÁSQUEZ

**CODIGO ORCID: 0000-0001-5079-59997**

**CUSCO-PERÚ**

**2024**

# INFORME DE ORIGINALIDAD

(Aprobado por Resolución Nro.CU-303-2020-UNSAAC)

El que suscribe, Asesor del trabajo de investigación/tesis titulada: Prácticas de Gestión Escolar y Riesgos Psicosociales en la Institución Educativa Alejandro Velasco Astete de San Jerónimo de Cusco - 2023

presentado por: Gina Hanco Huamani con DNI Nro.: 23942989 presentado por: ..... con DNI Nro.: ..... para optar el título profesional/grado académico de Maestro en Administración Mención Gerencia de la Educación.

Informo que el trabajo de investigación ha sido sometido a revisión por 3 veces, mediante el Software Antiplagio, conforme al Art. 6° del **Reglamento para Uso de Sistema Antiplagio de la UNSAAC** y de la evaluación de originalidad se tiene un porcentaje de 4 %.

Evaluación y acciones del reporte de coincidencia para trabajos de investigación conducentes a grado académico o título profesional, tesis

Porcentaje	Evaluación y Acciones	Marque con una (X)
Del 1 al 10%	No se considera plagio.	X
Del 11 al 30 %	Devolver al usuario para las correcciones.	
Mayor a 31%	El responsable de la revisión del documento emite un informe al inmediato jerárquico, quien a su vez eleva el informe a la autoridad académica para que tome las acciones correspondientes. Sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan de acuerdo a Ley.	

Por tanto, en mi condición de asesor, firmo el presente informe en señal de conformidad y **adjunto** la primera página del reporte del Sistema Antiplagio.

Cusco, 10 de Octubre de 2024

  
.....  
Firma

Post firma..... Ana Maria Venero Vasquez

Nro. de DNI..... 23858088

ORCID del Asesor..... 0000-0001-5079-5997

Se adjunta:

1. Reporte generado por el Sistema Antiplagio.
2. Enlace del Reporte Generado por el Sistema Antiplagio: oid: 27259:390635104

NOMBRE DEL TRABAJO

**PRÁCTICAS DE GESTIÓN ESCOLAR Y RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ALEJANDRO VELASCO A**

AUTOR

**GINA HANCCO HUAMANI**

RECUENTO DE PALABRAS

**26640 Words**

RECUENTO DE CARACTERES

**157445 Characters**

RECUENTO DE PÁGINAS

**123 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**2.0MB**

FECHA DE ENTREGA

**Oct 10, 2024 8:25 AM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**Oct 10, 2024 8:28 AM GMT-5**

### ● 4% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 4% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 3% Base de datos de trabajos entregados
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

### ● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 15 palabras)

## **Dedicatoria**

Con amor y cariño para mis queridos y admirados padres, Juana y Santiago, por su entereza y apoyo moral.

## **Agradecimiento**

A Dios, por permitirme seguir con vida y salud, y sobre todo por acompañarme e iluminarme en cada momento de mi vida.

A esta gran casa de estudios, la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, por acogerme durante mi formación de pre y posgrado.

Especialmente a la Dra. Ana María Venero Vásquez por su predisposición, apoyo y constante seguimiento en el desarrollo de la presente tesis, de quien recibí siempre orientación oportuna y que me ayudó a concluir la presente investigación.

A cada uno de mis jurados de tesis por sus valiosos aportes en la fase de culminación del trabajo, quienes me ayudaron a mejorar aspectos que no estaban claros, y que finalmente fueron superados.

**Gina Hanco Huamani**

## Índice general

<b>Dedicatoria .....</b>	<b>ii</b>
<b>Agradecimiento.....</b>	<b>iii</b>
<b>Lista de cuadros .....</b>	<b>viii</b>
<b>Lista de figuras.....</b>	<b>ix</b>
<b>Resumen .....</b>	<b>x</b>
<b>Abstract .....</b>	<b>xi</b>
<b>Introducción .....</b>	<b>xii</b>
<b>CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....</b>	<b>1</b>
1.1. Situación Problemática .....	1
1.2. Formulación del problema.....	5
1.2.1. Problema general .....	5
1.2.2. Problemas específicos.....	5
1.3. Justificación de la investigación .....	5
1.3.1. Relevancia práctica .....	5
1.3.2. Relevancia social.....	6
1.3.3. Valor teórico.....	6
1.3.4. Justificación metodológica .....	6
1.4. Objetivos de la investigación.....	7
1.4.1. Objetivo general .....	7
1.4.2. Objetivos específicos.....	7
<b>CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL.....</b>	<b>8</b>

2.1. Bases Teóricas .....	8
2.1.1. Teoría de la gestión.....	8
2.1.1.1. Teoría de la gestión educativa .....	8
2.1.2. Prácticas de gestión escolar .....	9
2.1.3. El desarrollo de los modelos de gestión escolar .....	13
2.1.4. Gestión escolar actual.....	15
2.1.5. Riesgos psicosociales .....	19
2.1.6. Taxonomía de los riesgos psicosociales .....	27
2.1.5.1. Medio ambiente y condiciones de trabajo .....	34
2.1.7. Modelo demanda control de riesgos psicosociales.....	36
2.2. Marco Conceptual.....	36
2.3. Antecedentes Empíricos de la Investigación .....	39
2.3.1. Internacionales.....	39
2.3.2. Nacionales .....	40
2.3.3 Locales.....	41
<b>CAPÍTULO III HIPÓTESIS Y VARIABLES.....</b>	<b>43</b>
3.1. Hipótesis .....	43
3.1.1. Hipótesis General .....	43
3.1.2. Hipótesis Específicas.....	43
3.2. Identificación de variables y dimensiones.....	43
3.3. Operacionalización de variables.....	44
<b>CAPÍTULO IV METODOLOGÍA .....</b>	<b>46</b>

4.1. Ámbito de Estudio: Localización política y geográfica .....	46
4.1.1. Localización política.....	46
4.1.2. Localización Geográfica.....	46
4.2. Tipo y nivel de investigación.....	46
4.2.1. Tipo de investigación.....	46
4.2.2. Nivel de investigación .....	47
4.3. Unidad de Análisis.....	48
4.3.1. Criterios de Inclusión.....	48
4.3.2. Criterios de exclusión .....	48
4.4. Población de Estudio .....	49
4.5. Tamaño de Muestra .....	49
4.6. Técnicas de Selección de Muestra.....	50
4.7. Técnicas de Recolección de Información.....	50
4.7.1. Técnicas.....	50
4.7.2. Instrumentos .....	50
4.8. Técnicas de Análisis e Interpretación de la Información .....	51
4.9. Técnicas para Demostrar la Verdad o Falsedad de las Hipótesis Planteadas.....	51
4.9.1. Estadígrafo Rho de Spearman .....	51
4.9.2. Aceptación de la hipótesis del investigador .....	52
4.9.3. Aceptación de la hipótesis del investigador .....	52
<b>CAPÍTULO V RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....</b>	<b>53</b>
5.1. Procesamiento, análisis, interpretación y discusión de resultados .....	53

5.1.1. Procesamiento.....	53
5.1.1.1. Nivel de fiabilidad del instrumento .....	53
5.1.1.2. Baremos .....	53
5.1.1.3. Aspectos éticos .....	55
5.1.2. Análisis .....	55
5.2. Análisis de los resultados .....	59
5.3. Características generales de la distribución de la muestra de la I.E. ....	59
5.4. Análisis de la variable prácticas de gestión escolar y sus dimensiones.....	60
5.5. Análisis de la variable riesgos psicosociales y sus dimensiones .....	62
5.6. Análisis y contrastación de hipótesis.....	63
5.6.1. Pruebas de normalidad.....	63
5.6.2. Hipótesis general .....	64
5.6.1. Hipótesis específicas.....	66
5.7. Presentación de resultados.....	69
5.8. Discusión de resultados .....	70
5.9. Propuesta de mejora.....	73
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>83</b>
<b>RECOMENDACIONES .....</b>	<b>85</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>86</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>93</b>

**Lista de cuadros**

Tabla 1	Matriz de operacionalización de variables .....	44
Tabla 2	Población de la investigación .....	49
Tabla 3	Pruebas de confiabilidad.....	53
Tabla 4	Baremo -Niveles y rangos de las variables.....	54
Tabla 5	Matriz causa efecto de deficiencias en la gestión escolar .....	58
Tabla 6	Distribución de la muestra.....	59
Tabla 7	Niveles de prácticas de gestión escolar .....	60
Tabla 8	Niveles de riesgos psicosociales.....	62
Tabla 9	Prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov .....	63
Tabla 10	Correlación Rho prácticas de gestión escolar-riesgos psicosociales.....	65
Tabla 11	Correlación Rho condiciones operativas-riesgos psicosociales .....	66
Tabla 12	Correlación Rho prácticas pedagógicas-riesgos psicosociales.....	67
Tabla 13	Correlación Rho bienestar escolar-riesgos psicosociales .....	68
Tabla 14	Materiales del primer componente de la propuesta .....	76
Tabla 15	Materiales del segundo componente de la propuesta .....	77
Tabla 16	Materiales del tercer componente de la propuesta .....	78
Tabla 16	Cronograma de implementación de la propuesta .....	80

**Lista de figuras**

Figura 1 División de las prácticas de gestión escolar.....	13
Figura 2 División de la gestión escolar .....	19
Figura 3 Diseño de la investigación .....	47
Figura 4 Organigrama estructural 2023 de la I.E. Alejandro Velazco Astete .....	56
Figura 5 Distribución de la muestra .....	59
Figura 6 Niveles de prácticas de gestión escolar.....	60
Figura 7 Niveles de prácticas de riesgos psicosociales .....	62

## Resumen

La presente investigación tiene como objetivo Determinar la relación de las prácticas de gestión escolar y los riesgos psicosociales en la Institución Educativa Alejandro Velasco Astete de San Jerónimo de Cusco -2023. Como metodología se contempla un enfoque cuantitativo, el diseño es no experimental de nivel descriptivo-correlacional. La muestra es de 95 trabajadores entre docentes, personal administrativo y directivo. La información se recopiló mediante dos cuestionarios, uno diseñado para la variable prácticas de gestión escolar y el cuestionario QoPsoQ adaptado para la investigación. Como resultados se observa que el 58.9% considera que las prácticas de gestión escolar son regulares y el 67.4% presenta un nivel de riesgo psicosocial medio en el trabajo. Las pruebas de correlación indican que existe relación indirecta entre las variables ( $Rho=-0.653$ ,  $sig.=0.0$ ). Se concluye confirmando que las prácticas de gestión escolar, representan un factor relevante que de no ser gestionadas de forma adecuada pueden llegar a generar situaciones de riesgos psicosociales en los trabajadores.

**Palabras clave:** bienestar escolar, condiciones operativas, prácticas de gestión escolar, prácticas pedagógicas, riesgos psicosociales.

### **Abstract**

The present research aims to determine the relationship between school management practices and psychosocial risks at the Alejandro Velasco Astete Educational Institution in San Jerónimo de Cusco - 2023. The methodology includes a quantitative approach, with a non-experimental, descriptive-correlational design. The sample consists of 95 workers, including teachers, administrative, and managerial staff. The information was collected using two questionnaires, one designed for the variable of educational management practices and the adapted QoPsoQ questionnaire for research. The results show that 58.9% consider school management practices to be regular, and 67.4% present a medium level of psychosocial risk at work. Correlation tests indicate an indirect association between the variables ( $Rho=-0.653$ ,  $sig.=0.0$ ). It is concluded that school management practices represent a significant factor that, if not managed adequately, can lead to situations of psychosocial risks for workers.

**Keywords:** Operational conditions, pedagogical practices, psychosocial risks, school management practices, school well-being.

## **Introducción**

Las prácticas de gestión escolar son acciones fundamentales en la implementación de condiciones adecuadas en la gestión de cualquier institución educativa. Estas acciones aseguran el acceso a los recursos mínimos necesarios para la labor docente, promueven el desarrollo profesional y contribuyen a crear un ambiente propicio mediante la reducción de la violencia escolar y el fomento de la convivencia escolar. En este sentido, la gestión escolar impacta significativamente en las condiciones laborales de los trabajadores, facilitando el cumplimiento efectivo de sus funciones. Por lo tanto, se ha reconocido la importancia de analizar las prácticas de gestión escolar y su relación con los riesgos psicosociales en la I.E. Alejandro Velasco Astete, ubicada en la calle Manco Ccapac N° 2 del distrito San Jerónimo-Cusco. La investigación está estructurada en cinco capítulos.

Primer capítulo: Se desarrolla el planteamiento del problema, formulación del problema, justificación y los objetivos de la investigación.

El segundo capítulo aborda el marco teórico conceptual, incluyendo los antecedentes y la información teórica relacionada con ambas variables, considerando la guía de gestión escolar del MINEDU y las teorías relevantes sobre los riesgos psicosociales.

En el tercer capítulo se presentan las hipótesis y variables, identificando las dimensiones, indicadores y realizando la matriz de la operacionalización de las variables según la teoría consultada.

En el cuarto capítulo expone la metodología de investigación, determinando el tipo, nivel, enfoque, unidad de análisis, instrumentos, población, muestra y método de muestreo considerado para la definición de los participantes en la investigación.

En el quinto capítulo se desarrollan los resultados y discusión de la investigación, realizando una descripción inicial de la institución educativa como diagnóstico y

presentando la información recopilada en los instrumentos. Así mismo, se realiza la comparación de los resultados con investigaciones previas relacionadas al tema.

Finalmente, se presentan las conclusiones y recomendaciones finales conforme a los resultados, donde se presenta la información más relevante según los objetivos de la investigación.

## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### 1.1. Situación Problemática

A nivel internacional, las prácticas de gestión escolar en toda institución forman parte esencial de la oferta educativa, por esta razón existen muchas investigaciones que enfatizan la necesidad de impulsar estrategias óptimas de gestión en las instituciones educativas, demostrando que la calidad educativa no se limita a las prácticas dentro del aula, por el contrario, estas no son suficientes de no contar con prácticas de gestión escolar que aseguren un entorno saludable y seguro para estudiantes y docentes, es así que Spencer et al. (2018) destaca el desarrollo que viene generándose el término de prácticas de gestión escolar que inicialmente solo implicaban acciones que buscan un ambiente físico seguro en el trabajo, enfocándose solo en la seguridad ocupacional, esquema de salud y prevención de riesgos físicos, definición que hoy en día se ve ampliada incluyendo el resguardo de los riesgos psicosociales en el trabajador. Esta modificación surge por las constantes pérdidas que generaba el modelo anterior en las instituciones por afecciones psicológicas que no eran cubiertas por las prácticas de gestión escolar.

Como parte de las estrategias para fomentar el resguardo de los riesgos psicosociales en entornos laborales, la Organización Mundial de la Salud informa que cerca del 8% de enfermedades mentales tales como la ansiedad y la depresión se relacionan directamente con los riesgos psicosociales en el trabajo, razón por la cual se incita a considerar la calidad del entorno de una institución como indicador clave de la prosperidad de un negocio. En este sentido, el informe destaca que esta situación suele acompañarse con días no laborables y pérdidas financieras, razones de salud, razón por la que se fomenta el cuidado de prácticas adecuadas en el entorno laboral, sin embargo, es importante reconocer que el fomento de entornos laborales saludables debe de generarse

por iniciativa propia de las instituciones como parte de su ética empresarial. (Organización Mundial de la Salud, 2015).

A modo de resumen, según lo indicado en el contexto internacional, se puede reconocer la relación causa efecto de la problemática de la investigación, teniendo como principales causas la inadecuada práctica de gestión en entornos educativos debido a la despreocupación de las instituciones por la calidad del entorno que ofrecen a sus trabajadores, lo que trae como consecuencias pérdidas reflejadas en días no laborables por permisos médicos y exposición a enfermedades mentales de los trabajadores (riesgos psicosociales), por su parte, existen varios estudios que también reconocen el impacto de las prácticas de gestión escolar en estudiantes tal como, González (2017) y De la Cruz (2020) quienes reconocen que el rendimiento puede verse afectado en entornos educativos que evidencien malas prácticas de gestión escolar.

En el contexto nacional se puede observar un esfuerzo por mejorar la calidad educativa a través de las prácticas de gestión escolar de parte del Ministerio de Educación que el 2014 implementa los compromisos de gestión escolar como parte de la Ley Marco de Modernización de la Gestión Pública, acción que busca mejorar el entorno educativo en las escuelas públicas, esta resolución fue actualizada en la RM N° 189-2021-MINEDU que actualiza la guía de gestión escolar el año 2021, consolidando las disposiciones vinculadas a la gestión escolar para toda institución educativa, sin embargo, como expone Santiago (2021) aún existen instituciones en Perú que no logran aplicar de manera adecuada las prácticas de gestión escolar puesto que no se evidencia una relación significativa con la calidad educativa, aun cuando el fin principal de esta ley es asegurar un entorno adecuado para trabajadores y estudiantes en las instituciones promoviendo un mejor rendimiento académico.

Por otra parte, Michuy (2018) quien analiza la exposición a riesgos psicosociales por parte de docentes en una institución educativa de Perú, reconoce que parte de la problemática también se genera por factores externos a la propia institución educativa, puesto que existe un marco legal limitado en cuanto a este riesgo en los trabajadores, que se limita a fomentar acciones de promoción y concientización sobre enfermedades mentales en el trabajo, tal como se observa en la ley de seguridad en el Trabajo, mientras que se ve necesario implementar también acciones de identificación y evaluación de exposición a estos riesgos. De esta forma, se reconoce que las normas y leyes respecto a esta situación no son suficientes.

En el contexto regional, la situación problemática es similar. En algunas instituciones no se logra concretar un ambiente saludable para docentes mediante prácticas adecuadas de gestión escolar, generando situaciones en las que los docentes perciben insuficiencias en factores como las condiciones físicas de su institución, equipamientos, carga laboral debido a una inadecuada gestión de matrículas y demás condiciones que afectan su salud mental. En este sentido Vásquez (2021) reconoce que en toda institución ya sea educativa o de otro rubro, los trabajadores pueden verse expuestos a dificultades como parte de sus funciones laborales, sin embargo, cuando estas son excesivas y generan afecciones como estrés laboral ya pueden reconocerse como factores de riesgo psicosocial alto, por esta razón es importante asegurar acciones adecuadas de parte de los comités de gestión escolar que eviten situaciones de presión laboral excesivas.

Como docente, según mi conocimiento empírico sobre estos temas en la Institución Educativa Alejandro Velasco Astete, ubicada en la calle Manco Ccapac N° 02 del distrito de San Jerónimo-Cusco, puedo observar varias situaciones que podrían exponer al personal docente y administrativo a riesgos psicosociales significativos debido a deficiencias en las prácticas de gestión escolar.

Uno de los problemas evidentes es la programación inoportuna de capacitaciones para docentes y personal administrativo, lo cual impone horarios que generan una carga laboral excesiva. Además, se observa que las matrículas se realizan fuera de los tiempos establecidos, resultando en aulas con un número excesivo de estudiantes. Además, la institución carece de espacios adecuados para el trabajo durante las horas libres, como áreas destinadas a reuniones colegiadas y capacitaciones. Esta falta de infraestructura inadecuada afecta directamente la eficiencia y al bienestar del personal. Por último, sea notado que la convivencia escolar se ve deteriorada por actitudes negativas de algunos sub directores, quienes aplican medidas de fiscalización excesivas sobre el cumplimiento de las labores docentes. Esto genera preocupación entre los docentes respecto a su estabilidad laboral.

Como pronóstico de esta situación, se evidencia una probabilidad creciente de patologías mentales en los trabajadores de la institución, quienes al verse expuestos a un entorno inadecuado pueden llegar a verse afectados por temas como el estrés laboral, el síndrome de burnout, el cansancio, la ansiedad, la fatiga, la depresión y otras consecuencias que, a su vez, conllevan una disminución en el rendimiento y afectan directamente a los estudiantes de la institución.

En este sentido resulta recomendable considerar una propuesta para la reducción de los riesgos psicosociales como parte de las metas de gestión escolar, puesto que esta medida contribuirá a garantizar un desarrollo sostenible en la institución. Según Luceño et al. (2020) se reconoce que los trabajos en el sector servicios son más susceptibles a complicaciones derivadas de los riesgos psicosociales, por lo tanto, se recomienda prestar mayor atención a este aspecto.

## **1.2. Formulación del problema**

### ***1.2.1. Problema general***

¿En qué medida las prácticas de gestión escolar se relacionan con los riesgos psicosociales en la Institución Educativa Alejandro Velasco Astete de San Jerónimo de Cusco -2023?

### ***1.2.2. Problemas específicos***

1. ¿Cuál es la relación entre las condiciones operativas y los riesgos psicosociales en la Institución Educativa Alejandro Velasco Astete de San Jerónimo de Cusco -2023?

2. ¿Cuál es la relación entre las prácticas pedagógicas y los riesgos psicosociales en la Institución Educativa Alejandro Velasco Astete de San Jerónimo de Cusco -2023?

3. ¿Cuál es la relación entre el bienestar escolar y los riesgos psicosociales en la Institución Educativa Alejandro Velasco Astete de San Jerónimo de Cusco -2023?

4. ¿Qué estrategias de gestión escolar son más efectivas para aminorar los riesgos psicosociales en los trabajadores de la Institución Educativa Alejandro Velasco Astete de San Jerónimo de Cusco-2023?

## **1.3. Justificación de la investigación**

### ***1.3.1. Relevancia práctica***

La investigación sobre las prácticas de gestión escolar y los riesgos psicosociales en la Institución Educativa Alejandro Velasco Astete es de alta importancia práctica. La identificación y análisis de estos riesgos proporcionarán una guía valiosa para los directivos de la institución, ayudándoles a mejorar las condiciones laborales y la efectividad de la gestión escolar. Dado el alto nivel de riesgos psicosociales observado, es

fundamental entender cómo se relacionan estos riesgos con las prácticas de gestión escolar para implementar soluciones antes de que se conviertan en problemas mayores.

### **1.3.2. Relevancia social**

La investigación tiene una relevancia social significativa, ya que abordará los riesgos psicosociales en el entorno escolar no solo mejora el bienestar de los trabajadores, sino que también impacta positivamente en el ambiente educativo general. Un entorno de trabajo saludable y seguro es crucial para el rendimiento académico de los estudiantes, así como para la satisfacción y retención del personal educativo. Al reducir los riesgos psicosociales, se promueve una cultura organizacional más positiva, lo que beneficia a toda la comunidad educativa.

### **1.3.3. Valor teórico**

Esta investigación llena un vacío en la literatura sobre la relación entre la gestión escolar y los riesgos psicosociales. Proporcionará conocimientos aplicables a contextos educativos similares, apoyando teorías en gestión educativa y psicología laboral. Permitirá comprender mejor el comportamiento e interrelación de estas variables. Además, ofrecerá nuevas perspectivas y sugerirá recomendaciones para futuras investigaciones, contribuyendo a estrategias de gestión basadas en evidencia científica.

### **1.3.4. Justificación metodológica**

Metodológicamente, esta investigación se fundamenta en un análisis riguroso de las variables involucradas. La operacionalización de las variables ha permitido desarrollar un instrumento de recolección de datos preciso y confiable. Los datos obtenidos serán analizados e interpretados exhaustivamente para validar las hipótesis planteadas.

El enfoque metodológico detallado no solo beneficiará la presente investigación, sino que también proporcionará un marco de referencia valioso para futuras investigaciones en el ámbito de la gestión escolar y los riesgos psicosociales. Este enfoque permitirá una

comprensión más profunda de cómo mejorar las condiciones laborales y el bienestar de los trabajadores en el contexto educativo.

#### **1.4. Objetivos de la investigación**

##### ***1.4.1. Objetivo general***

Determinar la relación entre las prácticas de gestión escolar y los riesgos psicosociales en la Institución Educativa Alejandro Velasco Astete de San Jerónimo de Cusco -2023.

##### ***1.4.2. Objetivos específicos***

1. Identificar la relación entre las condiciones operativas y los riesgos psicosociales en la Institución Educativa Integrada Alejandro Velasco Astete de San Jerónimo de Cusco -2023.
2. Analizar la relación entre las prácticas pedagógicas y los riesgos psicosociales en la Institución Educativa Alejandro Velasco Astete de San Jerónimo de Cusco -2023.
3. Evaluar la relación entre el bienestar escolar y los riesgos psicosociales en la Institución Educativa Integrada Alejandro Velasco Astete de San Jerónimo de Cusco -2023.
4. Proponer estrategias efectivas de gestión escolar para aminorar los riesgos psicosociales entre los trabajadores de la Institución Educativa Alejandro Velasco Astete a través de las Prácticas de Gestión Escolar.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

#### 2.1. Bases Teóricas

##### 2.1.1. *Teoría de la gestión*

La gestión, en términos generales, se refiere a un conjunto de procesos, prácticas y enfoques utilizados para planificar, coordinar y supervisar las actividades y recursos de una organización con el propósito de alcanzar sus objetivos y metas de manera efectiva y eficiente. Implica la toma de decisiones, la asignación de recursos, el establecimiento de prioridades y la medición del desempeño para garantizar el éxito y el crecimiento sostenible de la organización. La gestión es esencial en diversos contextos, incluyendo empresas, instituciones gubernamentales, organizaciones sin fines de lucro y cualquier entidad que busque administrar sus recursos y esfuerzos de manera efectiva. Desde la perspectiva de la teoría general de la gestión administrativa, toda institución requiere de una estructura clara de objetivos, procedimientos y estrategias para coordinar de manera adecuada el trabajo de todos los integrantes (Chiavenato, 2017).

La gestión como tal se origina por la necesidad de mejorar la administración considerando el entorno actual, puesto que las organizaciones son cada vez más complejas y requieren de mejores estrategias para procurar una mejora en su entorno. En ese sentido, se considera que la gestión se conforma por un conjunto de procesos y reglas a seguir para incrementar la eficiencia en una institución, sin embargo, cabe resaltar que estas no pueden ser estrictas por la gran variabilidad de toda empresa o institución, procurando que sean flexibles y se adecuen a diferentes entornos y situaciones. (Cruzata & Rodríguez, s. f.)

##### 2.1.1.1. *Teoría de la gestión educativa*

Según Salmasi & Sánchez (2013) la gestión educativa comprende todas las acciones que procuran el beneficio de los integrantes y el logro de objetivos

pedagógicos, teniendo en cuenta que los centros educativos son altamente complejos por contar con una gran variedad de interrelaciones entre diferentes integrantes pero con una misma meta, el aprendizaje y logros académicos de los estudiantes. En ese contexto, se contemplan acciones pedagógicas, tecnológicas, recreativas, sociales, organizativas y recreativas. El autor también plantea que una de las principales formas de plantear la gestión educativa es la tendencia burocratizada, que es tradicional y plantea la gestión de instituciones educativas mediante una visión institucional.

Por otra parte, Pérez (2014) indica que, el modelo burocrático tradicional que rige gran parte de las instituciones educativas no es el modelo de gestión más adecuado en este contexto, puesto que este modelo no promueve la participación activa de todos los agentes implicados en las escuelas, en este sentido, se plantean alternativas a la gestión educativa tradicional mediante proyectos educativos, para lo cual la organización tendría que ser distinta a la que por lo general se observa, esto implica reducción de jerarquías y promoción de equipos autónomos dentro de la escuela, lo que promovería una mejor organización.

### ***2.1.2. Prácticas de gestión escolar***

Empezando por el término gestión, este puede ser definido como la capacidad de articular diferentes aspectos de una organización considerando la gestión de recursos, comunicación, procesos y personal. En el contexto educativo, las prácticas de gestión escolar tienen como finalidad lograr el aprendizaje integral de los estudiantes, buscando un contexto óptimo mediante una visión compartida por el personal, la guía del director y sub directores de la institución educativa.

Los procesos estratégicos y administrativos que implican las prácticas de gestión escolar “Se logran a través de la gestión de las condiciones operativas, de la gestión de la

práctica pedagógica y de la gestión del bienestar escolar ” (MINEDU, 2021, pág. 3). Estos procesos operativos se realizan de manera prolongada en las instituciones educativas según las siguientes dimensiones.

**a. Gestión de las Condiciones operativas.**

La gestión de condiciones operativas en el marco de las prácticas de gestión escolar se refiere a la planificación y administración eficiente de los aspectos tangibles y necesarios para el funcionamiento adecuado de una institución educativa. A través de esta gestión, se busca garantizar el acceso oportuno y adecuado a diversos recursos que son fundamentales para el desarrollo de las labores del personal docente y administrativo (MINEDU, 2021).

Además de asegurar el acceso a materiales y recursos educativos, la gestión de condiciones operativas implica la planificación y supervisión de la infraestructura y equipamientos físicos necesarios para el proceso educativo. Esto incluye la gestión de aulas, laboratorios, bibliotecas, áreas recreativas, entre otros espacios, así como la adquisición, mantenimiento y reparación de mobiliario escolar. Para cumplir con los objetivos planteados en la gestión de condiciones operativas, se tienen en cuenta los siguientes aspectos clave:

La gestión de la calendarización de eventos. Este indicador evalúa la eficacia en la planificación y organización de eventos escolares, tales como reuniones, actividades extracurriculares, jornadas pedagógicas, festividades, entre otros. Se refiere a la capacidad de coordinar y programar de manera eficiente las fechas, horarios, espacios y recursos necesarios para llevar a cabo dichos eventos (MINEDU, 2021).

La Gestión de matrículas. Este indicador evalúa la eficacia en la gestión del proceso de matriculación de estudiantes. Incluye aspectos como la organización y

divulgación de la información sobre requisitos de matrícula, el seguimiento de los tiempos y procedimientos establecidos, la disponibilidad de cupos, la asignación adecuada de los estudiantes a los grupos y la atención oportuna a las consultas y solicitudes de los padres o representantes legales. (MINEDU, 2021).

La Gestión de infraestructura y mobiliarios. Este indicador evalúa la capacidad de planificar, mantener y mejorar la infraestructura y los mobiliarios de la institución educativa. Incluye aspectos como la identificación de necesidades de mantenimiento y reparación, la gestión de presupuestos y recursos para la mejora de la infraestructura, el seguimiento de normativas de seguridad y accesibilidad, y la garantía de un entorno físico adecuado y seguro para el desarrollo de las actividades educativas (MINEDU, 2021).

#### **b. Gestión de la práctica pedagógica**

Mediante la gestión de prácticas pedagógicas se asegura el cumplimiento de las funciones por parte de docentes mediante el acceso a espacios de acompañamiento pedagógico que sirvan para generar reuniones entre docentes y con padres de familia, generación de estrategias de seguimiento a estudiantes y de desarrollo profesional en docentes. Para cumplir con los objetivos de la gestión de prácticas pedagógicas se tienen en cuenta los siguientes aspectos clave (MINEDU, 2021). Esta dimensión se logra conforme a los siguientes indicadores:

El primero es la Gestión de trabajo colegiado y estrategias de acompañamiento pedagógico. Este indicador se refiere a la capacidad de la gestión escolar para fomentar y facilitar la colaboración entre los miembros del personal educativo. Esto puede implicar la creación de equipos de trabajo, la promoción de la comunicación, el intercambio de ideas y la implementación de estrategias de apoyo pedagógico que ayuden a los docentes a mejorar su práctica.

La Implementación de estrategias para el desarrollo de competencias en docentes. Este indicador se refiere a la implementación de estrategias y programas de desarrollo profesional que ayuden a los docentes a adquirir y mejorar sus competencias. Esto puede incluir la formación continua, la capacitación en nuevas metodologías de enseñanza, y la promoción de la reflexión y la autoevaluación. (MINEDU, 2021).

El Monitoreo de las prácticas pedagógicas. Este indicador se refiere a la capacidad de la gestión escolar para supervisar y evaluar la calidad de las prácticas pedagógicas. Esto puede implicar la observación de las clases, la revisión de los planes, unidades y sesiones de aprendizaje y los materiales de enseñanza, la recopilación de feedback de los estudiantes y otros miembros del personal educativo (MINEDU, 2021).

**c. Gestión del bienestar escolar**

Se definen como las acciones en las que se contemplan acciones dirigidas a promover el desarrollo integral de estudiantes asegurando un entorno social adecuado, previniendo la violencia en estudiantes, profesores y familias; diseñando y fomentando de manera correcta las normas de convivencia, promoviendo relaciones sanas y positivas entre todos los miembros de la institución educativa , fortaleciendo y orientando la educación integral de estudiantes por medio de la tutoría (MINEDU, 2021).

La gestión del bienestar escolar implica la prevención de la violencia entre estudiantes, profesores y familias. Esto puede lograrse a través de programas de educación y concienciación, así como de políticas y procedimientos claros para manejar los incidentes de violencia cuando ocurren. La gestión efectiva de la violencia escolar puede contribuir a un ambiente de aprendizaje más seguro y

productivo. Para lograr con los objetivos de este apartado, se contemplan los siguientes aspectos clave (MINEDU, 2021). Las normas de convivencia escolar. Este indicador puede medir la claridad y efectividad de las normas de convivencia en la escuela. Esto puede incluir la percepción de los estudiantes, profesores y padres sobre la justicia y la aplicabilidad de las normas, así como la frecuencia y la consistencia con la que se aplican.

El Manejo de la violencia escolar. Este indicador puede medir la eficacia de las políticas y procedimientos de la escuela para prevenir y manejar la violencia. Esto puede incluir la frecuencia de incidentes de violencia, la satisfacción de los estudiantes y los padres con la forma en que se manejan estos incidentes, y la percepción de los estudiantes sobre su seguridad en la escuela (MINEDU, 2021).

### Figura 1

*División de las prácticas de gestión escolar*



*Nota.* Adaptado de acuerdo a la guía de gestión escolar (MINEDU, 2021).

#### 2.1.3. El desarrollo de los modelos de gestión escolar

La gestión escolar pasó por diferentes modelos a lo largo del tiempo, los cambios en las condiciones del sector educativo generaron la necesidad de adecuar diferentes tipos

de estrategias según los modelos de gestión predominantes en cada época (UNESCO, 2012)

El primer modelo de gestión llamado modelo normativo era poco flexible y tenía una modalidad estricta para cumplir las metas propuestas mediante una planificación que suponía un futuro predecible sin riesgos ni planes alternos para cubrir contratiempos inesperados. Manes (2014) enfatiza las siguientes diferencias marcadas entre el modelo normativo y el modelo estratégico de gestión en instituciones educativas

- La planificación está definida en términos de lo deseable, a diferencia de la planificación estratégica que expresa situaciones posibles.
- El modelo normativo de gestión no considera la gestión de riesgos como obstáculos y dificultades que puedan generarse al ejecutar el plan mientras que el estratégico busca la conciliación de generarse discrepancias entre los interesados y busca predecir posibles riesgos para contar con planes de respuesta.
- La gestión por el modelo normativo se concreta en un solo plan general mientras que en el modelo estratégico se contemplan varios planes según diferentes niveles de gestión que pueden ser elaborados por diferentes personas o grupos que conozcan la situación del problema a resolver.

Este sistema de gestión existió aproximadamente hasta antes de los 70 y en el sector educativo se orientó principalmente a incrementar o expandir la cobertura de enseñanza ya que en esta época la educación era poco accesible.

El modelo de gestión estratégica se generó como respuesta a la necesidad de un carácter más flexible, concibiendo planes y estrategias, alineando los esfuerzos de todos los interesados de una institución a las metas. En el sistema educativo se empieza a plantear el análisis FODA como parte del diagnóstico inicial. También se define la visión y misión.

Este modelo, según lo expresado en la guía para gestión a directores de la UNESCO (2012) empezó a implementarse a nivel mundial a inicios de los 80, sin embargo, en Perú se llegó a utilizar a inicios de los 90.

El siguiente modelo de gestión denominado calidad total, busca la mejora continua de las instituciones definiendo estándares de calidad en el cumplimiento de metas según cada organización o industria. Los errores o fallas son medidos y se busca reducir el margen de error buscando satisfacer las necesidades de los usuarios.

En el sistema educativo, se empieza a reconocer a los alumnos como usuarios del sistema y a buscar, no solo una mayor cobertura del acceso educativo sino mejores resultados en aprendizaje. Se generan políticas educativas como respuesta a la preocupación por los resultados con el fin de asegurar una formación competitiva de calidad (UNESCO, 2012)

La gestión comunicacional busca cubrir los defectos del anterior modelo de gestión, mediante este modelo se delegan funciones y se generan organizaciones de diferentes rangos que cuentan con una responsabilidad compartida sobre el cumplimiento de metas.

#### ***2.1.4. Gestión escolar actual***

La gestión escolar en términos generales, según la guía para la gestión escolar del MINEDU realizada como base para todas las instituciones educativas a nivel nacional, es un conjunto de estrategias de liderazgo, procesos administrativos, funciones y prácticas que tienen como finalidad asegurar un incremento constante en el desarrollo integral de estudiantes considerando aspectos académicos y sociales hasta la culminación de la EBR. Para asegurar una gestión escolar de alta calidad, es fundamental cumplir con los requisitos de gestión pertinente que beneficien tanto a los estudiantes como al personal de las instituciones educativas. Estos requisitos están estipulados en la RM N°189-2021-MINEDU, respaldada por la Ley General de Educación N° 28044, la cual regula los

procesos de políticas gubernamentales y asigna la responsabilidad de la gestión escolar dentro de los recintos educativos, a través del MINEDU (MINEDU, 2021).

En la guía se contemplan cuatro dimensiones de gestión escolar.

- **Dimensión pedagógica**

La dimensión pedagógica de la gestión escolar se centra en las actividades llevadas a cabo por la plana docente, quienes están más directamente involucrados con los estudiantes, buscando el logro de sus competencias y aprendizajes mediante diversas técnicas de enseñanza. Esta área de la gestión escolar se enfoca principalmente en las responsabilidades del personal docente de la institución. Su objetivo principal es cumplir con las metas planificadas para el aprendizaje de los estudiantes.

La ejecución de esta dimensión se materializa a través de las prácticas pedagógicas, que involucran el trabajo colegiado en equipo y el desarrollo de competencias. Estos aspectos son observados directamente por los trabajadores de las instituciones educativas.

- **Dimensión comunitaria**

Mediante la gestión comunitaria se asegura un entorno saludable para los estudiantes asegurando una buena convivencia escolar conforme a lo requerido en el Currículo Nacional de Educación Básica (CNEB). La gestión educativa tiene como objetivo el desarrollo integral del estudiante por lo que se debe contemplar el aspecto social en el proceso de enseñanza.

Las acciones de gestión comunitaria buscan reducir la violencia escolar en las instituciones, por ser un factor negativo que puede afectar notablemente el desarrollo de los estudiantes.

Una parte muy importante de la gestión comunitaria, tiene que ver con la definición y difusión de las normas de convivencia escolar, ya que estas deben de ser cumplidas bajo la supervisión de todo el personal involucrado en la institución, incluyendo los docentes con el respaldo de personal directivo.

La gestión comunitaria también tiene relación con el desarrollo integral de los estudiantes, ya que el objetivo de los centros de estudio no es solo el desarrollo de los conocimientos definidos en la malla curricular, sino el desarrollo social de los estudiantes, aprendiendo a convivir de manera pacífica y democrática en sociedad, para lo cual se requiere de la gestión comunitaria.

La dimensión comunitaria de la gestión escolar se materializa a través de las prácticas del bienestar escolar, que son las acciones implementadas y aplicadas en la institución para reducir la violencia y promover una convivencia escolar saludable.

- **Dimensión estratégica**

Mediante la gestión estratégica se direccionan los esfuerzos del personal para cumplir con las metas de la institución, para lo cual, es importante definir de manera clara los objetivos y propósitos educativos, así como los métodos y actividades a llevar a cabo durante el proceso de enseñanza.

La gestión estratégica implica la planificación que respalda la implementación de todas las prácticas de gestión escolar, siendo responsabilidad principal del director y el Consejo Educativo Institucionales (CONEI), sin embargo, esta dimensión no es percibida de forma directa por los trabajadores, puesto que la gestión estratégica se percibe únicamente a través de las prácticas de gestión escolar conforme a los instrumentos de gestión.

Los instrumentos de gestión permiten la organización, conducción y evaluación de la gestión en las instituciones educativas, estos se plantean conforme a las necesidades específicas de cada institución, siendo potestad del director su reestructuración o complementación según su criterio, sin embargo, se establecen aspectos mínimos a cumplir. Uno de ellos es el Proyecto Educativo Institucional (PEI), que orienta la gestión en un mediano plazo, siendo de una vigencia de máximo 5 años, implica la realización de un diagnóstico de la situación actual conforme a aspectos relevantes en la institución.

El Plan Anual de Trabajo (PAT) especifica las metas y objetivos alineados con el PEI y detalla las acciones requeridas para el cumplimiento de estos objetivos, es decir, representa un plan operativo que incorpora aspectos como la calendarización de eventos, el plan lector y la planeación de actividades que requieran de recursos propios de la institución. El proyecto Curricular de la IE (PCI) es un instrumento que alinea las acciones con el desarrollo de aprendizajes conforme a modelos educativos y la evaluación de la situación actual del PEI, este instrumento incluye la incorporación de valores y actitudes a instruir en los estudiantes, conforme a enfoques como la búsqueda de la excelencia o la atención a la diversidad. Por último, el Reglamento Interno (RI) es un documento relacionado con el bienestar escolar que plantea las disposiciones para regular la convivencia democrática y el clima favorable, factores que facilitan el aprendizaje. También se registra la conformación de los comités de gestión escolar.

En cuanto a el rol del director en este ámbito, la guía de gestión escolar contempla la importancia de su liderazgo, conforme a principios de integridad, responsabilidad, comunicación efectiva, empatía y motivación, estas características son necesarias para lograr una gestión educativa adecuada, con el director como eje

fundamental para la orientación de todas las acciones relacionadas a la gestión en su institución (MINEDU, 2021).

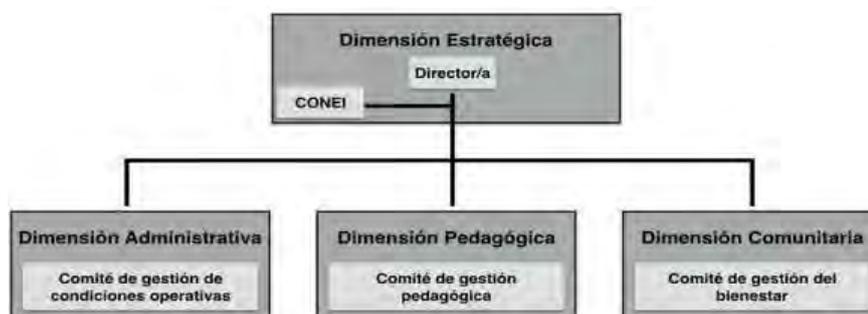
- **Dimensión administrativa**

Mediante este grupo de funciones y procesos se contempla el aseguramiento de condiciones óptimas para que la institución educativa opere de manera correcta, está interconectada con las otras dimensiones ya que implica el soporte para el cumplimiento de tareas estratégicas, pedagógicas y comunitarias. Es importante ya que puede impulsar o limitar el cumplimiento de las tareas referentes a las otras funciones.

Esta dimensión de la gestión educativa se materializa conforme el aseguramiento de las condiciones operativas, las cuales implican el acceso a recursos educativos, infraestructura adecuada y elementos que faciliten el desarrollo del trabajo en la institución.

## Figura 2

*División de la gestión escolar*



*Nota.* Imagen recopilada de la guía de gestión escolar (MINEDU, 2021).

### 2.1.5. Riesgos psicosociales

Los riesgos psicosociales empezaron a ser estudiados después de los riesgos físicos a la salud en el trabajo, Trujillo (2019) menciona como primera instancia en la que se reconoce a los riesgos psicosociales a la Organización Internacional del Trabajo el año 1959, año en el que históricamente se empezó a reconocer las consecuencias psicológicas a

partir de la exposición a factores negativos en el trabajo reconociéndolas como factores a evitar además de los factores que generan daño físico en las personas.

En las últimas décadas se incrementó el estudio sobre riesgos psicosociales que fueron manifestándose con más frecuencia a partir del periodo de industrialización. Actualmente, la OIT reafirma la importancia del estudio de los riesgos psicosociales en el trabajo a consecuencia de los grandes cambios que se generan en la sociedad.

Los problemas relacionados a la salud mental generan cada día mayor repercusión en el bienestar y el desarrollo de los trabajadores, esto contradice las bases del empleo productivo, puesto que las afecciones en la salud significan costos alternos en la economía de las familias llegando a ser incluso mayores al salario, esto a su vez afecta la productividad en las empresas (OIT, 2017)

Los riesgos psicosociales tienen una relación directa con problemas de salud mental como estrés, ansiedad y angustia laboral, en este sentido, las instituciones públicas y privadas están sujetas a normas que previenen la exposición de los trabajadores a factores como una carga laboral demasiado alta o condiciones laborales inadecuadas.

Por su parte Palma et al. (2021) asocia los riesgos psicosociales con problemas de salud mental en 1023 trabajadores e incluye la importancia de la violencia laboral como factor que no suele ser analizado dentro de los riesgos psicosociales, así mismo, El MINSA define a los riesgos psicosociales como condiciones laborales que se relacionan de manera directa con el contenido, organización y realización del trabajo, pudiendo llegar a afectar la salud del trabajador.

Existen diferentes formas en las que se presentan según riesgos psicosociales relacionados a la interacción del trabajador con sus funciones diarias, estos riesgos pueden presentarse según:

- **Características de la empresa:** como imagen social, actividad o ubicación que puede generar afecciones en los trabajadores.
- **Características del empleo:** Como las condiciones de trabajo, percepción sobre la estabilidad laboral o el salario.
- **Características de funciones de trabajo:** Como nivel de dificultad, repetitividad, cantidad de trabajo, esfuerzo necesario, autonomía, etc.

Todas estas situaciones pueden generar consecuencias en la salud de los trabajadores, implicando pérdidas tanto para la empresa como para el trabajador. Es así que se puede generar pérdidas de jornadas laborales generando efectos negativos en las empresas. Así mismo, en el ámbito personal existen riesgos psicosociales que pueden generar una gran variedad de síntomas físicos y psicológicos.

#### **Físicos**

- Síntomas respiratorios.
- Síntomas cardiovasculares.
- Afecciones musculares.
- Disfunciones gástricas.

#### **Psicológicos**

- Agresividad.
- Estrés.
- Depresión.
- Tensión.

Gran parte de la prevención de riesgos psicosociales se genera a partir de una buena calidad de gestión y dirección del personal en las instituciones, ya que el entorno laboral es una parte importante para la reducción de riesgos psicosociales contemplando aspectos

como horas adecuadas de trabajo, técnicas de resolución de conflictos, instalaciones y material de trabajo adecuados.

Los riesgos psicosociales son un conjunto de factores presentes en el entorno laboral que pueden afectar de manera significativa la salud física, mental y social de los trabajadores. Según el Centro de Referencia y Organización del Trabajo y Salud (ISTAS) del Gobierno de Cataluña, existen manuales específicos destinados a la evaluación y prevención de estos riesgos, especialmente en empresas pequeñas. Esto destaca la importancia de abordar los riesgos psicosociales desde una perspectiva laboral, ya que estos factores están intrínsecamente vinculados al ambiente de trabajo, al contenido del trabajo y a las condiciones organizativas (ISTAS, 2015).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define los riesgos psicosociales como las interacciones entre el entorno laboral, el contenido del trabajo y las condiciones organizativas, las cuales pueden influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción de los empleados. Estas interacciones afectan directamente a los trabajadores, tanto en instituciones públicas como privadas, dependiendo de su entorno laboral específico. Es importante subrayar que los riesgos psicosociales se evalúan en función del contexto particular de cada lugar de trabajo, no en términos de una sociedad en general (OIT, 2017).

Los efectos de los riesgos psicosociales también pueden extenderse más allá del ámbito inmediato de los empleados, impactando indirectamente a otras partes interesadas. Por ejemplo, en una institución educativa, los riesgos psicosociales pueden afectar a los estudiantes y a los padres de familia. Los docentes y el personal administrativo que enfrentan altos niveles de estrés o malestar debido a factores psicosociales en el trabajo pueden ver disminuida su calidad de trabajo, lo que, a su vez, puede tener consecuencias negativas para la experiencia educativa de los estudiantes y la relación con sus familias.

Una cuestión interesante es que los riesgos psicosociales pueden trascender el espacio de trabajo inmediato, sin embargo, solo de forma indirecta, ya que la principal afección o resultado de una prolongada exposición a riesgos psicosociales es el estrés o demás afecciones psicológicas ligadas al trabajo, incluyendo también el síndrome de Burnout. En ámbitos como el educativo, por ejemplo, los efectos de estos riesgos pueden influir en la calidad de la enseñanza impartida por docentes que experimentan altos niveles de estrés, afectando también a estudiantes y a sus familias, sin embargo, esta situación puede no concretarse, ya que la disminución en la calidad de enseñanza no es un efecto directo del riesgo psicosocial en sí, si no del estrés generado en los docentes. Este tipo de impacto resalta cómo los riesgos psicosociales pueden jugar un rol importante al tener consecuencias a nivel individual, así como de manera indirecta en un entorno más amplio del trabajador.

En Perú, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo proporciona una definición de los riesgos psicosociales que toma en cuenta las pautas establecidas por la OIT y la Organización Mundial de la Salud (OMS). Destacando lo mencionado por la OMS, los riesgos psicosociales son considerados como aquellos riesgos psicológicos derivados de la interacción entre factores como el ambiente de trabajo, la satisfacción laboral y las condiciones organizacionales (Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo, 2024). Las definiciones de la OIT y el ISTAS subrayan cómo las interacciones entre el entorno, las condiciones de trabajo y los factores organizacionales son determinantes en la aparición de riesgos psicosociales. No es suficiente abordar estos elementos de manera aislada; debe entenderse que es la interacción entre ellos lo que impacta de manera decisiva en el bienestar de los empleados.

El término "psicosocial" se refiere a la interrelación entre aspectos psicológicos y sociales, pero cuando se utiliza en el contexto de riesgos laborales, se enfoca

específicamente en cómo estas dimensiones influyen en el bienestar de los empleados en el ámbito laboral. Es fundamental diferenciar los riesgos psicosociales de otros conceptos, como la histeria colectiva. Mientras que los riesgos psicosociales son factores asociados al entorno laboral y tienen un impacto gradual en la salud y el bienestar de los trabajadores a través de condiciones específicas de trabajo, la histeria colectiva se refiere a una respuesta emocional y conductual que ocurre de manera repentina entre un grupo de personas, frecuentemente desencadenada por un estímulo específico o una situación percibida como amenaza. La histeria colectiva se manifiesta como una reacción en masa que puede incluir síntomas físicos y psicológicos, pero no necesariamente está vinculada a factores laborales ni a la estructura organizativa de un lugar de trabajo. Como lo mencionan las instituciones que dan la definición de riesgo psicosocial. (OMS, OIT y MTPE)

La histeria colectiva, también conocida como histeria de masas, es un fenómeno psicológico donde un grupo de personas manifiesta comportamientos o síntomas similares de angustia emocional, sin una causa médica obvia. Este fenómeno, a diferencia de los riesgos psicosociales, no es el resultado de interacciones prolongadas con un entorno laboral específico, sino más bien de un evento agudo que provoca pánico o ansiedad compartida entre los individuos del grupo afectado (Zamora, 2020). La diferenciación entre los riesgos psicosociales y fenómenos como la histeria colectiva es clave para evitar confusiones. Mientras que la histeria colectiva surge de eventos repentinos y genera reacciones inmediatas, los riesgos psicosociales tienen un impacto más prolongado y están vinculados al ambiente laboral de manera constante. Esta distinción es crucial para entender la naturaleza crónica y multifactorial de los riesgos psicosociales.

Los riesgos psicosociales, por el contrario, se relacionan con el ambiente de trabajo, el contenido del trabajo, y la organización laboral en sí. Estos riesgos se manifiestan en situaciones donde las exigencias del trabajo superan las capacidades del trabajador, falta de

apoyo social dentro del ambiente laboral, roles laborales ambiguos o conflictos interpersonales. En términos más específicos, los riesgos psicosociales abarcan elementos como el estrés, el acoso laboral, la falta de control sobre el trabajo, la presión por alcanzar metas inalcanzables, la falta de equidad y justicia organizacional, y la falta de desarrollo personal y profesional (Palma et al., 2021).

La evaluación de riesgos psicosociales se basa en identificar estos factores dentro de una organización y establecer medidas preventivas para mitigarlos. Herramientas como el manual del ISTAS mencionado anteriormente ofrecen directrices claras sobre cómo realizar esta evaluación, destacando la importancia de personalizar las medidas preventivas según el tipo de empresa y su tamaño, Además, el impacto de los riesgos psicosociales va más allá del bienestar individual de los trabajadores. Estudios han demostrado que una exposición prolongada a estos factores puede generar enfermedades como la depresión, ansiedad, trastornos cardiovasculares e incluso incrementar el riesgo de sufrir accidentes laborales. En el ámbito organizacional, los riesgos psicosociales pueden contribuir a un aumento en el absentismo laboral, disminución de la productividad, rotación de personal, conflictos laborales, y deterioro del clima organizacional, todos los cuales afectan directamente la eficiencia y sostenibilidad de una organización (ISTAS, 2015).

Es así que los riesgos psicosociales son una variable crítica a considerar en cualquier estudio sobre la salud y el bienestar laboral. A diferencia de fenómenos como la histeria colectiva, estos riesgos no son incidentes repentinos, sino interacciones que afectan el entorno laboral y la salud de los empleados a largo plazo. Reconocer y abordar estos riesgos es esencial no solo para proteger la salud de los trabajadores, sino también para garantizar la productividad y sostenibilidad de las organizaciones.

Por otra parte, la evaluación de los riesgos psicosociales no puede generalizarse. Cada entorno laboral tiene sus particularidades, lo que exige una evaluación

contextualizada y específica para identificar los factores que afectan a los empleados. Esto resalta la necesidad de enfoques personalizados en la gestión de estos riesgos, sin embargo, existen algunos factores generales que pueden ser analizados de forma recurrente en diferentes entornos, tales como los propuestos por ISTAS en el cuestionario estandarizado para el análisis de riesgos psicosociales en organizaciones pequeñas. Estos factores podrían entenderse como los requerimientos mínimos de una institución para contar con un entorno saludable para sus trabajadores.

El Centro de Referencia y Organización del Trabajo y Salud (ISTAS) del Gobierno de Cataluña, cuenta con un manual para evaluar riesgos psicosociales que en el título especifica “para la evaluación y prevención de riesgos psicosociales en empresas pequeñas” (ISTAS, 2015, p1). Así mismo la Organización Internacional del Trabajo indica que “los factores que pueden causar estrés en un lugar de trabajo se denominan riesgos psicosociales... en 1984 la OIT y la OMS definieron los riesgos psicosociales como interacciones entre el medio ambiente de trabajo, contenido del trabajo y condiciones de una organización que pueden tener influencia en la salud, rendimiento y satisfacción laboral” (OIT, 2017, p.13). Estas interacciones afectan de forma directa a los trabajadores de instituciones públicas y privadas según su entorno, por lo cual, los riesgos psicosociales se miden según cada entorno laboral y no en una sociedad. Por otra parte, estos riesgos psicosociales podrían afectar de forma indirecta a estudiantes y padres de familia en una institución educativa, ya que docentes y personal administrativo pueden ver alterada su calidad de trabajo, sin embargo, este es un efecto consecuente del estrés o demás afecciones que provoca el riesgo psicosocial.

En Perú, El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo define los riesgos psicosociales en un informe en el cual hace referencia a las organizaciones mencionadas previamente. Según este informe, se define a los riesgos psicosociales por el comité mixto

de la OIT y la OMS, indicando que “son riesgos psicológicos generados por interacciones entre el trabajo, medio ambiente, satisfacción laboral y condiciones organizativas” (Ministerio del Trabajo y Promoción de Empleo, 2024). El término psicosocial por separado hace referencia a componentes sociales y psicológicos en general, sin embargo, los riesgos psicosociales, como se evidencia en las definiciones mostradas, se enfocan en el plano laboral de las personas.

Resulta fundamental que las organizaciones, independientemente de su tamaño, tomen medidas para prevenir los riesgos psicosociales. Esto no solo protege la salud de los trabajadores, sino que también favorece un ambiente de trabajo más saludable y productivo. La existencia de manuales específicos para empresas pequeñas pone en relieve la necesidad de adaptar las estrategias de prevención a las particularidades de cada organización. Es evidente que los riesgos psicosociales representan un desafío fundamental en el ámbito laboral. A diferencia de fenómenos repentinos como la histeria colectiva, los riesgos psicosociales son el resultado de interacciones continuas dentro del entorno de trabajo que afectan la salud y el bienestar de los empleados a largo plazo. Por lo tanto, la identificación y prevención de estos riesgos es crucial no solo para proteger a los trabajadores, sino también para asegurar la productividad y estabilidad de las organizaciones.

#### ***2.1.6. Taxonomía de los riesgos psicosociales***

Una de las taxonomías más utilizadas para medir los riesgos psicosociales es la propuesta del Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) por medio del cuestionario QoPsoQ en sus versiones media y resumida. Este es uno de los cuestionarios más utilizados para la medición de riesgos psicosociales en varias empresas a nivel mundial, siendo traducido y validado en varios idiomas y países. En la versión media se encuentran 6 grupos o dimensiones de riesgos con sus respectivos indicadores, esta versión

cuenta con un cuestionario de más de 100 ítems dirigido principalmente a fines empresariales (ISTAS, 2014). Los grupos de riesgos psicosociales que se encuentran en esta versión son.

- Compensaciones del trabajo.
- Conflicto familia-trabajo.
- Control sobre el trabajo.
- Exigencias psicológicas.
- Capital social.
- Calidad de liderazgo.

La versión breve se expone el siguiente año como un instrumento que tiene mayor utilidad preventiva y direccionado para instituciones pequeñas. Este cuestionario cuenta con 4 dimensiones y 15 indicadores (ISTAS, 2015). Las dimensiones son:

- **Contenidos y exigencias**

Esta dimensión se compone por 7 indicadores, iniciando con las demandas cuantitativas del trabajo, que se consideran como exigencias psicológicas generadas por la cantidad y prolongación del trabajo, suelen existir en instituciones con una insuficiente cantidad de personal y está altamente relacionado con el tiempo y ritmo de los trabajadores.

**El segundo indicador** son las demandas emocionales, que se refiere a las exigencias derivadas de situaciones emocionales que implican el involucramiento emocional de los trabajadores, como en el caso de trabajos que requieran de transferencias de emociones y sentimientos tal como médicos o psicólogos.

**El tercer indicador** se denomina “influencia de exigencias externas”, que se refiere a las situaciones en las que convergen exigencias del ámbito doméstico y el ámbito laboral del trabajador, se originan cuando existen exigencias laborales que llegan a

afectar la vida personal de los trabajadores, tal como la incompatibilidad de horarios con la vida social.

**El cuarto indicador** es el ritmo de trabajo, que se refiere específicamente al tiempo y cantidad del trabajo, este indicador lleva una alta relación con las exigencias cuantitativas, sin embargo, cabe resaltar que el ritmo de trabajo puede variar en situaciones que contemplen las mismas exigencias cuantitativas dependiendo de la exigencia del jefe de área.

El **quinto indicador** es la influencia que se refiere al grado de participación del trabajador en la toma de decisiones o la autonomía en su trabajo. Mientras más autonomía tengan en sus labores percibirán mejores condiciones y menor exposición a riesgos psicosociales.

**El sexto indicador** son las opciones de desarrollo, que se refiere a las oportunidades de crear una línea de carrera que ofrezca un desarrollo personal y profesional al trabajador. Así mismo, se entiende que implica una percepción positiva de un futuro prometedor en la organización.

El séptimo indicador es el sentido de trabajo, referido a la valoración del trabajador sobre sus labores fuera de los ingresos y el hecho de mantenerse ocupado, es decir, la posibilidad de darle un valor adicional al trabajo en base a valores como importancia social, aprendizaje, etc.

- **Claridad de las funciones.**

Esta dimensión se conforma por 3 indicadores, el primer indicador es la claridad de la definición del rol, el cual se refiere a la claridad que los trabajadores tienen sobre sus funciones, objetivos y recursos para el desarrollo de su trabajo. Cabe resaltar que también cuenta el conocimiento sobre las funciones de sus pares y superiores inmediatos.

El segundo indicador es el conflicto de funciones, que tiene que ver con situaciones en las que existan contradicciones entre las exigencias y factores internos o externos tales como valores o ética del trabajador frente a funciones poco éticas o factores externos que no son contemplados en la definición de funciones y que pueden llegar a afectar al trabajador.

El tercer indicador es la previsibilidad que se refiere a situaciones de cambio inesperadas para el trabajador debido a una mala gestión de la información en la empresa, por lo que se recomienda siempre mantener informado a todos de posibles reestructuras, nuevos procedimientos o normativas de manera oportuna, considerando, si es posible, meses de antelación.

- **Preocupación sobre cambios en el trabajo.**

La dimensión preocupación sobre cambios en el trabajo se conforma por dos indicadores. El primero se refiere a preocupaciones frente a condiciones laborales, en el que se contempla la percepción del trabajador con respecto a su situación y la posibilidad de un cambio negativo en el futuro, tal como incremento de horarios, ritmo de trabajo o disminución de salario.

El segundo indicador es la preocupación frente al empleo, referido a la estabilidad percibida del puesto de trabajo, en este indicador también se contempla la situación del mercado laboral, puesto que la percepción positiva sobre posibilidades de empleo en otras instituciones puede reducir la preocupación por la estabilidad laboral.

- **Percepción de justicia y confianza en el trabajo.**

Esta dimensión se conforma por 3 indicadores, el primero es la confianza vertical, referida a la percepción de los trabajadores sobre el trato del personal con cargos superiores a él, teniendo en cuenta que estos cuentan con más influencia en la

empresa, por lo que la percepción de justicia y ética laboral del personal directivo es imprescindible en toda institución.

El segundo indicador es la justicia, haciendo referencia a la valoración de los trabajadores sobre la equidad del trato para todo el personal, para lo cual se evalúa la toma de decisiones de la empresa, teniendo en cuenta los fundamentos en los que se basan y la forma de resolver los cuestionamientos.

El tercer indicador es la calidad de liderazgo, que hace clara referencia a la gestión de grupos realizada por el personal directivo. En ese sentido se reconoce la importancia de la capacitación del personal en temas de resolución de conflictos, habilidades blandas y liderazgo.

Izquierdo (2012) manifiesta que en las últimas décadas se incrementó el estudio de riesgos psicosociales. El autor realiza un estudio detallado sobre los riesgos psicosociales según varios autores y analiza los factores de riesgo psicosocial según su origen:

**a) Factores originados en la organización y gestión del trabajo:** Estos factores se generan al diseñar incorrectamente las funciones y carga laboral del personal.

Tienen que ver con las normas laborales como horarios, metas, tareas, niveles de rango, autonomía, etc.

Entre los principales factores que el autor identifica en este grupo se encuentran las pausas y descansos. La jornada laboral genera fatiga física y mental que de no implicar una sobreexposición pueden ser normalmente reducidas mediante tiempos definidos entre la jornada para la ruptura de la actividad laboral, sin embargo, de no asegurar una desconexión total de las funciones durante estas pausas o de no contar con ellas durante una jornada, se genera un cansancio mental demasiado alto reduciendo el rendimiento y dificultando la concentración entre otras consecuencias.

Otro factor importante es el horario de trabajo, según el autor es recomendable contar con horarios flexibles en los que los trabajadores deben de cumplir cierta cantidad de horas laborables al día, así mismo, es recomendable contar con la potestad de elegir los horarios de trabajo lo cual puede incrementar la percepción de autonomía generando mayor satisfacción laboral.

Por otra parte, los horarios nocturnos tienen repercusiones negativas que pueden ser muy graves, ya que generan desajustes entre la vida social, familiar, laboral y el tiempo de descanso necesario. El tiempo de descanso en este tipo de horarios es contradictorio con los ritmos biológicos naturales de las personas puesto que las funciones biológicas del periodo de sueño-vigilia impiden que el descanso durante el día sea reparador en su totalidad. En este sentido, es preferible evitar estos turnos y de ser necesario se recomienda generar horarios rotativos que cuenten con turnos diurnos y que sean informados con anticipación para que los trabajadores puedan acomodar sus horarios de mejor forma.

Otro factor relevante son las funciones de un trabajo, que pueden representar un riesgo de no estar bien diseñadas según su complejidad y utilidad para la sociedad. La percepción de estas como riesgo psicosocial depende mucho de cada persona ya que algunos trabajadores prefieren funciones simples o rutinarias, mientras que otros prefieren funciones complejas y enriquecedoras, sin embargo, en todos los casos es importante que el trabajador reconozca la importancia de sus funciones para la empresa y la sociedad (Cochea & Idrovo, 2019).

Otro factor relacionado a los riesgos psicosociales es el nivel de responsabilidad del trabajo, que puede llegar a generar preocupación y estrés según las consecuencias que generen los errores del trabajador, en este sentido es importante que las competencias de los trabajadores sean las necesarias para cumplir con sus

funciones. Este factor de riesgo puede observarse claramente en labores relacionadas a la salud como médicos y psicólogos.

Finalmente, el **estilo de mando** es un factor que puede ser favorable o desfavorable en una institución. Existen cuatro estilos de mando: El paternalista, autoritario, pasivo y democrático. El mejor estilo para reducir la insatisfacción laboral es el estilo democrático, las principales diferencias de este estilo es que otorga mayor importancia a las opiniones de los trabajadores o subordinados y permite que tomen decisiones y solucionen problemas de manera independiente, la función del jefe es de coordinar al equipo y resolver solo algunos problemas según su importancia o complejidad.

- b) **Factores originados en el entorno del trabajo:** Se refieren al entorno físico del trabajador, las condiciones que se encuentran en su entorno deben de ser cómodas y reducir el esfuerzo y molestias que se generan por factores como la luz y la posición de los mobiliarios. Izquierdo identifica dos factores del entorno, las condiciones ambientales y el diseño del puesto de trabajo.

El primer factor son las **condiciones ambientales**, que está compuesto por agentes físicos, biológicos y químicos que rodean al trabajador en la institución en la que se encuentren. Este factor tiene que ver con el nivel de iluminación, temperatura del ambiente, ruido, polvo, bacterias, etc. La organización debe ser responsable de reducir estos factores en lo mínimo generando un ambiente agradable al trabajador evitando el ruido ambiental.

El segundo factor es el **diseño del puesto de trabajo** referido al mobiliario más próximo a cada trabajador como sillas, mesas, equipos electrónicos, herramientas, etc. Estos deben de ser ergonómicos ya que serán de uso constante durante toda la jornada laboral.

Por su parte la OIT clasifica los riesgos psicosociales en dos grupos: El contenido del trabajo y el contexto del trabajo. Esta clasificación se expone en el boletín internacional de investigación sindical realizado el 2016 (OIT, 2016).

El **contenido del trabajo** se refiere a las actividades que se desempeñan en un puesto que tiene cuatro perspectivas que pueden presentar riesgos psicosociales:

- Horario.
- Diseño de tareas.
- Equipo de trabajo.
- Carga o ritmo del trabajo.

Finalmente, el factor **contexto del trabajo** se refiere a condiciones que se originan por el entorno laboral de la empresa, estas son menos directas con el puesto laboral, pero tienen repercusiones en la vida social y el desarrollo del trabajador fuera de su institución.

Estos factores pueden ser:

- Papel en la organización.
- Relaciones sociales en el centro laboral.
- Cultura organizativa.
- Desarrollo profesional.
- Posibilidad de control y decisión.

#### ***2.1.5.1. Medio ambiente y condiciones de trabajo***

Como parte del estudio de los riesgos psicosociales, es importante tener en cuenta las condiciones laborales que se ofrecen en una institución, ya que estas suponen factores determinantes para el grado de exposición a riesgos que tienen los trabajadores, estas condiciones pueden ser horarios de trabajo, acceso tecnológico, contenidos del trabajo o sistemas de remuneración (Neffa, 2015).

El autor destaca una diferencia entre estos dos términos (medio ambiente de trabajo y condiciones), ya que el medio ambiente de trabajo, es un factor externo a la organización, puede representar la existencia de temperaturas extremas, ruidos, exposición al polvo, iluminación intensa, etc. Si bien estos factores son externos, cada institución es responsable de buscar la manera de controlarlos o reducirlos en la medida de lo posible.

Los factores internos o condiciones de trabajo, son generados por la propia institución u empresa, estos se generan a partir de las normas y procedimientos que se plantean para cada puesto de trabajo en una institución, algunos ejemplos claros pueden ser los horarios, posturas, remuneraciones, acceso a dispositivos de prevención o tecnologías, estos factores de riesgo tienen una relación más directa con la empresa, por lo que su manejo es obligatorio, existiendo normas como salarios mínimos u horarios máximos de trabajo.

Actualmente se conocen las condiciones laborales mínimas que son aceptables por la sociedad, ya que el derecho laboral y los estudios de las condiciones laborales fueron desarrollándose a lo largo del tiempo, sin embargo, anteriormente estas no existieron Neffa (2015) hace mención a la forma de protesta por boicot intencional y anónimo en industrias en periodos antiguos, que se realizaron con el fin de demandar mejores condiciones laborales.

A consecuencia de lo mencionado surgieron cambios importantes en las organizaciones de empresas, que empezaron a aplicar conceptos nuevos como trabajos con remuneración por cantidad de producción, horarios flexibles, políticas de empleo vitalicio entre otros. Estos conceptos son aplicados hasta los tiempos actuales y suponen una mejora importante en el mejoramiento de condiciones laborales.

### ***2.1.7. Modelo demanda control de riesgos psicosociales***

El modelo demanda control propone que los riesgos psicosociales se generan por dos causas principales, la primera es la demanda y alude a la carga de responsabilidad que incluye esfuerzos mentales y emocionales del trabajo, este factor hace referencia a los tiempos de la jornada laboral, así como los requerimientos físico-mentales para cumplir las funciones del trabajo. Las demandas no son el único factor determinante para los riesgos psicosociales, según este modelo, el control también representa un elemento importante para el trabajo. Con control el modelo hace referencia a el nivel de autonomía del trabajador, es decir, la libertad que este tiene para decidir cuándo y cómo realizar su trabajo, así mismo, la potestad para participar en la toma de decisiones, a mayor control percibido el trabajador se encuentra menos expuesto a riesgos psicosociales (Acosta et al., 2020).

Vera et al. (2021) describe el modelo demanda control mencionando que en toda organización el trabajador mantiene un estrés laboral acorde a la carga de trabajo que requiere el cumplimiento de sus funciones y a la libertad que la persona mantiene con respecto a sus acciones, con lo cual, es recomendable permitir un cierto nivel de autonomía en los trabajadores, permitiendo a su elección los métodos que el considere más adecuados para su labor, esta libertad actúa como moderador de las demandas laborales, disminuyendo el estrés laboral por permitir el desarrollo de las habilidades.

## **2.2. Marco Conceptual**

### **a) Calidad de liderazgo**

Se refiere a la calidad de gestión que realiza el personal directivo más cercano al trabajador, está relacionado al apoyo social que se percibe de los superiores, puede incrementar presión en el trabajo y limitar el control percibido sobre las acciones o funciones que cumple un trabajador (ISTAS, 2014).

**b) Claridad del rol**

Este factor se refiere al grado de conocimiento sobre las metas, obligaciones, rango directivo en la organización y margen de autonomía que un trabajador tiene en la empresa. Mientras más claras estén estas condiciones, el trabajador estará menos expuesto a situaciones que afecten su salud (ISTAS, 2014).

**c) Compromisos de resultados**

Son los indicadores de gestión escolar que se buscan incrementar o impulsar mediante la correcta dirección de una institución pública, están referidos a la culminación de los estudios y el desarrollo integral de los estudiantes (MINEDU, 2021).

**d) Compromisos de gestión escolar**

Son estándares de indicadores y prácticas referidas a la gestión escolar que una institución educativa debe de seguir para asegurar el cumplimiento de sus funciones contemplando resultados y condiciones de gestión escolar (MINEDU, 2021).

**e) Demandas cuantitativas**

Se generan por una proporción inadecuada sobre la cantidad de trabajo y el tiempo disponible por lo que se recomienda una mejor planificación y considerar un incremento en el personal a cargo de una función (ISTAS, 2014).

**f) Exigencias emocionales**

Son las exigencias que genera el involucramiento en el trabajo, se originan principalmente debido a las consecuencias que los resultados del trabajo significan para otras personas, lo que genera una gran responsabilidad sobre el trabajador. Para controlar estas exigencias se puede reducir la exposición como pacientes, horas de trabajo, sin embargo, es imposible eliminarlas por completo (ISTAS, 2014).

**g) Gestión educativa**

Estrategias, prácticas y procesos realizados por el personal directivo de una institución educativa para mejorar el cumplimiento de metas como el aprendizaje integral de los estudiantes (UNESCO, 2012).

**h) Gestión estratégica**

Mediante la gestión estratégica se generan metas y objetivos claros en una institución educativa, orientando al personal por medio de planes estratégicos de manera que cumplan con sus propósitos educativos (MINEDU, 2021).

**i) Horarios inadecuados de trabajo**

Este factor de riesgo genera mayor desgaste físico y mental, se previene contemplando horarios de descanso bien definidos y evitando horarios nocturnos. También es importante delimitar e informar claramente los horarios a todos los trabajadores (OIT, 2016).

**j) Riesgos psicosociales**

En el ámbito laboral los riesgos psicosociales se refieren al potencial que tienen aspectos organizativos, de gestión o diseño en una institución para afectar la seguridad ocupacional y la salud del trabajador lo que puede generar errores en las funciones del trabajador, reducción de la productividad o ausencia por enfermedad. (Mosqueda y otros, 2018).

**k) Ritmo de trabajo**

Se refiere a la intensidad que genera una jornada laboral según distintas situaciones, por ejemplo, en periodos de alta demanda en el trabajo o en periodos de vacaciones, lo que genera una carencia de personal incrementando la intensidad (ISTAS, 2014).

## **2.3. Antecedentes Empíricos de la Investigación**

### **2.3.1. Internacionales**

Trujillo (2019) en la investigación “Estudio de riesgos psicosociales en el personal docente y administrativo de la Unidad Educativa Salesiana María Auxiliadora” tiene como objetivo principal analizar las situaciones que generan riesgos psicosociales en el personal docente y administrativo de la Unidad Educativa María Auxiliadora de Ecuador para lo cual la autora plantea un estudio de tipo transversal, observacional y de alcance descriptivo, considera como muestra a 77 trabajadores del área administrativa, profesores y docentes tutores aplicando la encuesta QoPsoQ como instrumento principal de la investigación. El autor concluye encontrando riesgos graves en las dimensiones sobre exigencias emocionales, inseguridad y doble presencia sin embargo las dimensiones liderazgo, posibilidades de desarrollo y apoyo social muestran valores positivos según la encuesta. Se hace mención como parte principal de la problemática de la institución y posiblemente de todas las instituciones que muestren problemas con la carga laboral en docentes y personal administrativo a la ley de educación LOEI de 2008 que asignó nuevas funciones en profesores, responsabilizándolos de demandas por parte de padres de familia, autoridades educativas y estudiantes, que en algunos casos son contradictorias con sus funciones principales.

Martinez (2018) en la tesis “Proceso de trabajo y riesgos psicosociales: los docentes de educación superior privada en Querétaro” tiene como principal objetivo identificar los riesgos psicosociales en el trabajo de los docentes de educación superior de Querétaro. El autor plantea una investigación de diseño mixto con un análisis de dos enfoques, empezando con el cuantitativo por medio del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (QoPsoQ) para después realizar entrevistas con el fin de conocer la perspectiva subjetiva de los riesgos psicosociales, valorada según los maestros y personal administrativo de 3

instituciones seleccionadas por tener la mayor cantidad de personal y por ser inauguradas después del 2010. El autor utiliza la versión corta del cuestionario QoPsoQ y una entrevista semi estructurada como complemento al cuestionario. Entre los principales resultados el autor encuentra que los riesgos psicosociales más frecuentes y de mayor impacto son las exigencias emocionales o psicológicas, doble presencia y la inseguridad.

De la entrevista semi estructurada se encontraron manifestaciones importantes que el autor sugiere analizar a mayor profundidad, destacan manifestaciones sobre fatiga, estrés permanente e incertidumbre sobre el futuro laboral. La mayoría de docentes se ven en la necesidad de complementar sus ingresos laborales con otras funciones ya que el sueldo de su labor docente no es suficiente, esta situación se genera debido a que la labor en estas instituciones generalmente es por horas de trabajo, no llegando a cubrir una jornada laboral completa sino cubriendo algunos semestres o cursos específicos.

### **2.3.2. Nacionales**

Loyola (2021) en la investigación “Compromisos de gestión escolar y logros de aprendizaje en la institución educativa nuestra señora de Guadalupe de Lima Metropolitana, 2018” tiene como principal objetivo identificar el grado de asociación entre compromisos de gestión escolar y el logro de aprendizajes de estudiantes pertenecientes al quinto año de educación secundaria según las áreas matemáticas y comunicación de la institución educativa Nuestra Señora de Guadalupe, 2018. El diseño de la investigación es cuantitativo, el alcance es correlacional, se consideró como muestra a 182 estudiantes a los que se les aplicó dos cuestionarios diseñados por la autora y validados por expertos.

Entre los principales resultados se encontró que, según la valoración de los estudiantes, los compromisos de gestión escolar son externos a su desempeño por ser responsabilidad de la plana docente o administrativa de la institución, el resultado del análisis estadístico demostró que no existe correlación entre las variables, no existe

incidencia de los compromisos de gestión escolar en el aprendizaje de los alumnos de la institución. Con respecto al análisis por separado de cada dimensión del compromiso escolar tampoco se llegó a encontrar correlación con el aprendizaje de los estudiantes, se aplicó el coeficiente de correlación Rho de Spearman que resultó con un valor de significancia  $p\text{-valor} > 0.05$  para todos los casos.

Llactahuamán (2018) en la tesis “La Gestión Educativa y Compromisos de Gestión Escolar en Instituciones Educativas de la red 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho – 2018” tiene como principal objetivo identificar el grado de relación existente entre los compromisos de gestión escolar y la gestión educativa en Instituciones Educativas de la red 12, UGEL 05, de San Juan de Lurigancho. Se utilizó como diseño de la investigación el enfoque cuantitativo, se consideró que la investigación es aplicada ya que los resultados serán utilizados directamente para resolver los problemas encontrados en las instituciones, la autora utilizó como instrumento de recolección de datos al cuestionario, diseñado para cada variable y validado por tres expertos.

El principal resultado obtenido demuestra que existe correlación entre las variables, el coeficiente de correlación resultante  $t$  de student  $t=0.857$  con un  $p\text{-valor}=0.000$  indica que ambas variables están relacionadas. Los docentes en su mayoría perciben que existen niveles altos de gestión educativa y de cumplimiento de los compromisos de gestión escolar en la institución.

### **2.3.3 Locales**

Paredes (2022) en la investigación “Gestión escolar para el cumplimiento de compromisos de gestión en instituciones educativas del distrito de Ocongate – Quispicanchi, 2021” tiene como principal objetivo identificar en qué grado la gestión escolar implica el cumplimiento de compromisos de gestión en instituciones educativas del distrito Ocongate – 2021. Para lo cual aplica un enfoque cuantitativo, la investigación es de

tipo aplicada ya que busca resolver la situación de las instituciones locales, el alcance de la investigación es explicativo y el diseño es no experimental. La muestra está compuesta por 101 docentes a los que se les aplicó 2 cuestionarios diseñados por la autora y validados por profesionales.

Como principal conclusión se demuestra que la gestión escolar genera impacto en los compromisos de gestión por medio del acompañamiento y monitoreo de docentes. El cumplimiento de compromisos de gestión es responsabilidad en un 21.8% del cumplimiento de una buena gestión escolar.

Chura (2022) en la investigación “Gestión escolar y desempeño docente en instituciones educativas de nivel secundaria de Colquepata, región Cusco, 2022” tiene el objetivo de identificar la relación entre las variables gestión escolar y desempeño docente en un total de 10 instituciones educativas de Colquepata, para lo cual plantea una investigación cuantitativa de tipo básica, el diseño planteado es correlacional, contando con una muestra de 93 docentes pertenecientes a las 10 instituciones de la localidad, quienes respondieron a 2 cuestionarios definidos como los instrumentos de investigación.

Entre los principales resultados se observa que un total de 52 docentes que representan el 55.9% de la muestra consideran que existe un nivel bueno de gestión escolar en la institución, mientras que el 36.6% considera que es regular, por otra parte, el autor destaca que la calidad de liderazgo que se percibe en las instituciones es mayormente regular según el 41.9% de la muestra. El autor concluye evidenciando la existencia de correlación significativa y positiva entre la gestión escolar y el desempeño docente, para lo cual aplica una prueba de correlación Rho de Spearman cuyo p-valor=0.002 con un coeficiente Rho=0.323.

## CAPÍTULO III

### HIPÓTESIS Y VARIABLES

#### 3.1. Hipótesis

##### 3.1.1. *Hipótesis General*

Existe relación significativa e indirecta entre las prácticas de gestión escolar y los riesgos psicosociales en la Institución Educativa Alejandro Velasco Astete de San Jerónimo de Cusco -2023.

##### 3.1.2. *Hipótesis Específicas*

-Existe relación significativa e indirecta entre las condiciones operativas y los riesgos psicosociales en la Institución Educativa Alejandro Velasco Astete de San Jerónimo de Cusco -2023.

-Existe relación significativa e indirecta entre las prácticas pedagógicas y los riesgos psicosociales en la Institución Educativa Alejandro Velasco Astete de San Jerónimo de Cusco -2023.

-Existe relación significativa e indirecta entre el bienestar escolar y los riesgos psicosociales en la Institución Educativa Alejandro Velasco Astete de San Jerónimo de Cusco -2023.

#### 3.2. Identificación de variables y dimensiones

**Variable 1:** Prácticas de gestión escolar

**Variable 2:** Riesgos psicosociales.

### 3.3. Operacionalización de variables

**Tabla 1**

*Matriz de operacionalización de variables*

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Prácticas de Gestión escolar	Las prácticas de gestión escolar “Se concretan en acciones para llegar a adecuadas condiciones de funcionamiento de la I.E., red educativa o programa educativo” (MINEDU, 2021, pág. 6). Estas acciones se realizan por medio de la gestión de condiciones operativas, prácticas pedagógicas y del bienestar escolar.	La variable será analizada considerando las dimensiones e indicadores de la gestión educativa expuestos en la guía para la gestión escolar del MINEDU definiendo las dimensiones gestión de condiciones operativas, gestión de prácticas pedagógicas y gestión del bienestar escolar.	Condiciones operativas	-Calendarización de eventos	1, 2, 3	Likert
				-Planificación de matrículas	4, 5, 6	
				-Materiales y recursos educativos	7, 8, 9	
				-Infraestructura y mobiliarios	10, 11, 12	
				-Trabajo colegiado y estrategias de acompañamiento	13, 14, 15	
			Prácticas pedagógicas	-Desarrollo de competencias docentes	16, 17, 18	
				-Prácticas pedagógicas	19, 20, 21	
				-Convivencia escolar	22, 23, 24	
					25, 26, 27	
				Bienestar escolar		
	-Violencia escolar					

	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala</b>
Riesgos psicosociales	“Son todas aquellas condiciones que se presentan en el entorno de trabajo de cada colaborador que afectan su bienestar y salud dificultando su desenvolvimiento en actividades diarias” (Cochea & Idrovo, 2019, pág. 9). Estas condiciones se generan debido a factores como las condiciones y exigencias del trabajo, claridad de funciones, preocupación sobre cambios y confianza y justicia en el trabajo.	Para medir los riesgos psicosociales se manejará el cuestionario CoPsoQ versión breve del Instituto de Trabajo, Ambiente y Salud ISTAS que cuenta con las dimensiones Contenidos y exigencias, claridad de funciones, preocupaciones sobre cambios y confianza en el trabajo.	Contenidos y exigencias  Claridad de funciones  Preocupaciones sobre cambios  Confianza y justicia en el trabajo	Contenidos y exigencias -Demandas emocionales -Influencias externas -Ritmo de trabajo -Influencia -Opciones de desarrollo -Sentido de trabajo -Definición del rol -Conflicto de las funciones -Previsibilidad -Condiciones laborales -Preocupaciones frente al empleo -Confianza vertical -Justicia -Calidad de liderazgo	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 29, 30	Likert

*Nota.* Elaboración propia en base a la guía de gestión escolar del MINEDU y el manual de evaluación de riesgos psicosociales ISTAS

## **CAPÍTULO IV**

### **METODOLOGÍA**

#### **4.1. Ámbito de Estudio: Localización política y geográfica**

##### ***4.1.1. Localización política***

La presente investigación se realizará en la Institución Educativa Alejandro Velasco Astete. Ubicada en el departamento de Cusco, Provincia de Cusco y distrito de San Jerónimo.

##### ***4.1.2. Localización Geográfica***

La Institución Educativa Alejandro Velasco Astete se localiza en la calle Manco Ccapac N° 2 del distrito de San Jerónimo-Cusco donde se desarrolla todas las actividades administrativas y pedagógicas.

#### **4.2. Tipo y nivel de investigación**

##### ***4.2.1. Tipo de investigación***

La investigación es de tipo aplicada, ya que se busca ampliar el conocimiento sobre las variables de estudio y se plantea una propuesta para la mejora de la problemática expuesta como parte de la investigación. Según Cabezas et al. (2018) las investigaciones aplicadas cuentan con una propuesta que se realiza en base a los resultados determinados en la investigación.

El enfoque de la investigación es cuantitativo, ya que se analizarán las variables mediante métodos estadísticos, contemplando la medición de las prácticas de gestión escolar y riesgos psicosociales mediante encuestas con alternativas tipo Likert. Las que permiten la medición numérica de las variables. Según Hernández et al. (2014) los estudios cuantitativos cuentan con un análisis numérico por medio de estadísticas descriptivas o inferenciales.

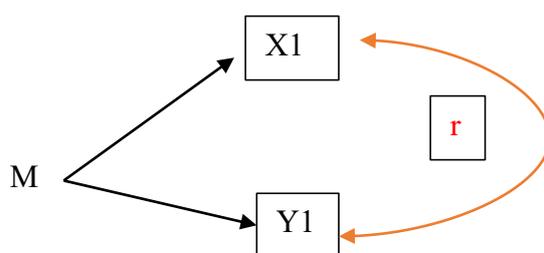
#### 4.2.2. Nivel de investigación

El nivel de investigación es descriptivo-correlacional. Porque analiza las Prácticas de Gestión Escolar y los Riesgos Psicosociales a través de sus diferentes componentes de la Institución Educativa Alejandro Velasco Astete, estableciendo el grado de relación entre sus variables. Según Hernández et al. (2014), este estudio tiene la finalidad de determinar la relación o el grado de asociación que existe entre dos o más variables en una muestra particular.

El diseño de la investigación es no experimental, ya que se analizarán las Prácticas de Gestión Escolar y los Riesgos Psicosociales, mediante encuestas sin alterar el contexto o situación de ninguna variable, las respuestas obtenidas de los participantes se mostrarán tal cual se generen al momento de aplicar los instrumentos. Así mismo, el diseño es transversal puesto que la información se recopilará en un solo periodo de tiempo, planteando la recolección de datos mediante encuestas que no contemplan el seguimiento de la gestión escolar o los riesgos psicosociales en diferentes tiempos. Según Hernández et al. (2014) estos diseños no implican el cambio en el contexto de la unidad de análisis, demostrando los resultados tal cual se observan en su estado natural.

#### Figura 3

*Diseño de la investigación*



Donde:

X1: Prácticas de Gestión Escolar

Y1: Riesgos Psicosociales

r: Relación entre Ambas Variables

### **4.3. Unidad de Análisis**

La unidad de análisis es la Institución Educativa Alejandro Velasco Astete, los que forman parte de las prácticas de Gestión Escolar y están expuestos a Riesgos Psicosociales contando con información empírica de ambas variables. Cabezas et al. (2018) indica que la unidad de análisis representa el elemento principal que es objeto de estudio, del cual se miden las variables y recopila la información.

#### **4.3.1. Criterios de Inclusión**

- Personal docente, directivo y administrativo nombrados y contratados, de los niveles de inicial, primaria y secundaria que estén relacionados directamente y que estén laborando más de un año en la Institución Educativa Integrada.

#### **4.3.2. Criterios de exclusión**

Según Hernández et al. (2014) los criterios de inclusión y exclusión se plantean procurando fiabilidad y validez en los resultados, delimitando a los participantes de la investigación según criterios específicos que busquen reducir posibles sesgos, por lo cual, pueden existir criterios diferentes para cada investigación.

Para la presente investigación se excluye al personal docente y administrativo que cuenten con menos de un año laborando en la institución educativa. Así mismo, en la presente investigación no se incluye a estudiantes y padres de familia debido a que, como indica la OIT, “los factores que pueden causar estrés en un lugar de trabajo se denominan riesgos psicosociales” (OIT, 2017, p.13) por lo tanto, padres de familia y estudiantes podrían verse afectados pero solo de forma indirecta, siendo las principal unida de estudio los trabajadores de la institución.

#### 4.4. Población de Estudio

Actualmente, la Institución Educativa Alejandro Velasco Astete cuenta con un total de 95 trabajadores del nivel Inicial, primaria y secundaria, así como, la plana directiva, docentes y administrativos, de los cuales 6 pertenecen al personal directivo, 8 al personal administrativo y 81 son docentes.

**Tabla 2**

*Población de la investigación*

Cargo	Nº de personas
Personal directivo	6
Personal administrativo	8
Docentes	81
Total	95

*Nota.* Información en base a registro de trabajadores en la Institución Educativa.

#### 4.5. Tamaño de Muestra

La muestra está conformada por los 95 trabajadores de la Institución Educativa. considerando una muestra censal, este tipo de muestra corresponde al tipo de muestreo por conveniencia o direccionado, definido al contar con la posibilidad de aplicar el instrumento de investigación en todos los trabajadores de la institución educativa por ser una cantidad accesible. Según Arias et al. (2016) este tipo de muestreo se realiza en investigaciones cuya población permite su acceso total por su cantidad y ubicación. En este caso. La muestra está definida por el acceso a los 95 trabajadores de la investigación, por lo que se consideró a los 6 trabajadores del área directiva, 8 del área administrativa y los 81 docentes.

La muestra es un grupo de la población separado con la finalidad de recopilar los datos necesarios para el análisis. En este caso la muestra se compone por la misma cantidad de personal definida en la población, por lo que se le denomina como censal. Según Hernández et al. (2014) la muestra es un subconjunto de la población que es el

objeto de estudio, puede ser probabilística o no probabilística según la probabilidad de toda la población a ser seleccionados como parte de este grupo.

#### **4.6. Técnicas de Selección de Muestra**

La selección de la muestra se realizó siguiendo el criterio de conveniencia, considerando el acceso a toda la población, según Arias et al. (2016) este tipo de muestreo, llamado también direccionado, se realiza según criterios específicos de cada investigación, que son sustentados para mejorar la calidad del análisis. El muestro consiste en seleccionar a la muestra sin un criterio probabilístico mediante fórmulas de muestra, priorizando la selección en base a criterios del investigador.

#### **4.7. Técnicas de Recolección de Información**

##### ***4.7.1. Técnicas***

La técnica para la recolección de datos es la encuesta, esta técnica por lo general se realiza para conocer opiniones y perspectivas referentes a un tema en específico mediante preguntas estructuradas según la operacionalización de variables (Cabezas et al., 2018).

##### ***4.7.2. Instrumentos***

Para la variable prácticas de gestión escolar se utilizará un cuestionario con preguntas politómicas aplicando la escala de Likert diseñado y validado por expertos según cada dimensión e indicador de la variable. El cuestionario servirá para medir la calidad de prácticas de gestión escolar que se realizan en la institución según los trabajadores.

En cuanto a la variable riesgos psicosociales, el instrumento se basó en el cuestionario CoPsoQ versión breve del Instituto de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS), que cuenta con un total de 30 ítems conforme a 4 dimensiones y 15 indicadores. El instrumento fue adaptado al contexto de la investigación y cuenta con una escala Likert de 5 alternativas.

#### 4.8. Técnicas de Análisis e Interpretación de la Información

Los datos serán vaciados en el paquete estadístico SPSS V.25 generando una base de datos con la cual se realizarán tablas de frecuencia y gráficos conforme a los indicadores y dimensiones de cada variable.

#### 4.9. Técnicas para Demostrar la Verdad o Falsedad de las Hipótesis Planteadas

Para medir el grado de asociación entre las variables se plantea realizar un análisis inferencial mediante la prueba de correlación Rho de Spearman mediante la cual se reconocerá la existencia o no de asociación según el valor de significancia, así mismo se reconocerá el tipo de correlación (directa o indirecta) según el signo del coeficiente Rho.

##### 4.9.1. Estadígrafo Rho de Spearman

El estadígrafo Rho permite hallar la correlación para variables de distribución libre o de datos ordinales, para hallarlo se asignan valores de rango a las observaciones de ambas variables en base a un orden descendente, donde se asigna el valor 1 al más alto, 2 al siguiente y así consecutivamente hallando la diferencia entre rangos (Milena, 2021).

$$D = \sum_{i=1}^n d^2$$

Donde:

D=Diferencia entre rangos

N= gl o número de observaciones

D= Rango calculado para cada pareja de datos

Seguidamente se calcula el coeficiente mediante la siguiente fórmula

$$r_s = 1 - \frac{6D}{n(n^2 - 1)}$$

Donde  $r_s$  es el coeficiente Rho y  $n$  es el mismo número de observaciones considerado para hallar la diferencia de rangos.

#### ***4.9.2. Aceptación de la hipótesis del investigador***

Para aceptar o rechazar la hipótesis alternativa (también considerada hipótesis del investigador) se considera y compara el valor absoluto del coeficiente Rho hallado con el valor crítico mínimo esperado  $Rho=0.301$  según la calculadora de regiones críticas Mathcracker consultada para tamaños de muestra de 95 datos (Mathcracker, 2022).

#### ***4.9.3. Aceptación de la hipótesis del investigador***

Complementariamente y con fines de verificación se utilizó también el estadígrafo Rho de Spearman como se menciona en los puntos anteriores.

## CAPÍTULO V

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 5.1. Procesamiento, análisis, interpretación y discusión de resultados

##### 5.1.1. Procesamiento

##### 5.1.1.1. Nivel de fiabilidad del instrumento

Se realizó el análisis de confiabilidad de datos mediante el estadístico Alfa de Cronbach, los resultados se muestran en la siguiente tabla.

**Tabla 3**

*Pruebas de confiabilidad*

Instrumento	N° de elementos	N° de casos	Alfa de Cronbach
Prácticas de gestión escolar	27	95	0.92
Riesgos psicosociales (QopsoQ)	30	95	0.89

*Nota.* Elaborado mediante SPSS.

Se evidencia que ambos instrumentos son confiables según el coeficiente hallado, siendo mayor a 0.7 en ambos casos. Con estos resultados se prosigue con la parte descriptiva, para lo cual se contempló la siguiente agrupación de datos. Rodríguez & Reguant (2020) indican que el valor mínimo aceptable del coeficiente  $\alpha$  es de 0.7, sin embargo, existen casos específicos como los clínicos o en algunos contextos escolares que el valor mínimo es de 0.8, en ambos casos, los instrumentos de la investigación presentes cumplen con el valor de confiabilidad mínimo según el coeficiente  $\alpha$ .

##### 5.1.1.2. Baremos

Un baremo se refiere a una herramienta o método estandarizado para cuantificar, interpretar y analizar las respuestas obtenidas. Su utilidad se basa en permitir una interpretación más objetiva para el análisis estadístico de datos, así

mismo, permite la comparación de resultados entre diferentes estudios utilizando escalas similares (Sánchez, 2018).

**Tabla 4**

*Baremo -Niveles y rangos de las variables*

<b>Variable</b>	<b>Rangos de promedios</b>	<b>Niveles</b>	<b>Descripción</b>
Prácticas de gestión escolar	1-2.33	Malo	El nivel malo implica deficiencias en las prácticas percibidas de forma continua e intensa por los trabajadores.
	2.34 – 3.66	Regular	El nivel regular implica deficiencias en algunos aspectos de las prácticas sin ser percibidas de forma constante
	3.67 – 5	Bueno	El nivel bueno representa una situación en la que las prácticas de gestión son percibidas de forma adecuada, lo que indica una buena gestión de parte de los implicados en la I.E.
Riesgos psicosociales	1-2.33	Riesgo bajo	Un riesgo psicosocial bajo representa una situación idónea, donde el trabajador se encuentra en un entorno saludable, libre de aspectos que complican su salud mental.
	2.34 – 3.66	Riesgo medio	Un riesgo medio implica una exposición regular a situaciones desfavorables en el trabajo, lo que afecta la salud mental y la productividad del trabajador
	3.67 – 5	Riesgo alto	Un riesgo alto representa una exposición intensa y muy constante a situaciones de conflictos y exigencias inadecuadas que generan estrés en los trabajadores.

*Nota.* Rangos según promedio de datos.

### **5.1.1.3. Aspectos éticos**

Como principal aspecto ético al momento de la recopilación de datos se aseguró la disposición de todo participante a resolver los cuestionarios, procurando contar solo con personas que se muestren de acuerdo con la investigación, así mismo, se aseguró el anonimato de los resultados, por lo cual no se le pidió a ningún participante el nombre u otros datos personales.

## **5.1.2. Análisis**

### **5.1.2.1. Características de la organización**

La I.E. Alejandro Velasco Astete cuenta con un total de 95 trabajadores, siendo esta la población de la unidad de estudio. Tiene como misión lograr que todos los estudiantes cumplan estándares altos de educación, afianzando sus competencias y procurando el desarrollo en sus capacidades, la visión de la I.E. es ser reconocida como una institución que aporta en el desarrollo de los estudiantes, logrando que los mismos cuenten con valores, aspiraciones y capacidades que les permitan acceder a las oportunidades que se les presente, así mismo, contribuyendo en el desarrollo de la sociedad. Los principales valores de la institución son la empatía, calidad, equidad, resiliencia, conciencia ambiental, inclusión, ética e interculturalidad (Dirección Regional de Educación Cusco, 2022).

La institución está ubicada en la calle Manco Ccapac N°2 del distrito de San Jerónimo-Cusco que fue fundada el 20 de mayo de 1968 mediante la Resolución Ministerial N° 2058, actualmente, cuenta con más de 40 años de trayectoria y mantiene como uno de los pilares de su enseñanza a la sensibilización y fortalecimiento de la identidad de los estudiantes, conmemorando la historia Inca como una de las más grandes civilizaciones de América. El nombre de la institución es del primer aeronauta peruano Alejandro Velasco Astete, quien en un acto



seguimiento en los procesos de matrícula de la institución. La subdirección apoya directamente a la dirección de la institución en la gestión y liderazgo de la misma. El personal docente cumple con la impartición de clases, teniendo como responsabilidad directa la enseñanza a los estudiantes. El comité de aula se conforma por padres de familia para cada sección, colaborando en actividades y apoyando en la promoción de un buen ambiente educativo.

Según el reglamento y manual de funciones, la responsabilidad del director incluye coordinar con los colaboradores de la sub dirección para definir objetivos en cada periodo. También es responsable de anticipar las necesidades y proponer posibles soluciones para cada año escolar mediante la actualización y revisión de los instrumentos de gestión (PEI, PAT, PCI y RI) descritos en el marco teórico. En cuanto a las funciones de formación, el director contribuye en la formación del personal docente y atiende consultas personales de estudiantes y padres de familia. Finalmente, en funciones de control y evaluación, se destaca por convocar la mejora continua de la institución, así como verificar el cumplimiento de los objetivos anuales establecidos.

#### **5.1.2.1. Diagnóstico inicial de la I.E**

En la actualidad, la institución educativa cuenta con prácticas de gestión escolar establecidas de manera clara debido a su amplia experiencia adquirida durante todo el tiempo de su funcionamiento. Sin embargo, se presentan riesgos psicosociales debido a algunas situaciones que complican el desarrollo de las funciones de los trabajadores. Estas situaciones requieren una revisión de las prácticas de gestión, así como un diagnóstico preciso de los niveles de riesgos que afectan a los trabajadores.

**Tabla 5***Matriz causa efecto de deficiencias en la gestión escolar*

CAUSA		RISGOS PSICOSOCIALES									
EFFECTO	EFFECTO	Sobrecarga laboral	Poca autonomía en el trabajo	Bajas opciones de desarrollo	Percepción negativa de la importancia del trabajo	Inconformidad por cambios inesperados	Malas condiciones laborales	Percepción de baja estabilidad laboral	Percepción negativa sobre el trato de superiores	Mala percepción sobre decisiones justas para trabajadores	Percepción negativa del liderazgo
		INADECUADA GESTIÓN ESCOLAR	Mala gestión de la calendarización de eventos	X							X
Sobrecargas y deficiencias en la gestión de matrículas	X						X		X	X	
Ineficiencias en la gestión de recursos educativos					X		X		X		
Deficiencias en la infraestructura y mobiliarios				X	X		X			X	X
Sobrecargas en el trabajo colegiado	X		X			X		X	X	X	
Inadecuado desarrollo de competencias docentes	X		X	X	X						
Mala gestión de la convivencia escolar							X				X
Niveles altos de violencia escolar							X				X

*Nota.* Causa-efecto conforme al análisis.

## 5.2. Análisis de los resultados

A continuación, se presentan los resultados obtenidos a partir de los instrumentos diseñados para medir las prácticas de gestión escolar, así como los riesgos psicosociales en los trabajadores de la institución. Estos resultados permitirán reconocer de forma clara en que aspectos se cumplen con condiciones adecuadas para la labor de los docentes, personal administrativo y directivo y en qué aspectos se requieren mejoras, así mismo, permitirán reconocer los niveles de riesgos psicosociales, considerando las exigencias, justicia en el trabajo, preocupaciones y claridad en las funciones.

## 5.3. Características generales de la distribución de la muestra de la I.E.

**Tabla 6**

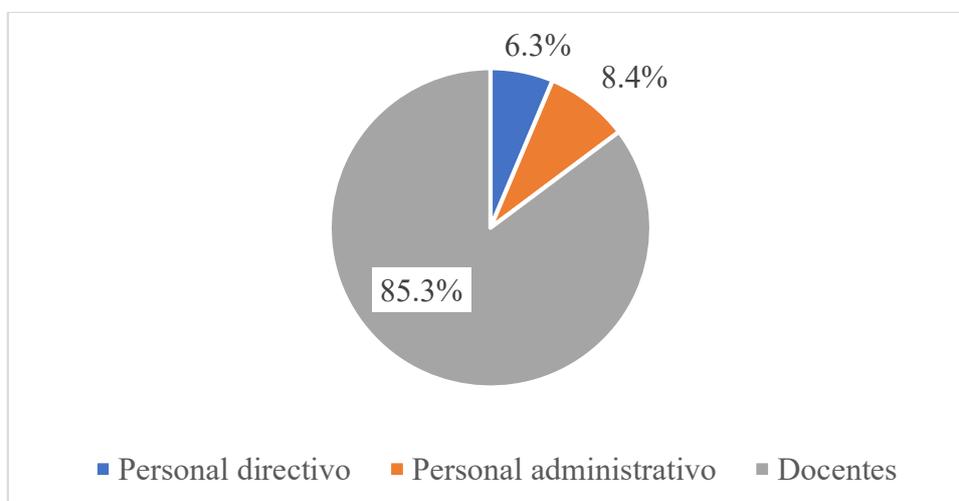
*Distribución de la muestra*

Cargo	Nº de personas
Personal directivo	6 (6.3%)
Personal administrativo	8 (8.4%)
Docentes	81 (85.3%)
Total	95 (100%)

*Nota.* Elaborado mediante SPSS.

**Figura 5**

*Distribución de la muestra*



*Nota.* Información según datos de la tabla 6.

La muestra está conformada por un total de 95 trabajadores, quienes son el total de los integrantes de la institución educativa, estos se conforman por 6 trabajadores del personal directivo, 8 del personal administrativo y un total de 81 docentes. Cabe resaltar que se consideró solo al personal que labora en la institución obviando a los estudiantes, puesto que los trabajadores son los encargados del diseño y seguimiento de las prácticas de gestión escolar en la entidad, así mismo, son estos los que están expuestos a riesgos psicosociales en la institución, ya que esta variable se refiere a riesgos de salud mental presentes en el centro de trabajo.

#### 5.4. Análisis de la variable prácticas de gestión escolar y sus dimensiones

**Tabla 7**

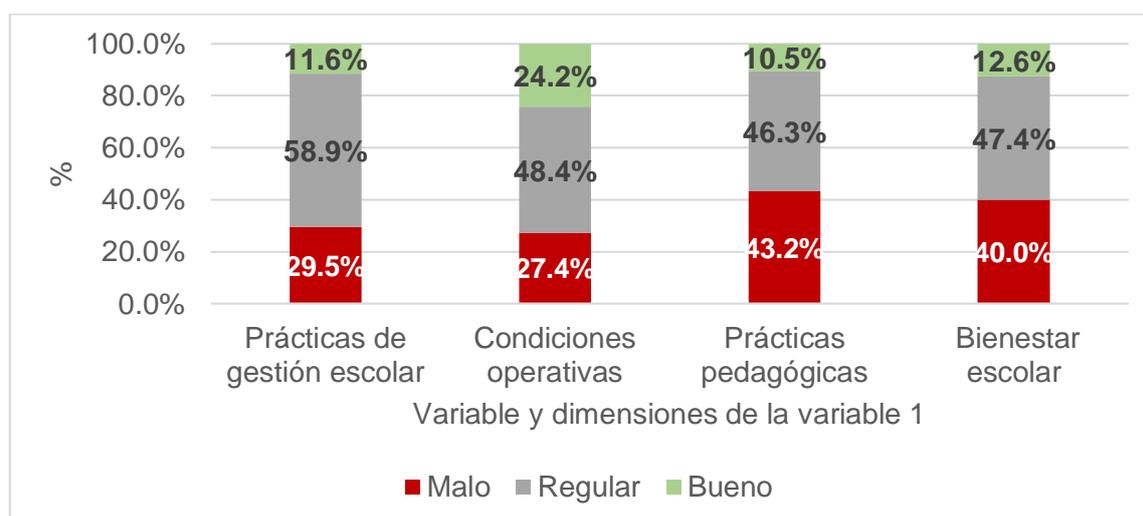
*Niveles de prácticas de gestión escolar*

Niveles	PRÁCTICAS DE GESTIÓN ESCOLAR f (%)	Condiciones operativas f (%)	Prácticas pedagógicas f (%)	Bienestar escolar f (%)
Malo	28 (29.5%)	26 (27.4%)	41 (43.2%)	38 (40.0%)
Regular	56 (58.9%)	46 (48.4%)	44 (46.3%)	45 (47.4%)
Bueno	11 (11.6%)	23 (24.2%)	10 (10.5%)	12 (12.6%)
Total	95 (100%)	95 (100%)	95 (100%)	95 (100%)

*Nota.* Elaborado mediante SPSS

**Figura 6**

*Niveles de prácticas de gestión escolar*



*Nota.* Información según datos de la tabla 7.

Los resultados muestran que la variable gestión escolar presenta mayor cantidad de personal que la considera como regular (58.9%) mientras que solo el 11.6% la considera como buena. Las condiciones operativas muestran una distribución similar con un 48.4% de personal que las considera como regulares y un 24.2% que las considera como buenas. La dimensión Prácticas pedagógicas muestra los resultados más negativos, con un 43.2% del personal que la consideran como mala mientras que solo el 10.5% la considera como buena. Finalmente, la variable bienestar social muestra un 47.4% de personal que la considera regular y un 40% que la considera como mala, siendo también un porcentaje alto.

Estos resultados indican que las prácticas de gestión escolar no son las más óptimas en la institución, destacando las prácticas pedagógicas como inspecciones rutinarias, reuniones de intercambio, talleres y monitoreos de evaluaciones que son percibidas de forma negativa por la muestra consultada, donde un porcentaje mínimo se encuentra conforme con estos aspectos. Otro factor relevante a destacar es la percepción sobre el bienestar escolar en la institución, puesto que un porcentaje alto del personal consultado considera que no es adecuado, lo que indica que el seguimiento al reglamento interno de convivencia y la prevención y manejo de posibles casos de violencia no es el más adecuado.

## 5.5. Análisis de la variable riesgos psicosociales y sus dimensiones

**Tabla 8**

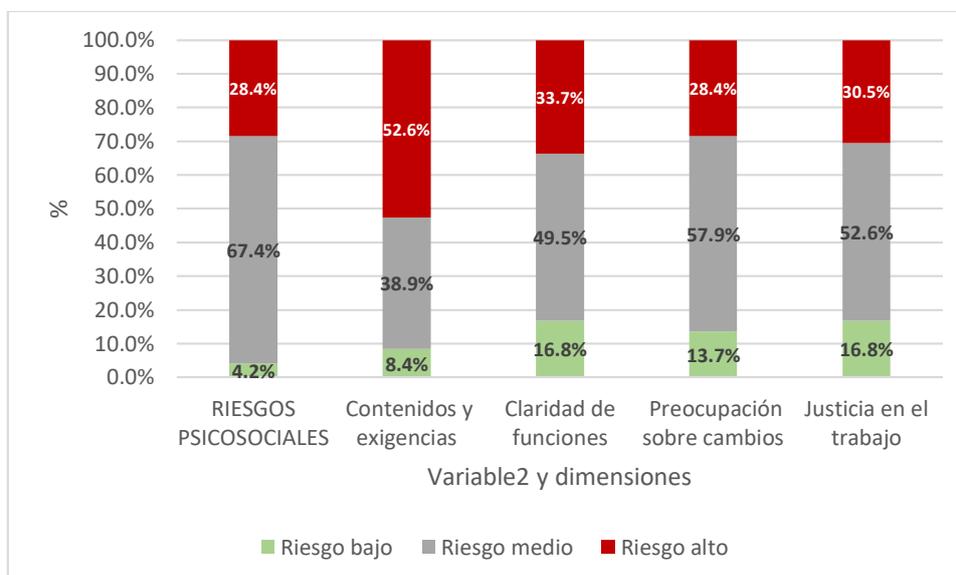
*Niveles de riesgos psicosociales*

Niveles	RIESGOS PSICOSOCIALES f (%)	Contenidos y exigencias f (%)	Claridad de funciones f (%)	Preocupación sobre cambios f (%)	Justicia en el trabajo f (%)
Riesgo bajo	4 (4.2%)	8 (8.4%)	16 (16.8%)	13 (13.7%)	16 (16.8%)
Riesgo medio	64 (67.4%)	37 (38.9%)	47 (49.5%)	55 (57.9%)	50 (52.6%)
Riesgo alto	27 (28.4%)	50 (52.6%)	32 (33.7%)	27 (28.4%)	29 (30.5%)
Total	95 (100%)	95 (100%)	95 (100%)	95 (100%)	95 (100%)

*Nota.* Elaborado mediante SPSS

**Figura 7**

*Niveles de prácticas de riesgos psicosociales*



*Nota.* Información según datos de la tabla 8.

Los resultados sobre la variable riesgos psicosociales demuestran una situación de riesgo moderado en general, pero con factores que presentan un riesgo alto de problemas psicosociales. El 67.4% registra un riesgo psicosocial medio, mientras que solo el 4.2% presenta riesgo psicosocial bajo. En cuanto al contenido y exigencias del trabajo, el 52.6% presenta un riesgo psicosocial alto, siendo este aspecto el más preocupante en la institución. En cuanto a la claridad de funciones, el 49.5% presenta un riesgo psicosocial medio. El 57.9% considera que el riesgo psicosocial en cuanto a preocupación sobre

cambios en el trabajo es medio. Por último, se observa que el aspecto con mejores resultados es el de justicia en el trabajo, con un 52.6% de personal que registra un riesgo medio y un 16.8% que registra un riesgo alto.

Estos resultados demuestran que en la institución existen situaciones relacionadas a la rutina laboral que pueden llegar a afectar la salud física y mental de los trabajadores, destacando los aspectos relacionados a contenidos y exigencias de trabajo, tal como la sobrecarga de capacitaciones obligatorias, donde se observan niveles altos de carga laboral y de ritmo en el trabajo que puede llegar a ser demasiado demandante, afectando el rendimiento y tranquilidad en el personal. Por otra parte, el entorno laboral puede generar complicaciones por el hecho de tratarse de instituciones donde entran en conflicto intereses de padres de familia, docentes y estudiantes, tal es el caso de padres de familia que no se encuentran de acuerdo con el tipo de enseñanza, por lo cual es importante contar con buenas prácticas en el manejo de conflictos.

## 5.6. Análisis y contrastación de hipótesis

### 5.6.1. Pruebas de normalidad

**Tabla 9**

*Prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov*

Variable	Estadístico	GI	Sig.
Prácticas de gestión escolar	0.071	95	0.200
Riesgos psicosociales	0.119	95	0.002

*Nota.* Elaborado mediante SPSS

La prueba de Kolmogórov-Smirnov demuestra que la distribución de los datos de la variable prácticas de gestión escolar es normal, existiendo mayor cantidad de frecuencias de datos en los puntajes medios de la escala ( $\text{sig.}=0.2>0.05$ ), sin embargo, la distribución de datos de la variable riesgos psicosociales es no normal, registrando mayor frecuencia en

puntajes altos ( $\text{sig.}=0.002<0.05$ ), por lo que se procedió con el coeficiente no paramétrico Rho de Spearman.

### 5.6.2. Hipótesis general

Las hipótesis fueron resueltas mediante el coeficiente Rho de Spearman, el valor del coeficiente fue interpretado según la siguiente tabla.

Coeficientes	Nivel de correlación
0 – 0.25	Correlación débil
0.251 – 0.50	Correlación moderada
0.51 – 0.75	Correlación alta
0.751 – 0.99	Correlación muy alta
1	Correlación perfecta

*Nota.* Valores designados en base a (Hernández et al., 2014).

El signo del coeficiente representa la dirección de la correlación, de ser positivo representa una correlación directa (Valores altos de una variable se asocian con valores altos de la otra) y de ser negativo una correlación indirecta (valores altos de una variable se asocian con valores bajos de la otra). (Hernández et al., 2014). En el caso de la presente investigación, se espera comprobar la correlación inversa, negativa o indirecta de las variables, esto debido a que mejoras en las prácticas de gestión escolar deberían generar cambios favorables en la institución, incluyendo todos los factores que pueden generar estrés o demás problemas psicológicos relacionados a la labor de docentes y personal administrativo, tal como mejoras en la claridad de funciones, exigencias del trabajo y demás, una reducción de los riesgos psicosociales. Sintetizando, una mejora de las prácticas de gestión escolar debería disminuir los riesgos psicosociales en la I.E. Valores altos de la variable 1 se asocian con valores bajos de la variable 2, esta es una correlación indirecta.

El valor absoluto del coeficiente representa el nivel de correlación, mientras el valor absoluto del coeficiente sea más cercano a 1 se presenta un nivel de correlación más

alto, razón por la cual un coeficiente Rho =1 o -1 indica una correlación perfecta (Hernández et al., 2014).

**HG<sub>a</sub>:** Existe relación significativa e indirecta entre las prácticas de gestión escolar y los riesgos psicosociales en la Institución Educativa Alejandro Velasco Astete de San Jerónimo de Cusco -2023.

**HG<sub>0</sub>:** No existe relación significativa e indirecta entre las prácticas de gestión escolar y los riesgos psicosociales en la Institución Educativa Alejandro Velasco Astete de San Jerónimo de Cusco -2023.

**Tabla 10**

*Correlación Rho prácticas de gestión escolar-riesgos psicosociales*

		Prácticas de gestión escolar		Riesgos psicosociales
Rho de Spearman	Prácticas de gestión escolar	Rho	1,00	-,653**
		Significancia	.	,00
		N	95	95
	Riesgos psicosociales	Rho	-,653**	1,00
		Significancia	,00	.
		N	95	95

*Nota.* Correlación significativa al 0,01 (bilateral).

Los resultados demuestran que existe correlación entre las variables prácticas de gestión escolar y riesgos psicosociales, el valor de significancia es 0 (menor a 0.05) y el coeficiente Rho=-0.653 indica que la correlación es indirecta y moderada, a mejor percepción sobre las prácticas de gestión escolar se registran menores niveles de riesgos psicosociales y viceversa.

Esto demuestra que la gestión escolar es un factor importante para la salud emocional en los trabajadores de la institución educativa, puesto que mediante la misma se logran condiciones adecuadas que permitan el desarrollo de las funciones del trabajo tanto de docentes como de personal administrativo sin repercusiones en la salud mental debido a

sobrecargas en las exigencias, preocupaciones frente a cambios repentinos o insatisfacciones por la calidad de liderazgo de los superiores. Estas condiciones pueden verse por ejemplo en la planificación de matrículas, provisión de recursos educativos o gestión de la convivencia escolar.

### 5.6.1. Hipótesis específicas

**HE1a:** Existe relación significativa e indirecta entre las condiciones operativas y los riesgos psicosociales en la Institución Educativa Integrada Alejandro Velasco Astete de San Jerónimo de Cusco -2023.

**HE1b:** No existe relación significativa e indirecta entre las condiciones operativas y los riesgos psicosociales en la Institución Educativa Integrada Alejandro Velasco Astete de San Jerónimo de Cusco -2023.

**Tabla 11**

*Correlación Rho condiciones operativas-riesgos psicosociales*

			Condiciones operativas	Riesgos psicosociales
Rho de Spearman	Condiciones operativas	Rho	1,00	-,554**
		Significancia	.	,00
		N	95	95
	Riesgos psicosociales	Rho	-,554**	1,00
		Significancia	,00	.
		N	95	95

*Nota.* Correlación significativa al 0,01 (bilateral).

Según la prueba de correlación se comprueba que las condiciones operativas muestran relación con la percepción de riesgos psicosociales en la institución, el coeficiente  $Rho = -0.554$  con un valor de significancia de 0 (menor que 0.05). lo que demuestra que a mejor percepción sobre las condiciones operativas en la institución existe menor probabilidad de presentar riesgos psicosociales altos y viceversa.

De esta forma se confirma que la gestión realizada con respecto a las condiciones operativas brindadas al personal de la institución educativa está relacionada a el bienestar

emocional y salud mental de los trabajadores, esto debido a que un ambiente en el cual se cuente con los recursos necesarios, infraestructura y se cuente con los mobiliarios requeridos para el trabajo en todo momento permitirá a los trabajadores sentirse conforme con las condiciones de su labor, lo cual tiene un efecto directo en la reducción de los riesgos psicosociales. Por el contrario, una situación negativa con respecto a las condiciones operativas mencionadas, afectará la función de los trabajadores, complicando el cumplimiento de sus responsabilidades. Como ejemplo de esta situación, se puede indicar que un docente que no carezca de materiales en el aula para desarrollar sus clases se sentirá más conforme con su situación laboral y por lo tanto menos expuesto a riesgos psicosociales.

**HE2<sub>a</sub>:** Existe relación significativa e indirecta entre las prácticas pedagógicas y los riesgos psicosociales en la Institución Educativa Alejandro Velasco Astete de San Jerónimo de Cusco -2023.

**HE2<sub>0</sub>:** No existe relación significativa e indirecta entre las prácticas pedagógicas y los riesgos psicosociales en la Institución Educativa Alejandro Velasco Astete de San Jerónimo de Cusco -2023.

**Tabla 12**

*Correlación Rho prácticas pedagógicas-riesgos psicosociales*

		Prácticas pedagógicas		Riesgos psicosociales
Rho de Spearman	Prácticas pedagógicas	Rho	1,00	-,571**
		Significancia	.	,00
		N	95	95
	Riesgos psicosociales	Rho	,571**	1,00
		Significancia	,00	.
		N	95	95

*Nota.* Correlación significativa al 0,01 (bilateral).

Los resultados demuestran que existe correlación entre las prácticas pedagógicas y los riesgos psicosociales, el valor de significancia es 0 (menor a 0.05) y el coeficiente

Rho=-0.571 indica que la correlación es indirecta y moderada, es decir a mejor percepción sobre las prácticas pedagógicas según los trabajadores se registran menores niveles de riesgos psicosociales y viceversa.

Estos resultados demuestran que la calidad en la gestión del acompañamiento a los trabajadores mediante trabajo colegiado, desarrollo de competencias y prácticas pedagógicas es importante no solo para su desarrollo profesional, pudiendo tener impacto en su salud mental, puesto que una sobrecarga de estas responsabilidades puede generar inconformidades debido a que estas labores representan esfuerzos adicionales a las funciones diarias de su trabajo, por lo cual, las prácticas pedagógicas sobre extendidas pueden generar los riesgos psicosociales en los trabajadores. De manera específica, se puede entender que la gestión de trabajo colegiado en la institución implica un incremento de horas laborales, puesto que los docentes se ven obligados a cumplir con estas prácticas de forma adicional a sus funciones regulares, de extenderse demasiado en este tiempo se puede generar un mayor riesgo psicosocial.

**HE3<sub>a</sub>:** Existe relación significativa e indirecta entre el bienestar escolar y los riesgos psicosociales en la Institución Educativa Alejandro Velasco Astete de San Jerónimo de Cusco -2023.

**HE3<sub>0</sub>:** No existe relación significativa e indirecta entre el bienestar escolar y los riesgos psicosociales en la Institución Educativa Alejandro Velasco Astete de San Jerónimo de Cusco -2023.

### Tabla 13

*Correlación Rho bienestar escolar-riesgos psicosociales*

		Bienestar escolar		Riesgos psicosociales	
Rho de	Bienestar	Rho	1,00		-,563**
Spearman	escolar	Significancia	.		,00
		N	95		95
		Rho	-,563**		1,00

Riesgos psicosociales	Significancia N	,00 95	.
			95

*Nota.* Correlación significativa al 0,01 (bilateral).

Finalmente se comprueba que el bienestar escolar tiene relación con la percepción de riesgos psicosociales en la institución, el coeficiente hallado es  $Rho = -0.563$  con un valor de significancia de 0 (menor que 0.05). Esto demuestra que a mejor percepción sobre el bienestar escolar en la institución existe menor probabilidad de presentar riesgos psicosociales altos y viceversa.

Teniendo en cuenta que el bienestar escolar es la dimensión referida a la convivencia escolar y los niveles de violencia escolar de una institución educativa, se entiende que la calidad de la promoción de un clima escolar adecuado, como función primordial del comité de gestión del bienestar según la guía de gestión escolar del MINEDU, es relevante para la disminución de riesgos psicosociales en los trabajadores, en cuanto esta gestión permite un ambiente sano disminuyendo factores negativos para la salud mental. Con factores negativos relacionados al bienestar escolar, se puede mencionar faltas a las normas de conducta, como faltas de respeto al docente o demás personal de la institución, lo cual genera una clara exposición a riesgos psicosociales.

### **5.7. Presentación de resultados**

Tanto en las prácticas de gestión escolar como en los riesgos psicosociales el personal consultado en la institución demuestra que el entorno es mayormente regular, destacando algunos factores que presentan mayores complicaciones, como las prácticas pedagógicas, donde el 43.2% de la muestra considera que se manejan de manera inadecuada, persistiendo situaciones desfavorables como monitoreos e inspecciones intrusivas que no son gestionadas de forma adecuada, lo que genera descontento en los trabajadores, por otra parte, se observa cierto nivel de cumplimiento en cuanto a la adecuación de la infraestructura, manejo de materiales educativos y planificación de

matrículas de parte del personal encargado, esto se evidencia en el 24.2% que considera que las condiciones operativas son adecuadas o buenas.

En cuanto a los riesgos psicosociales, se destaca que los contenidos y exigencias son muy altos, generando el descontento y sobrecarga en los trabajadores, es así que el 52.6% presentan niveles de riesgos psicosociales altos por este aspecto en el trabajo. En general, los riesgos psicosociales presentan un alto margen de mejora en la institución, solo el 4.2% muestra niveles bajos de riesgos psicosociales, viéndose necesario aplicar mejoras.

Las pruebas de correlación demuestran que existe relación tanto entre las variables como entre las dimensiones de prácticas de gestión escolar con los riesgos psicosociales, en todos los casos las correlaciones son indirectas y de grado moderado. La dimensión con el mayor grado de relación es la de prácticas pedagógicas, cuyo coeficiente  $Rho = -0.571$  es el que más se acerca a -1, esto indica que este aspecto de las prácticas de gestión escolar es importante para procurar una menor exposición a riesgos psicosociales en la institución, siendo necesario mejorar en las estrategias de acompañamiento y desarrollo de competencias, coordinando de mejor forma las reuniones internas y adecuando ambientes que faciliten las prácticas pedagógicas.

## **5.8. Discusión de resultados**

En cuanto al objetivo general, se niega la  $H_0$  comprobando que existe correlación entre las prácticas de gestión escolar y los riesgos psicosociales en la institución, el coeficiente  $Rho = -0.653$  con un valor de significancia de 0.00. Esto indica que las buenas prácticas de gestión escolar permiten contar con un ambiente laboral más saludable, evitando situaciones que generen mayor exposición a riesgos psicosociales en los trabajadores al fomentar un entorno óptimo con el acceso adecuado a los materiales educativos e infraestructura necesaria, normas de convivencia claramente establecidas y

aceptadas por los integrantes y un buen trato entre docentes y demás integrantes mediante el fomento del trabajo colegiado y desarrollo de competencias en general.

Al respecto, Trujillo (2019) coincide al demostrar que en la Unidad Educativa Salesiana María Auxiliadora existen niveles altos de riesgos psicosociales para los trabajadores, haciendo hincapié en las reformas laborales donde se asignaron mayor cantidad de funciones según la ley LOEI de educación, estas funciones además se muestran contradictorias, en algunos casos, con las funciones principales de los trabajadores, lo que implica un riesgo claro a la percepción de claridad en sus funciones.

Chura (2022) también coincide demostrando que la gestión escolar en diferentes instituciones educativas de Colquepata tienen relación con la satisfacción emocional sobre el trabajo, lo que implica una menor exposición a riesgos psicosociales, el autor demuestra esto mediante el coeficiente  $Rho=0.313$  con un  $p\text{-valor}=0.00$ .

En cuanto al primer objetivo específico, se niega la  $H_0$  comprobando que existe correlación entre las condiciones operativas y los riesgos psicosociales en la institución, el coeficiente  $Rho=-0.554$  con un valor de significancia de 0.00. Esto indica que los docentes demuestran que la infraestructura, calidad en la planificación de matrículas, acceso a recursos educativos y la calendarización de eventos en la institución son aspectos que se asocian con su percepción de exposición a riesgos psicosociales en la institución. Por ende, se considera importante contar con una gestión adecuada de estos aspectos promoviendo condiciones que faciliten y mejoren el cumplimiento de las funciones en los trabajadores de la entidad.

Por su parte, Paredes (2022) indica que las condiciones operativas son un factor relevante para el cumplimiento de compromisos de gestión en instituciones educativas de Ocongate, lo que indica que estas influyen en la calidad de aspectos como el bienestar escolar de las instituciones, pudiendo así reducir la exposición a riesgos psicosociales de

los trabajadores. El autor comprueba esta influencia mediante una prueba de regresión logística ordinal, cuyo modelo tiene una significancia de 0.00 y un coeficiente R2 de Nagelkerke de 0.303.

Así mismo, Llactahuamán (2018) demuestra que las condiciones operativas tienen relación con el cumplimiento de compromisos de gestión escolar, incluyendo la gestión de bienestar escolar, factor importante para la disminución de riesgos psicosociales, el autor demuestra estos resultados en instituciones educativas de la red 12 de San Juan de Lurigancho, la prueba estadística utilizada es la Tau\_b de Kendall, cuyo p-valor=0.00.

En cuanto al segundo objetivo específico, se niega la H0 comprobando que existe correlación entre las prácticas pedagógicas y los riesgos psicosociales en la institución, el coeficiente Rho=-0.571 con un valor de significancia de 0.00. El tipo de monitoreo , diagnósticos sobre las competencias docentes y manejo de estrategias de acompañamiento en la entidad muestran ser factores que se asociación con la percepción de riesgos psicosociales en los trabajadores, de esta forma, se confirma como relevantes estos aspectos a tomar en cuenta, procurando mejorar en la calidad de prácticas pedagógicas con el fin de disminuir la percepción negativa de los docentes hacia las mismas, lo que genera mayores molestias y fatiga en los trabajadores, generando así mayores riesgos psicosociales.

Por su parte Loyola (2021) demuestra que la percepción de los docentes sobre el acompañamiento y monitoreo sobre las prácticas pedagógicas realizadas en una institución educativa de Lima Metropolitana no implica una mejora significativa en el desempeño de aprendizajes en matemáticas o comunicación, lo que comprueba mediante pruebas de correlación Rho de Spearman cuyos p-valor son mayores a 0.05. Esto implicaría que estas prácticas realizadas con el objetivo de mejorar el desempeño no siempre logran mejoras

importantes, sin embargo, pueden generar situaciones que generan riesgos psicosociales altos en trabajadores al verse monitorizados y expuestos a constantes capacitaciones sin considerar el tiempo y esfuerzo que estas requieren.

En cuanto al tercer objetivo específico, se niega la  $H_0$  comprobando que existe correlación entre el bienestar escolar y los riesgos psicosociales en la institución, el coeficiente  $Rho = -0.563$  con un valor de significancia de 0.00. Esta dimensión puede ser entendida como la percepción del ambiente laboral de los trabajadores, considerando el cumplimiento del reglamento de convivencia escolar y el manejo de los casos de violencia en la institución, estos aspectos se muestran asociados con los riesgos psicosociales en la medida en que un ambiente con niveles altos de bienestar escolar permite mayor tranquilidad en los trabajadores, disminuyendo su exposición a riesgos psicosociales.

Al respecto Lactahuamán (2018) demuestra que la gestión pedagógica como parte de la gestión escolar en instituciones de San Juan de Lurigancho tiene correlación con el cumplimiento de una adecuada gestión escolar incluyendo el bienestar escolar, lo que implica una reducción en los riesgos psicosociales de los trabajadores. El autor comprueba este resultado mediante el coeficiente  $Tau\_b$  de Kendall cuyo  $p$ -valor=0.00.

Así mismo, Paredes (2022) coincide al demostrar que las prácticas pedagógicas muestran relación con los riesgos psicosociales, al influir en el cumplimiento de algunos compromisos como el mejoramiento en el bienestar escolar en la institución, el autor comprueba estos resultados mediante una regresión logística ordinal, el valor de significancia del modelo es de 0.00 y el coeficiente  $R^2$  de Nagelkerke es 0.315.

## **5.9. Propuesta de mejora**

### **INTRODUCCIÓN**

Como se observa en los resultados de la investigación, no existe un factor asociado a las prácticas de gestión escolar que se muestre mayormente favorable para los encuestados, lo que indica que existen falencias en la forma de gestionar el bienestar escolar en la institución, las prácticas pedagógicas y el acceso a condiciones operativas adecuadas, esta situación no permite un ambiente adecuado para los docentes y personal en general, por lo cual, la presente propuesta denominada **propuesta de identificación de problemas y reforzamiento de las prácticas de gestión escolar en la I.E. Alejandro Velasco Astete** plantea los objetivos, componentes y metas designadas para el reforzamiento de estos afectos en pro del bienestar del personal.

El entorno educativo actual demanda una adaptación continua y proactiva para responder a las necesidades cambiantes de los estudiantes, docentes y personal administrativo. Es fundamental reconocer que, más allá de las prácticas pedagógicas tradicionales, el bienestar integral del personal escolar juega un rol crucial en la efectividad global de la institución. Una gestión escolar eficiente no solo se limita a la infraestructura o los recursos materiales, sino también a la creación de un ambiente emocionalmente seguro y motivador, que fomente la innovación, la cooperación y el desarrollo profesional y del aprendizaje de estudiantes. La presente propuesta, por tanto, busca resolver estos aspectos, asegurando que todos los miembros de la comunidad educativa sientan mejoras que favorezcan su desenvolvimiento en el trabajo.

## **FUNDAMENTACIÓN**

Las prácticas de gestión escolar son aspectos fundamentales para el buen desarrollo de las escuelas públicas, permitiendo el acceso a espacios adecuados para el desarrollo de los trabajadores y estudiantes, en ese sentido, la calidad de gestión sobre estas puede llegar a afectar el rendimiento académico o como se observa en la investigación, la salud mental de los trabajadores. En este sentido, la propuesta de identificación y reforzamiento de las

prácticas de gestión escolar es esencial para lograr un ambiente seguro y confortable para el bienestar de los trabajadores.

La efectividad de la gestión escolar no puede evaluarse únicamente en términos de resultados académicos o administrativos. Es crucial considerar también el impacto de estas prácticas en la salud mental y emocional de los empleados. Una gestión adecuada debe considerar enfoques preventivos que aborden los riesgos psicosociales a los que están expuestos los docentes y el personal administrativo, tales como el estrés, la ansiedad o el síndrome de desgaste profesional (burnout). Estas medidas no solo mejorarán el clima laboral, sino que también incrementarán la motivación. Incorporar estrategias de promoción del bienestar mental en el marco de la gestión escolar es, por tanto, una prioridad para asegurar una educación de calidad y sostenible a largo plazo.

## **OBJETIVOS**

- Identificar y analizar las áreas de gestión escolar que contribuyen con la problemática en la institución.
- Implementar estrategias de mejora para optimizar las condiciones operativas en la institución.
- Diversificar las prácticas pedagógicas considerando temas relacionados con el manejo de estrés y la promoción de conductas saludables en la institución.
- Desarrollar un plan integral para el fomento del bienestar escolar acorde a las necesidades emocionales y sociales de los integrantes en la institución.

## **COMPONENTES**

### **1: Identificación de problemas y reforzamiento en temas de riesgos psicosociales**

Se realizarán reuniones direccionadas a la identificación de problemas y soluciones con respecto a los riesgos psicosociales que involucren a todo el personal posible, estas

estarán dirigidas por la plana directiva y promoverán la participación en la identificación de deficiencias y soluciones.

Además de las reuniones y capacitaciones mencionadas, se sugiere implementar un sistema de monitoreo continuo de por lo menos 6 meses que evalúe el bienestar psicológico de los trabajadores a través de cuestionarios periódicos y entrevistas cualitativas. Esto permitirá identificar tendencias negativas de manera temprana y adaptar las estrategias de intervención según las necesidades emergentes. También se considera la creación de un comité de bienestar que involucre a representantes de todos los niveles, quienes se encargarán de promover un ambiente laboral positivo y de canalizar cualquier preocupación hacia la dirección.

**Tabla 14**

*Materiales del primer componente de la propuesta*

<b>Materiales/servicios</b>	<b>Costo unitario</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Costo total</b>
Servicio de capacitación y guía en salud ocupacional	S/ 2,500.00	1	S/2,500.00
Afiches informativos	S/3.00	100	S/ 300.00
Viáticos para el tiempo libre	S/7.00	100	S/ 700.00
Servicio de monitoreo sobre el bienestar psicológico de trabajadores	S/ 1,800.00	6	S/ 10,800.00
<b>TOTAL</b>			<b>S/ 14,300.00</b>

*Nota.* Elaboración propia.

## **2: Talleres participativos de prácticas de gestión escolar**

Se realizarán reuniones para la identificación de propuestas de mejora para las prácticas de gestión escolar en la que participará la mayor cantidad de integrantes posibles con la finalidad de identificar deficiencias y necesidades para la mejora en las acciones

relacionadas a las prácticas de gestión escolar. Estos talleres permitirán la elaboración de estrategias para el desarrollo de soluciones a los principales problemas identificados.

Se propone, además de los talleres, la implementación de grupos de trabajo focales que desarrollen proyectos específicos de mejora, como la optimización de los espacios de trabajo o la actualización en competencias digitales que faciliten y favorezcan la labor docente y administrativa. Estos grupos deberán contar con la participación activa de todos los miembros del personal y recibir apoyo técnico y logístico de la dirección. Este enfoque permitirá no solo detectar deficiencias, sino también fomentar una cultura de innovación y mejora continua dentro de la institución.

**Tabla 15**

*Materiales del segundo componente de la propuesta*

<b>Materiales/servicios</b>	<b>Costo unitario</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Costo total</b>
Servicio de capacitación en prácticas de gestión escolar mediante especialistas	S/ 2,000.00	1	S/2,000.00
Material didáctico	S/3.00	100	S/ 300.00
Viáticos para el tiempo libre	S/7.00	100	S/ 700.00
Apoyo logístico y técnico a los grupos focales	S/ 1,500.00	6	S/ 9,000.00
<b>TOTAL</b>			<b>S/ 12,000.00</b>

*Nota.* Elaboración propia.

### **3: Diseño de planes y estrategias para la mejora en las prácticas de gestión escolar y reducción de riesgos psicosociales**

Con la información y experiencia recolectada se realizarán reuniones incluyendo al personal clave de cada área de la institución, tales como representantes de cada ciclo del nivel inicial, primaria y secundaria incluyendo a directores, sub directores, representantes del área administrativa, con la finalidad de elaborar estrategias para la mejora en los problemas identificados.

Así mismo, se establecerán indicadores de éxito con la finalidad de monitorear los cambios aplicados procurando una mejora continua en las prácticas de gestión escolar de la institución educativa, realizando evaluaciones periódicas en avances como evaluación de las prácticas de gestión escolar según el personal de la institución, número de conflictos y formas de resolución, acceso a condiciones operativas y demás.

**Tabla 16**

*Materiales del tercer componente de la propuesta*

<b>Materiales/servicios</b>	<b>Costo unitario</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Costo total</b>
Material de oficina	S/3.00	10	S/ 30.00
Material didáctico	S/20.00	100	S/ 2000.00
Ficha de evaluación	S/ 3.00	100	S/ 300.00
<b>TOTAL</b>			<b>S/ 2, 330.00</b>

*Nota.* Elaboración propia.

## **RESPONSABLES**

- Director de la institución educativa.
- Subdirectores.
- Personal representante de los comités del colegio.

Para garantizar que cada uno de los componentes de la propuesta se ejecute adecuadamente, se asignará un coordinador por cada componente, quien será responsable de supervisar su implementación y evaluar el progreso alcanzado. Los coordinadores trabajarán en conjunto con el comité de bienestar y la dirección para asegurar una comunicación fluida y una toma de decisiones informada. Además, se designarán representantes de cada grupo de interés (docentes, administrativos, estudiantes y padres) para formar parte de las actividades de monitoreo y evaluación.

## **METAS**

Mediante la propuesta se plantea como metas principales la mejora en las prácticas de gestión escolar de la institución, logrando una mejora sustancial en las condiciones operativas, calidad de las prácticas pedagógicas y del bienestar escolar en la institución. Así mismo, se plantea como meta una reducción importante en factores que inciden en el bienestar mental de los trabajadores de la institución, reduciendo los factores que representan riesgos psicosociales y una mejora en la efectividad de las prácticas de gestión escolar.

- Fomentar un ambiente de trabajo saludable y colaborativo: Aumentar la satisfacción laboral del personal en al menos un 30% durante el primer año de implementación, medido a través de encuestas de clima laboral y bienestar.
- Reducir la incidencia de riesgos psicosociales: Lograr una disminución de al menos un 20% en los niveles de estrés reportados por el personal en un plazo de dos años, a través de la aplicación de estrategias de manejo de estrés y promoción de la salud mental.
- Mejorar la eficiencia y efectividad de las prácticas de gestión escolar: Incrementar en un 25% la percepción de eficiencia de la gestión escolar, evaluada mediante encuestas a docentes y personal administrativo, a través de la implementación de mejoras operativas y de comunicación.

Estas metas pueden ser verificadas mediante el servicio de monitoreo que, si bien se plantea inicialmente como un seguimiento de corto plazo, también puede ser considerado como un seguimiento de periodicidad anual o semestral para el seguimiento a largo plazo.

## CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN

**Tabla 17**

*Cronograma de implementación de la propuesta*

Actividad	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5	Mes 6	Mes 7
Reuniones de identificación de problemas	X						
Implementación del sistema de monitoreo		X	X	X			
Coordinación de talleres participativos de gestión escolar			X	X			
Organización y gestión de grupos focales				X			
Evaluación de entrada sobre bienestar laboral					X		
Reuniones consecuentes para idear estrategias de mejora					X	X	
Monitoreo sobre la implementación propuesta						X	X
Evaluación final del proyecto							X

*Nota.* Elaboración propia.

El cronograma presentado para la implementación de la propuesta de mejora contra los riesgos psicosociales en la institución educativa juega un papel fundamental en asegurar que cada fase del proyecto se ejecute de manera organizada y eficiente. A lo largo de seis meses, se proponen actividades específicas que buscan identificar, abordar y mitigar los factores que contribuyen a los riesgos psicosociales dentro del entorno laboral de los docentes y el personal administrativo. La planificación detallada es esencial para asegurar que las intervenciones tengan el impacto esperado y que el bienestar del personal educativo sea una prioridad continua. Uno de los puntos clave es el sistema de monitoreo, mediante el cual se empezarán a observar las falencias y proponer mejoras en la gestión escolar procurando reducciones en los riesgos psicosociales.

El monitoreo continuo del bienestar psicológico de los docentes permitirá no solo una evaluación constante de las condiciones laborales, sino también la posibilidad de detectar problemas emergentes antes de que se agraven. Este sistema de seguimiento contribuirá a una respuesta más rápida y eficiente ante cualquier señal de deterioro en la salud mental del personal.

En paralelo a la implementación del sistema de monitoreo, la creación de grupos focales durante los meses 3 y 4 será una iniciativa clave para profundizar en la identificación de soluciones específicas para los problemas detectados. Estos grupos, formados por representantes de distintos sectores de la comunidad educativa, se dedicarán a desarrollar propuestas prácticas que mejoren las condiciones laborales y minimicen los factores de riesgo psicosocial. La diversidad de perspectivas dentro de estos grupos garantizará que las soluciones aborden los problemas desde múltiples ángulos, lo que incrementa la probabilidad de éxito en su implementación. Asimismo, la evaluación inicial del bienestar laboral a mediados del proceso permitirá medir los avances preliminares y ajustar las estrategias según sea necesario. Este primer análisis ofrecerá información valiosa sobre la eficacia de las medidas implementadas hasta ese momento y sobre si es necesario realizar ajustes para mejorar los resultados.

Finalmente, en el mes 7, se llevará a cabo una evaluación integral del proyecto. Esta etapa será crucial para medir el impacto de las intervenciones y para determinar si los objetivos establecidos al inicio del cronograma se han alcanzado. La evaluación final permitirá identificar áreas de mejora y ajustes que deben realizarse para asegurar la sostenibilidad del bienestar laboral a largo plazo. La consecución de lo logrado será planteada en las reuniones finales consecuentes a esta evaluación, la presente propuesta plantea una serie de actividades que reducirán notablemente la exposición a riesgos psicosociales de los trabajadores de la I.E. sin embargo, es importante mantener activo el

sistema de monitoreo y los talleres participativos a lo largo del tiempo. Si bien estos sistemas de control podrán realizarse de manera menos frecuente, la constancia en el monitoreo a lo largo de los siguientes aún será importante para mantener las mejoras.

## CONCLUSIONES

De acuerdo a los resultados obtenidos se concluye lo siguiente:

1. En cuanto al objetivo general, se concluye confirmando la existencia de correlación indirecta entre las variables ( $Rho=-0.653$ ,  $sig.=0.00$ ). De las prácticas de gestión escolar depende una gran parte de las condiciones laborales que pueden llegar a generar riesgos psicosociales en los trabajadores de la I.E. Alejandro Velasco Astete. El personal demuestra que las labores para fomentar y mejorar las condiciones operativas, prácticas pedagógicas y el bienestar escolar en la entidad son relevantes no solo para el logro de metas y rendimiento, sino también para la salud y bienestar psicológico de los trabajadores.
2. En cuanto al primer objetivo específico, se confirma la existencia de correlación indirecta entre las condiciones operativas y los riesgos psicosociales en la institución ( $Rho=-0.554$ ,  $sig.=0.0$ ). Las condiciones operativas facilitan o complican la labor docente según sus niveles de calidad y accesibilidad, por lo tanto, es importante contar constantemente con materiales adecuados, además de una infraestructura y mobiliario que faciliten la labor del personal docente y demás personal en la institución, reduciendo así su exposición a riesgos psicosociales.
3. En cuanto al segundo objetivo específico, se confirma la existencia de correlación indirecta entre las prácticas pedagógicas y los riesgos psicosociales en la institución ( $Rho=-0.571$ ,  $sig.=0.0$ ). Las labores de intercambio, talleres, capacitaciones y monitoreos pueden llegar a generar riesgos psicosociales si no se gestionan adecuadamente, lo cual puede evitar la presión excesiva y estrés de los trabajadores.

4. En cuanto al tercer objetivo específico, se confirma la existencia de correlación indirecta entre el bienestar escolar y los riesgos psicosociales en la institución ( $Rho=-0.563$ ,  $sig.=0.0$ ). El bienestar escolar puede definir en gran medida el ambiente en el que se desenvuelven los trabajadores, por lo que es relevante para evitar altos riesgos psicosociales.
5. Con respecto al cuarto objetivo específico, se plantea como propuesta la identificación de deficiencias y reforzamiento de las prácticas de gestión escolar en la I.E. Alejandro Velasco Astete. Esto se llevará a cabo mediante la identificación de problemas, talleres participativos y diseño de estrategias y planes de mejora que permitan el seguimiento constante. Se considerarán indicadores sobre la calidad de prácticas de gestión escolar, así como indicadores de la exposición a riesgos psicosociales.

## RECOMENDACIONES

1. Al director de la I.E. Alejandro Velasco Astete se le recomienda gestionar la implementación de un programa de mejora de prácticas de gestión escolar, mediante el diagnóstico de las condiciones laborales actuales, el desarrollo de estrategias, y la implementación de mejoras en la institución, procurando la participación de todo el personal.
2. Al personal responsable de gestión y mantenimiento de la I.E. Alejandro Velasco Astete se le recomienda mejorar las condiciones operativas de la institución mediante auditorías que identifiquen mejoras en la accesibilidad a materiales y calidad de infraestructura en la institución. Esto permitirá definir un presupuesto para la implementación de dichas mejoras.
3. Al personal coordinador de prácticas pedagógicas en la I.E. Alejandro Velasco Astete se le recomienda optimizar las prácticas pedagógicas mediante el desarrollo de estrategias que incluyan talleres para el manejo del estrés, así como programas de sensibilización y capacitación en temas de prácticas saludables en el trabajo.
4. Al personal docente de la I.E. Alejandro Velasco Astete se le recomienda fortalecer el bienestar escolar revisando y fomentando el reglamento interno de convivencia en la institución. Además, se les sugiere identificar e informar situaciones de violencia de manera responsable.
5. A los futuros tesisistas o investigadores en general, se les recomienda considerar el estudio de los riesgos psicosociales como consecuencia de la calidad de gestión en las instituciones educativas. Por lo tanto, es fundamental ampliar la información sobre estos temas, dado que son de relevancia social para todos los trabajadores del sector educación.

## BIBLIOGRAFÍA

- Acosta, M., Aguilera, M., Pozos, B., & Parra, L. (2020). Factores psicosociales en residentes sub-especialistas de neonatología. Análisis de contenido desde el modelo demanda-control-apoyo social. *Investigación en educación médica*, 9(36), 17-29.  
<https://doi.org/10.22201/fm.20075057e.2020.36.20232>
- Ardini, C., Montserrat, M., González, V., & Emanuel, N. (2020). *Docencia en tiempos de coronavirus: Una mirada al trabajo docente y la experiencia educativa en entornos virtuales en el marco del ASPO por la pandemia COVID-19*. Mutual Conexión. Facultad de Ciencias de la Comunicación Universidad Nacional de Córdoba. Córdoba. <https://rdu.unc.edu.ar/handle/11086/15887>
- Arias, J., Villasis, M., & Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: La población de estudio. *Revista Alergia México RAM*, 63(2), 201-206.  
[www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf](http://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf)
- Chiavenato, I. (2017). *Introducción a la teoría general de la administración* (7° edición). McGraw-Hill Interamericana.  
[https://www.academia.edu/44544184/Chiavenato\\_Introduccion\\_a\\_la\\_teor%C3%ADa\\_de\\_la\\_administracion](https://www.academia.edu/44544184/Chiavenato_Introduccion_a_la_teor%C3%ADa_de_la_administracion)
- Chura, H. (2022). *Gestión escolar y desempeño docente en instituciones educativas de nivel secundaria de Colquepata, región Cusco, 2022* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/102070/Chura\\_CH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/102070/Chura_CH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cochea, A., & Idrovo, A. (2019). *Análisis de la relación entre los factores de riesgo psicosociales y el clima organizacional del área de redacción de una empresa de medios de comunicación de la ciudad de Guayaquil*. [Tesis de grado, Universidad

Católica de Santiago de Guayaquil].

<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/12360/1/T-UCSG-PRE-FIL-CPO-211.pdf>

Contrera, M., & Valenzuela, S. (2022). Riesgos psicosociales: Principales amenazas para trabajadores sanitarios causadas por la pandemia del COVID-19. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, 20(1), 147-153. <https://doi.org/10.47626/1679-4435-2022-850>

Cruzata, A., & Rodríguez, E. (s. f.). *La Gestión en las Instituciones Educativas: Enfoques, Modelos y Posiciones Teóricas y Prácticas*. 1-19.

De la Cruz, F. (2020). La gestión escolar y la calidad educativa en las instituciones educativas de nivel básico. *Ciencia y Educación*, 1(1), 44-55.

<https://doi.org/10.48169/Ecuatesis/0101202004>

Dirección Regional de Educación Cusco. (2022). *Proyecto Educativo Institucional I.E. Alejandro Velasco Astete*.

Gómez, L. (2021). *Factores de riesgos psicosocial intralaboral a los que están expuestos los docentes durante pandemia* [Tesis de grado, Corporación Universitaria Unitec].

<https://repositorio.unitec.edu.co/handle/20.500.12962/888>

González, A. (2017). *La influencia de la práctica docente y la gestión escolar en el desempeño académico de alumnos de educación primaria*. [Tesis de maestría, Tecnológico de Monterrey].

<https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Frepositorio.tec.mx%2Fbitstream%2Fhandle%2F11285%2F630205%2FTesis%2520Alberto%2520Gonzalez%2520Herrera%2520A01681200%2520version%2520repositorio.docx%3Fsequence%3D1%26isAllowed%3Dy&wdOrigin=BROWSELINK>

- Hernandez, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6.<sup>a</sup> ed.). McGRAW-HILL.  
[https://www.academia.edu/en/43588432/Metodologia\\_de\\_la\\_investigaci%C3%B3n\\_sexta\\_edicion\\_Roberto\\_Hernandez\\_samperi](https://www.academia.edu/en/43588432/Metodologia_de_la_investigaci%C3%B3n_sexta_edicion_Roberto_Hernandez_samperi)
- Huaman, V. (2021). «*Alejandro Velasco Astete*»: *Nuestra institución*. ScolarEdit.  
<https://es.scribd.com/document/64199374/AVA>
- ISTAS. (2014). *Nabyak dek npetidi CoPsoQ-istas 21 (versión 2) para la evaluación y prevención de riesgos psicosociales, versión media*.  
[https://copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/manual%20Copsoq%20\(24-07-2014\).pdf](https://copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/manual%20Copsoq%20(24-07-2014).pdf)
- ISTAS. (2015). *Manual de método CoPsoQ para la evaluación y prevención de riesgos psicosociales (versión corta)*. [https://treball.gencat.cat/web/.content/09\\_-\\_seguretat\\_i\\_salut\\_laboral/documents/04\\_-\\_riscos\\_i\\_condicions\\_de\\_treball/Eines\\_avaluacio\\_riscos/PSQCAT\\_2\\_0/Versio\\_curta/Castella\\_arxiu/Manual\\_metodo\\_CoPsoQ\\_PSQCAT\\_v2\\_version\\_corta.pdf](https://treball.gencat.cat/web/.content/09_-_seguretat_i_salut_laboral/documents/04_-_riscos_i_condicions_de_treball/Eines_avaluacio_riscos/PSQCAT_2_0/Versio_curta/Castella_arxiu/Manual_metodo_CoPsoQ_PSQCAT_v2_version_corta.pdf)
- Izquierdo, F. (2012). *Manual de Riesgos Psicosociales en el trabajo: Teoría y Práctica*.  
[https://www.academia.edu/9947494/Manual\\_de\\_Riesgos\\_Psicosociales\\_en\\_el\\_trabajo\\_Teor%C3%ADa\\_y\\_Pr%C3%A1ctica](https://www.academia.edu/9947494/Manual_de_Riesgos_Psicosociales_en_el_trabajo_Teor%C3%ADa_y_Pr%C3%A1ctica)
- Llactahuamán, M. (2018). *La Gestión Educativa y Compromisos de Gestión Escolar en Instituciones Educativas de la red 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho – 2018* [Tesis de grado, Universidad César Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26877/Llactahuaman\\_MM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26877/Llactahuaman_MM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Loyola, E. (2021). *Compromisos de gestión escolar y logros de aprendizaje en la Institución Educativa Nuestra Señora de Guadalupe de Lima Metropolitana, 2018*

- [Tesis de maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizán].  
<https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/6537/PPE00265S21.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Luceño, L., Gruia, A., Brabete, A., & García, J. (2020). Influencia del proceso de aculturación en la percepción de riesgos psicosociales en el trabajo. *Ansiedad y Estrés*, 26(2), 73-82. <https://doi.org/10.1016/j.anyes.2020.02.002>
- Manes, J. (2014). *Gestión estratégica para instituciones educativas*. Ediciones Granica S.A.
- Martinez, J. (2018). *Proceso de trabajo y riesgos psicosociales: Los docentes de educación superior privada en Querétaro* [Tesis de maestría, Universidad Autónoma de Querétaro]. <http://ri-ng.uaq.mx/bitstream/123456789/1308/1/RI007744.pdf>
- Mathcracker. (2022). *Critical Correlation Calculator*. MathCracker.Com.  
<https://mathcracker.com/critical-correlation-calculator>
- Michuy, E. (2018). *Prevalencia de riesgos psicosociales en un grupo de docentes de nivel secundario de una institución educativa del distrito de Iquitos, 2017* [Tesis de grado]. Universidad Científica del Perú.
- Milena, F. (2021). Prueba no paramétrica de correlación de Spearman. *Revista Médica Sanitas*, 24(1), 42-45. <https://doi.org/10.26852/01234250.578>
- MINEDU. (2021). *Guía para la Gestión escolar 2021 en Instituciones Educativas*.  
<https://amautaenlinea.com/blog/minedu-guia-para-la-gestion-escolar-2022-en-instituciones-educativas/>
- Ministerio del Trabajo y Promoción de Empleo. (2024). *Prevención de riesgos psicosociales y vigilancia de la salud ocupacional*. Asesores de Salud Ocupacional.  
<https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/5935253-prevencion-de-riesgos-psicosociales-y-vigilancia-de-la-salud-ocupacional>

- Mosquera, R., Castrillón, O., & Parra, L. (2018). Prediction of Psychosocial Risks in Colombian Teachers of Public Schools using Machine Learning Techniques. *Información tecnológica*, 29(4), 267-280. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642018000400267>
- Naciones Unidas. (2020). *Informe de políticas: La educación durante la COVID-19 y después de ella*.
- Neffa, J. C. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: Contribución a su estudio*. <http://repositorio.unne.edu.ar/xmlui/handle/123456789/9158>
- Oficina Internacional del Trabajo. (2017). *Boletín Internacional de Investigación Sindical: Riesgos psicosociales, estrés y violencia en el mundo del trabajo*. Prodoc OIT. [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed\\_dialogue/@actra/v/documents/publication/wcms\\_553931.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actra/v/documents/publication/wcms_553931.pdf)
- Organización Mundial de la Salud. (2015). *Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS*. Biblioteca digital OMS.
- Palma, A., Gerber, M., & Ansoleaga, E. (2021). Riesgos Psicosociales Laborales, Características Organizacionales y Salud Mental: El Rol Mediador de la Violencia Laboral. *Psykhé*, 31(1). <https://doi.org/10.7764/psykhe.2019.22383>
- Paredes, R. (2022). *Gestión escolar para el cumplimiento de compromisos de gestión en instituciones educativas del distrito de Ocongata – Quispicanchi, 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/82216>
- Pérez, A. (2014). Enfoques de la gestión escolar: Una aproximación desde el contexto latinoamericano. *Educ*, 17(2), 357-369. <https://doi.org/Doi.10.5294/edu.2014.17.2.9>

- Rodríguez, J., & Reguant, M. (2020). Calcular la fiabilidad de un cuestionario o escala mediante el SPSS: el coeficiente alfa de Cronbach. *Revista d'Innovació i Recerca en Educació*, 13(2), 1-12. <https://doi.org/10.1344/reire2020.13.230048>
- Roman, S., & Murrieta, L. (2021). *Factores de riesgos psicosociales y su relación con los riesgos disergonómicos en puestos de trabajo remoto en tiempos del COVID 19 de los docentes nivel secundaria sector urbano Distrito de Raymondi provincia de Atalaya—Ucayali* [Tesis de grado, Universidad Peruana Unión]. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/4677>
- Salmasi, N., & Sánchez, J. (2013). La gestión escolar desde los proyectos educativos. *Revisión ciencias sociales*, 25(3), 254-258.
- Sánchez, I. (2018). Validación de los baremos preestablecidos del test de Cooper en población que aplica la prueba en altura. *Lúdica Pedagógica*, 27(1), 15-24. [https://www.academia.edu/46905885/S%C3%A1nchez\\_Rojas\\_I\\_2018\\_Validaci%C3%B3n\\_de\\_los\\_baremos\\_preestablecidos\\_del\\_test\\_de\\_Cooper\\_en\\_poblaci%C3%B3n\\_que\\_aplica\\_la\\_prueba\\_en\\_altura\\_L%C3%ADica\\_Pedag%C3%B3gica\\_27\\_x\\_xx](https://www.academia.edu/46905885/S%C3%A1nchez_Rojas_I_2018_Validaci%C3%B3n_de_los_baremos_preestablecidos_del_test_de_Cooper_en_poblaci%C3%B3n_que_aplica_la_prueba_en_altura_L%C3%ADica_Pedag%C3%B3gica_27_x_xx)
- Santiago, E. (2021). *Compromisos de gestión escolar y logros de aprendizaje en la institución educativa Nuestra Señora de Guadalupe de Lima Metropolitana, 2018* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. <https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/6537/PPE00265S21.pdf?s>
- Spencer, C., Silva, M., Mederos, M., & Gutiérrez, M. (2018). Entorno laboral saludable en las instituciones educativas y riesgos psicosociales del personal docente. *Killkana sociales: Revista de Investigación Científica*, 2(4), 121-126. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6799315>

- Trujillo, M. (2019). *Estudio de riesgos psicosociales en el personal docente y administrativo de la Unidad Educativa Salesiana María Auxiliadora* [Tesis de maestría, Universidad de Cuenca].  
<http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/32791>
- UNESCO. (2012). *Manual de gestión para directores de instituciones educativas*—  
*UNESCO Biblioteca Digital*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000219162>
- Vásquez, M. (2021). *Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en docentes de la I.E. Sagrado Corazón de Jesús de Cusco, 2021* [Tesis de grado, Universidad Autónoma de Ica]. <http://localhost/xmlui/handle/autonomadeica/1157>
- Vera, J., Valdez, J., Contreras, E., & Castillo, S. (2021). Esfuerzo-recompensa, demanda-control y satisfacción con la vida: Un estudio con docentes de educación primaria. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 12(23), 1-12. <https://doi.org/10.23913/ride.v12i23.1012>
- Zamora, P. (2020). En plena histeria colectiva por el coranovirus. *Revista de la Sociedad Andaluza de Traumatología y Ortopedia*, 37(1), 6-7.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7878242>
- Zayda, B. (2021). *Competencias digitales y el desempeño docente en la institución educativa Miguel Grau Seminario del Cusco, 2020* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56198?show=full>

## **ANEXOS**

## ANEXO 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
¿En qué medida las prácticas de gestión escolar se relacionan con los riesgos psicosociales en la Institución Educativa Alejandro Velasco Astete de San Jerónimo de Cusco - 2023?	Determinar la relación entre las prácticas de gestión escolar y los riesgos psicosociales en la Institución Educativa Alejandro Velasco Astete de San Jerónimo de Cusco - 2023	Existe relación significativa e indirecta entre las prácticas de gestión escolar y los riesgos psicosociales en la Institución Educativa Alejandro Velasco Astete de San Jerónimo de Cusco - 2023	Prácticas de gestión escolar	Condiciones operativas	-Calendarización de eventos	<b>Ámbito de acción</b> I.E. Alejandro Velasco Astete. Calle Manco Ccapac 02 Cusco, Cusco, San Jerónimo  <b>Tipo de investigación</b> Básica  <b>Enfoque de investigación</b> Cuantitativa  <b>Diseño de investigación</b> No experimental-transversal
					-Planificación de matrículas	
					-Materiales y recursos educativos	
					-Infraestructura y mobiliarios	
				Prácticas pedagógicas	-Trabajo colegiado y estrategias de acompañamiento	
					-Desarrollo de competencias docentes	
Bienestar escolar	-Prácticas pedagógicas					
	-Convivencia escolar					
¿Cuál es la relación entre las condiciones operativas y los riesgos psicosociales en la Institución Educativa Alejandro Velasco Astete de San Jerónimo de Cusco -2023?	Identificar la relación entre las condiciones operativas y los riesgos psicosociales en la Institución Educativa Integrada Alejandro Velasco Astete de San Jerónimo de Cusco - 2023	Existe relación significativa e indirecta entre las condiciones operativas y los riesgos psicosociales en la Institución Educativa Integrada Alejandro Velasco Astete de San Jerónimo de Cusco - 2023	Riesgos psicosociales	Contenidos y exigencias	Contenidos y exigencias	<b>Unidad de análisis</b> I.E Alejandro Velasco Astete  <b>Población de estudio</b> 95 trabajadores de la institución  <b>Muestra</b> Personal directivo: 6 Personal administrativo: 8 Docentes: 81 Total: 95  <b>Técnicas e instrumentos de recolección de datos</b> Encuesta-cuestionario
					-Demandas emocionales	
					-Influencias externas	
					-Ritmo de trabajo	
					-Influencia	
					-Opciones de desarrollo	
				Claridad de funciones	-Sentido de trabajo	
					-Definición del rol	
					-Conflicto de las funciones	
				Preocupaciones sobre cambios	-Previsibilidad	
					-Condiciones laborales	
					-Preocupaciones frente al empleo	
¿Cuál es la relación entre las prácticas pedagógicas y los riesgos psicosociales en la	Analizar la relación entre las prácticas pedagógicas y los riesgos psicosociales	Existe relación significativa e indirecta entre las prácticas pedagógicas y los riesgos				

<p>Institución Educativa Alejandro Velasco Astete de San Jerónimo de Cusco -2023?</p>	<p>en la Institución Educativa Alejandro Velasco Astete de San Jerónimo de Cusco - 2023</p>	<p>psicosociales en la Institución Educativa Alejandro Velasco Astete de San Jerónimo de Cusco - 2023</p>				<p><b>Fiabilidad del instrumento</b> Alfa de Cronbach</p>
<p>¿Cuál es la relación entre el bienestar escolar y los riesgos psicosociales en la Institución Educativa Alejandro Velasco Astete de San Jerónimo de Cusco -2023?</p>	<p>Evaluar la relación entre el bienestar escolar y los riesgos psicosociales en la Institución Educativa Integrada Alejandro Velasco Astete de San Jerónimo de Cusco - 2023</p>	<p>Existe relación significativa e indirecta entre el bienestar escolar y los riesgos psicosociales en la Institución Educativa Alejandro Velasco Astete de San Jerónimo de Cusco - 2023</p>				<p><b>Técnicas de procesamiento, análisis e interpretación</b> Estadístico-descriptivo y pruebas de correlación (Según normalidad de datos)</p>
<p>¿Qué estrategias de gestión escolar son más efectivas para aminorar los riesgos psicosociales en los trabajadores de la Institución Educativa Alejandro Velasco Astete de San Jerónimo de Cusco-2023?</p>	<p>Proponer estrategias efectivas de gestión escolar para aminorar los riesgos psicosociales entre los trabajadores de la Institución Educativa Alejandro Velasco Astete a través de las Prácticas de Gestión Escolar.</p>			<p>Confianza y justicia en el trabajo</p>	<p>-Confianza vertical -Justicia -Calidad de liderazgo</p>	

## ANEXO 2 FICHAS DE VALIDACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO  
 ESCUELA DE POSGRADO  
 MAESTRÍA EN ADMINISTRACION MENCION GERENCIA DE LA EDUCACIÓN

" Año de la unidad, la paz y el desarrollo "

Cusco, 21 de diciembre de 2023

CARTA S/N – 2023

SEÑOR : Mg. FREDDY QUIÑONES CÁRDENAS

LUGAR DE TRABAJO: DIRECTOR DE LA UGEL - CUSCO.

Presente. -

ASUNTO. SOLICITO OPINIÓN PARA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.

Es grato dirigirme a Ud. para saludarlo cordialmente y a la vez manifestarle que, en condición de alumno(a) de la MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN MENCIÓN GERENCIA DE LA EDUCACIÓN, de la Escuela de Posgrado de la UNSAAC, vengo realizando el trabajo de investigación cuyo título es:

**PRÁCTICAS DE GESTIÓN ESCOLAR Y RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ALEJANDRO VELASCO ASTETE DE SAN JERÓNIMO DE CUSCO-2023**

Por tal razón, recorro a su conocimiento y experiencia en el campo de la investigación para solicitarle su opinión profesional respecto a la estructura y validez de los instrumentos que acompaño a la presente.

- Matriz de consistencia de la investigación.
- Matriz de operacionalización de variables.
- Matriz de recolección de datos.
- Instrumento

Agradecemos por anticipado su aceptación a la presente, quedando de Ud. muy reconocidos.

Atentamente.

Br. Gina HANCCO HUAMANI.



**FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES:**

Título del trabajo de investigación:

**PRÁCTICAS DE GESTIÓN ESCOLAR Y RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA  
ALEJANDRO VELASCO ASTETE DE SAN JERÓNIMO DE CUSCO-2023**

**Nombre del Instrumento:** Cuestionario de Prácticas Pedagógicas y Adaptación del Cuestionario de Riesgos Psicosociales QoPsoQ (Versión breve)

**Investigador(a):** GINA HANCCO HUAMANI.

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41- 60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.					X
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					X
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.					X
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.					X
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.					X
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					X
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables.					X
	10. METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.					X

**II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:**

**PROMEDIO:** 92 %

Procede su aplicación



Debe corregirse



GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN CUSCO  
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL CUSCO  
*[Firma]*  
Mg. FREDDY HUINONES CARDENAS  
DIRECTOR  
UGEL CUSCO - U.E. N° 312

Mg.

DNI: 25321472

Celular: 980454786

Lugar de Trabajo: Director UGEL-Cusco



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO  
 ESCUELA DE POSGRADO  
 MAESTRÍA EN ADMINISTRACION MENCION GERENCIA DE LA EDUCACIÓN

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Cusco, 21 de diciembre de 2023

**CARTA S/N – 2023**

**SEÑOR** : Mg. JULIO CESAR CONDORI HUILLCA  
**LUGAR DE TRABAJO** : ESPECIALISTA DEL NIVEL SECUNDARIA EN LA GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN CUSCO.

Presente. -

**ASUNTO.** SOLICITO OPINIÓN PARA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.

Es grato dirigirme a Ud. para saludarlo cordialmente y a la vez manifestarle que, en condición de alumno(a) de la MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN MENCIÓN GERENCIA DE LA EDUCACIÓN, de la Escuela de Posgrado de la UNSAAC, vengo realizando el trabajo de investigación cuyo título es:

**PRÁCTICAS DE GESTIÓN ESCOLAR Y RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ALEJANDRO VELASCO ASTETE DE SAN JERÓNIMO DE CUSCO - 2023**

Por tal razón, recorro a su conocimiento y experiencia en el campo de la investigación para solicitarle su opinión profesional respecto a la estructura y validez de los instrumentos que acompaño a la presente.

- Matriz de consistencia de la investigación.
- Matriz de operacionalización de variables.
- Matriz de recolección de datos.
- Instrumento

Agradecemos por anticipado su aceptación a la presente, quedando de Ud. muy reconocidos.

Atentamente.

Br. Gina HANCCO HUAMANI.

Recibido  
 21/12/2023

### FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

#### I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

**PRÁCTICAS DE GESTIÓN ESCOLAR Y RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ALEJANDRO VELASCO ASTETE DE SAN JERÓNIMO DE CUSCO-2023**

**Nombre del Instrumento:** Cuestionario de Prácticas Pedagógicas y Adaptación del Cuestionario de Riesgos Psicosociales QoPsoQ (Versión breve)

**Investigador(a):** GINA HANCCO HUAMANI.

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41- 60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.					X
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					X
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.					X
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.					X
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.					X
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					X
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					X
	10. METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.					X

#### II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

**PROMEDIO: 91%**

Procede su aplicación

Debe corregirse

GOBIERNO REGIONAL CUSCO  
GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN CUSCO

  
Mg. Julio Cesar Condori Huilca  
ESPECIALISTA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA

Firma

Mg. Julio Cesar Condori Huilca  
DNI: 24713346  
Celular: 984662268  
Lugar de Trabajo: Especialista GEREDU-Cusco



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**MAESTRÍA EN ADMINISTRACION MENCION GERENCIA DE LA EDUCACIÓN**

**" Año de la unidad, la paz y el desarrollo "**

Cusco, 21 de diciembre de 2023

**CARTA S/N – 2023**

**SEÑOR : Mg. ABEL RAMIREZ VILLENA.**

**LUGAR DE TRABAJO: SUB DIRECTOR DEL NIVEL PRIMARIA EN LA IE "ALEJANDRO VELASCO ASTETE" SAN JERÓNIMO-UGEL CUSCO.**

**Presente.** -

**ASUNTO. SOLICITO OPINIÓN PARA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.**

Es grato dirigirme a Ud. para saludarlo cordialmente y a la vez manifestarle que, en condición de alumno(a) de la MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN MENCIÓN GERENCIA DE LA EDUCACIÓN, de la Escuela de Posgrado de la UNSAAC, vengo realizando el trabajo de investigación cuyo título es:

**PRÁCTICAS DE GESTIÓN ESCOLAR Y RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ALEJANDRO VELASCO ASTETE DE SAN JERÓNIMO DE CUSCO-2023**

Por tal razón, recorro a su conocimiento y experiencia en el campo de la investigación para solicitarle su opinión profesional respecto a la estructura y validez de los instrumentos que acompaño a la presente.

- Matriz de consistencia de la investigación.
- Matriz de operacionalización de variables.
- Matriz de recolección de datos.
- Instrumento

Agradecemos por anticipado su aceptación a la presente, quedando de Ud. muy reconocidos.

Atentamente.

**Br. Gina HANCCO HUAMANI.**



**FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES:**

Título del trabajo de investigación:

**PRÁCTICAS DE GESTIÓN ESCOLAR Y RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA  
ALEJANDRO VELASCO ASTETE DE SAN JERÓNIMO DE CUSCO-2023**

**Nombre del Instrumento:** Cuestionario de Prácticas Pedagógicas y Adaptación del Cuestionario de Riesgos Psicosociales QoPsoQ (Versión breve)

**Investigador(a):** GINA HANCCO HUAMANI.

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41- 60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.					X
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					X
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.					X
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.					X
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.					X
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					X
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables.					X
	10. METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.					X

**II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:**

**PROMEDIO: 90%**

Procede su aplicación

Debe corregirse

Firma

**Mg. Abel Ramírez Villena.**

**DNI: 23934426**

**Celular: 989482925**

**Lugar de Trabajo: Sub Director IE AVA San Jerónimo**

## ANEXO 3 CUESTIONARIOS

## CUESTIONARIO DE PRÁCTICAS DE GESTIÓN ESCOLAR

Buenos días, el siguiente cuestionario está dirigido a conocer cómo se desarrollan las Prácticas de Gestión Escolar en la Institución Educativa, por favor, responda las preguntas con sinceridad ya que la encuesta es totalmente anónima y voluntaria.

Marque con una X la alternativa que describa de mejor forma su percepción sobre la Institución Educativa. Muchas gracias por su participación

D1 CONDICIONES OPERATIVAS						
N°	Pregunta	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
<b>Calendarización de eventos</b>						
1	Para elaborar la calendarización en la Institución Educativa ¿Se cuenta con el consenso de todo el personal?					
2	¿Se cumplen las jornadas laborales planificadas en la Institución Educativa, evitando el sobre esfuerzo por parte de los trabajadores?					
3	De ser necesario, ¿Se cumple con la recuperación de jornadas laborales contemplando la aprobación del personal y evitando la sobrecarga de trabajo en los últimos meses del año escolar?					
<b>Planificación de matrículas</b>						
4	¿La I.E. establece y difunde el cronograma y procedimiento de matrícula de manera oportuna, evitando la consulta continua a los docentes de la institución por parte de los padres de familia?					
5	¿La I.E. facilita la regularización de matrículas para estudiantes rezagados considerando siempre de no incrementar demasiado la cantidad de estudiantes por aula?					
6	¿Los padres de familia cuentan con una orientación adecuada para la matrícula de sus hijos evitando dudas que tengan que ser solventadas por personal que no pertenezca al área administrativa?					
<b>Materiales y recursos educativos</b>						
7	¿Existe un comité responsable de la gestión de materiales educativos que asegure la disposición de materiales para el cumplimiento de labores del docente?					
8	¿La I.E. facilita materiales educativos a los profesores y alumnos, evitando complicaciones durante el desarrollo de las clases?					
9	¿Se realiza el seguimiento continuo para disponer de materiales educativos a lo largo del año?					
<b>Infraestructura y mobiliarios</b>						
10	¿La I.E. cuenta con una infraestructura que brinde condiciones óptimas y brinde seguridad a los trabajadores y estudiantes de la I.E. evitando					

	preocupaciones por parte de docentes y estudiantes?					
11	¿Existen puntos de acceso para estudiantes y personal con discapacidad en la I.E. que evite complicaciones para el personal?					
12	¿Los ambientes de la I.E. están bien equipados facilitando el cumplimiento de las labores para docentes?					
<b>D2 PRÁCTICAS PEDAGÓGICAS</b>						
N°	Pregunta	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
<b>Trabajo colegiado y estrategias de acompañamiento</b>						
13	¿Se planifican reuniones de intercambio de experiencias relacionadas con las prácticas pedagógicas, generando expectativas sobre el trabajo?					
14	¿Se cuenta con un ambiente laboral óptimo que fomenta el desarrollo profesional de docentes y demás trabajadores?					
15	¿Se realizan talleres con los padres de familia involucrando su participación en la formación de sus hijos y generando buenas relaciones entre los docentes y padres de familia?					
<b>Desarrollo de competencias docentes</b>						
16	¿Se realizan diagnósticos sobre la práctica pedagógica de los docentes identificando fortalezas y debilidades, que permita evaluar y/o fortalecer sus estrategias?					
17	¿Se toman en cuenta iniciativas que permitan fortalecer las capacidades y competencias de los docentes la I.E.?					
18	¿Considera que los talleres y capacitaciones incrementan el desarrollo competencial de los docentes?					
<b>Prácticas pedagógicas</b>						
19	En el monitoreo a los docentes, ¿Se realizan observaciones rutinarias procurando mejorar las prácticas pedagógicas de manera constructiva?					
20	¿Se contemplan monitoreos referidos al proceso de evaluación en la I.E. que son percibidos de buena manera por los docentes y permitiendo fortalecer sus capacidades y competencias?					
21	¿Considera que el seguimiento o monitoreo que realizan los directivos es poco invasivo y genera buenos resultados, evitando la percepción de exigencias laborales muy altas?					
<b>D3 BIENESTAR ESCOLAR</b>						
<b>Convivencia escolar</b>						
22	¿Se tiene un Reglamento Interno que es difundido y conocido por todo el personal de la I.E. el cual fomenta un clima favorable en el aspecto laboral?					

23	¿Se fomenta la creación de nuevas normativas que enriquezcan el Reglamento Interno?					
24	¿El Reglamento Interno de la I.E. es cumplido por docentes, administrativos, directivos y estudiantes, evitando conflictos que perjudiquen el bienestar social?					
<b>Violencia escolar</b>						
25	¿Se realizan acciones de seguimiento y prevención en contra de la violencia escolar, generando un ambiente favorable en la I.E.?					
26	En lo que transcurrió del presente periodo educativo ¿Se generaron charlas y/o talleres que prevengan los casos de violencia escolar?					
27	Al identificar casos de violencia escolar ¿El personal cuenta con apoyo de parte de administración y personal directivo para resolver y prevenir la reincidencia de estos casos, generando la percepción de respaldo de la institución hacia el docente?					

**ADAPTACIÓN DEL CUESTIONARIO DE RIESGOS PSICOSOCIALES QOPSOQ**  
**(VERSIÓN BREVE)**

Buenos días, la siguiente encuesta está dirigida a conocer el grado de Riesgos Psicosociales a los que se encontró expuesto en el periodo 2023, por favor, responda a cada pregunta con sinceridad considerando que la encuesta es totalmente anónima y voluntaria.

Marque con una X la alternativa que describa de mejor forma su situación actual. Muchas gracias.

<b>D1. CONTENIDOS Y EXIGENCIAS</b>						
N°	Pregunta	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
<b>Demandas cuantitativas</b>						
1	¿La distribución de tareas es irregular en su trabajo lo que le demanda mucho esfuerzo para cumplirlas?					
2	¿Su trabajo le demanda exigencias que no le permiten tener tiempo suficiente para cumplir con todas?					
<b>Influencias externas</b>						
3	¿Considera que existe mucha influencia de exigencias externas a la institución como familiares que no pueden ser atendidas por sus horarios de trabajo?					
4	¿Considera que no cuenta con suficiente tiempo para cumplir con sus obligaciones de exigencias externas a su trabajo?					
<b>Demandas emocionales</b>						
5	¿Considera que en su trabajo existen demandas emocionales fuertes por tener que ocuparse de problemas personales de otras personas?					
6	¿Considera que su trabajo presenta una demanda emocional alta que llega a ser desgastadora?					
<b>Ritmo de trabajo</b>						
7	¿Considera que su trabajo requiere cumplir con sus tareas a un ritmo muy rápido?					
8	¿Considera que el ritmo de su trabajo es alto durante todo el año escolar?					
<b>Influencia</b>						
9	¿Considera que su influencia en las decisiones sobre estrategias de enseñanza no es suficiente para permitirle realizar cambios importantes en el trabajo?					

10	¿Considera que su opinión no influye en las estrategias de prácticas educativas a realizar en su institución?					
<b>Opciones de desarrollo</b>						
11	¿Considera que su trabajo no ofrece opciones de desarrollo como aprender cosas nuevas relacionadas a la docencia?					
12	¿Considera que su trabajo no permite la opción de aplicar habilidades y conocimientos adquiridos en la carrera de docencia para su desarrollo práctico?					
<b>Sentido de trabajo</b>						
13	¿Considera que su labor en la institución no tiene un sentido importante para los estudiantes?					
14	¿Considera que el sentido de su trabajo no está totalmente claro para Ud. o para los demás?					
<b>D2 CLARIDAD DE FUNCIONES</b>						
<b>Definición del rol</b>						
15	¿Considera que su trabajo en la institución no está definido de manera clara?					
16	¿Se le dificulta comprender de manera objetiva y clara sus objetivos y su rol en la institución?					
<b>Conflicto de funciones</b>						
17	¿Existen conflictos en el cumplimiento de sus funciones por presentarse situaciones contradictorias en su trabajo?					
18	¿Existen situaciones que se le presentan como conflictos internos puesto que consideras que se deben de resolver de maneras distintas a las normas?					
<b>Previsibilidad</b>						
19	¿En su institución no se previenen complicaciones en los trabajadores puesto que no se informan decisiones importantes, cambios o proyectos a todo el personal con antelación?					
20	¿Por lo general, no cuenta con toda la información que necesita para facilitarle y mejorar su trabajo lo que demuestra la falta de previsibilidad en la institución?					

<b>D3 PREOCUPACIÓN SOBRE CAMBIOS</b>						
<b>Condiciones laborales</b>						
21	¿Se encuentra preocupado por posibles cambios en las condiciones laborales con respecto a sus horarios de trabajo?					
22	¿Se encuentra preocupado por posibles cambios en las condiciones laborales con respecto a su salario en el trabajo?					
<b>Preocupaciones frente al empleo</b>						
23	¿Se encuentra preocupado con respecto a su estabilidad en el empleo?					
24	¿En este momento se encuentra preocupado frente al empleo por su estabilidad laboral?					
<b>D4 CONFIANZA Y JUSTICIA EN EL TRABAJO</b>						
<b>Confianza vertical</b>						
25	¿Considera que no existe confianza vertical de parte de los trabajadores con el personal directivo en la institución respecto a la calidad de sus decisiones?					
26	¿Considera que no se puede confiar en la información que brinda la institución a de manera formal a los trabajadores?					
<b>Justicia</b>						
27	¿Considera que no se solucionan los conflictos de manera justa en la institución?					
28	¿Considera que no existe justicia en la institución sobre la forma en la que se distribuyen las tareas?					
<b>Calidad de liderazgo</b>						
29	¿Por lo general no percibe una eficiente calidad de liderazgo con respecto a la planificación del trabajo?					
30	¿Considera que no se observa una buena calidad de liderazgo por la forma en la que se resuelven los conflictos?					

**ANEXO 4 SOLICITUD Y CONSTANCIA DE APLICACIÓN****SOLICITO: APLICACIÓN DE INSTRUMENTO.**

**Señor:**  
**DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ALEJANDRO VELASCO ASTETE.**  
**Samuel Ccapa Choque**

Yo, Gina Hanco Huamani con DNI N° 23942989, Bachiller en Educación Secundaria. Domiciliada en la Urbanización los Incas Jirón 12 de Abril Lt. X-2 Distrito de Cusco.

Es grato dirigirme a Usted para saludarlo cordialmente, y manifestarle:

Que mi persona está realizando el trabajo de investigación sobre: **PRÁCTICAS DE GESTIÓN ESCOLAR Y RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ALEJANDRO VELASCO ASTETE DE SAN JERÓNIMO DE CUSCO-2023** Para optar al grado académico de MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN MENCIÓN GERENCIA DE LA EDUCACIÓN, de la Escuela de Posgrado de la UNSAAC, por lo cual solicito permita la aplicación del Instrumento en el personal directivo, administrativo y docentes de la Institución Educativa.

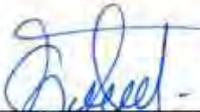
Espero se atienda mi petición.

Por la presente aprovecho para hacer llegar mi estima a su persona.

Cusco, 22 de diciembre de 2023.

Atentamente.



  
Gina Hanco Huamani  
DNI N° 23942989.



GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN-CUSCO  
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL - CUSCO  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA "ALEJANDRO VELASCO ASTETE"  
Av. Manco Cápac s/n - San Jerónimo- Teléfono 277169



**"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA  
INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HERÓICAS  
BATALLAS DE JUNIN Y AYACUCHO"**

## CONSTANCIA

LA DIRECCIÓN DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "ALEJANDRO VELASCO ASTETE" DEL DISTRITO DE SAN JERÓNIMO, PROVINCIA Y DEPARTAMENTO DEL CUSCO, la que suscribe:

### HACE CONSTAR:

Que, la señora bachiller **Gina HANCCO HUAMANI** con DNI N° 23942989, aplicó instrumento de investigación sobre: **PRÁCTICAS DE GESTIÓN ESCOLAR Y RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ALEJANDRO VELASCO ASTETE DE SAN JERÓNIMO DE CUSCO-2023** en la Institución Educativa que me honro en representar, dicha aplicación lo realizó en el mes de diciembre del 2023, habiendo demostrado puntualidad, responsabilidad, identificación y sobre todo idoneidad en el desempeño de sus funciones correspondientes.

Por tal motivo, se expide la presente constancia de aplicación del instrumento de investigación, para que pueda continuar con la realización de su tesis, para optar el grado de Maestro.

San Jerónimo, 22 de enero del 2024

*[Handwritten signature]*  
**Dr. Samuel Ceapa Choque**  
 DIRECTOR GENERAL

Firma

DNI N° 24713098

