



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA



**INFLUENCIA DE AMBIENTE LABORAL SALUDABLE
EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE NIVEL
PRIMARIA DEL DISTRITO DE ITUATA,
CARABAYA – 2023**

TESIS PRESENTADA POR:
FLOR DE NALDDY CANAZAS FLORES

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAGISTER EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

JULIACA – PERÚ
2024



**UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

**INFLUENCIA DE AMBIENTE LABORAL SALUDABLE
EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE NIVEL
PRIMARIA DEL DISTRITO DE ITUATA,
CARABAYA – 2023**

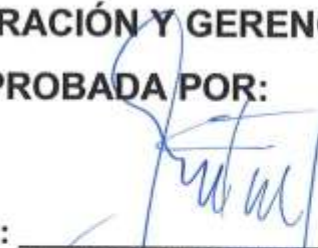
TESIS PRESENTADA POR:

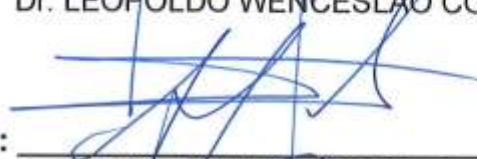
FLOR DE NALDDY CANAZAS FLORES

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAGISTER EN EDUCACIÓN**

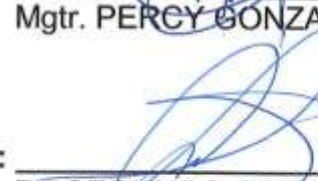
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

APROBADA POR:

PRESIDENTE DEL JURADO : 
Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

MIEMBRO DEL JURADO : 
Dr. ARNALDO YANA TORRES

MIEMBRO DEL JURADO : 
Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA

ASESOR DE TESIS : 
Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 512-2024-D-EPG-UANCV/J

Juliaca, 11 de diciembre del 2024

VISTOS:

El expediente N° 2024-012911, presentado por el (la) Bachiller **CANAZAS FLORES FLOR DE NALDDY**, con número de DNI. **40410609**, asignado (a) con código de matrícula **28128014**, de la **Maestría en EDUCACIÓN, Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de la Sede Central Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bach. **CANAZAS FLORES FLOR DE NALDDY**, con número de DNI. **40410609**, asignado (a) con código de matrícula **28128014**, de la **Maestría en EDUCACIÓN, Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, ha solicitado fecha, hora y modalidad de sustentación de la Tesis titulada: **INFLUENCIA DE AMBIENTE LABORAL SALUDABLE EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE NIVEL PRIMARIA DEL DISTRITO DE ITUATA, CARABAYA – 2023** La misma que pertenece a la Línea de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32** y;

Que, el (a) referido (a) Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el 27 de junio del 2024. Establece la fecha de sustentación; habiendo para el efecto cumplido los requisitos establecidos en el reglamento para la Obtención del Grado Académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

Que, en el Artículo 66 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico, de actualidad y de alto valor científico;

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR EXPEDITO para la Sustentación de la Tesis titulada: **INFLUENCIA DE AMBIENTE LABORAL SALUDABLE EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE NIVEL PRIMARIA DEL DISTRITO DE ITUATA, CARABAYA – 2023** Elaborado por el (la) Bachiller **CANAZAS FLORES FLOR DE NALDDY**. Integrado por los siguientes docentes:

Presidente del Jurado	:	Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Miembro del Jurado	:	Dr. ARNALDO YANA TORRES
Miembro del Jurado	:	Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA
Asesor de Tesis	:	Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA

ARTÍCULO SEGUNDO. - El proceso de la Sustentación de la Tesis en mención, se llevará a cabo:

Fecha	:	Lunes 16 de diciembre del 2024
Hora	:	05:00 p.m.
Lugar	:	Aula N° 310 EPG - UANCV - JULIACA

A cuya finalización el Jurado registrará los resultados en el Libro de Actas de Sustentación de Tesis de Maestría con el grado **MAGISTER** de los estudiantes que ingresaron antes a la aprobación de la ley Universitaria N° 30220.

ARTÍCULO TERCERO. - Elévese la presente Resolución al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento.

Regístrese, comuníquese y Archívese.



UANCV - VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari
DIRECTOR (e)

Cc./Asesor (s) P32 (01)
Información (01)
Cargo (01)
Jurados (01)
Asesor (01)
Expediente (01)
UANCV/Invest



TESIS UANCV



UNIVERSIDAD ANDINA

"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

ESCUELA DE POSGRADO



VICERRECTORADO DE
INVESTIGACIÓN

"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 1122-2024-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 12 de agosto del 2024

VISTOS:

El expediente N°. 8282, Presentado por el (a) Bachiller **FLOR DE NALDDY CANAZAS FLORES**, con número de DNI **40410609** y con Código de matrícula N.° **28128014**, quien solicita **ACTUALIZACIÓN Y MODIFICACIÓN DE TÍTULO Y** cambio del **ASESOR** del Proyecto de Tesis titulado: **INFLUENCIA DE AMBIENTE LABORAL EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE NIVEL PRIMARIA N° 72642 DE MALLCUAPO DE ITUATA DE CARABAYA, 2019** líneas de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32**, Para optar el Grado Académico de **MAGISTER** en **EDUCACIÓN** mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez", de la sede Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, mediante expediente No. 8282, el **Bach: FLOR DE NALDDY CANAZAS FLORES**, solicita **ACTUALIZACIÓN Y MODIFICACIÓN DE TÍTULO Y** cambio del **ASESOR** de la tesis titulada: **INFLUENCIA DE AMBIENTE LABORAL EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE NIVEL PRIMARIA N° 72642 DE MALLCUAPO DE ITUATA DE CARABAYA, 2019** Aprobado con Resolución Directoral N.° 692-2020-USA-EPG/UANCV, de fecha 18 de diciembre del 2020, en el que se solicita consignar como: **INFLUENCIA DE AMBIENTE LABORAL SALUDABLE EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE NIVEL PRIMARIA DEL DISTRITO DE ITUATA, CARABAYA – 2023** y con Resolución Directoral N.° 44-2024-USA-EPG/UANCV se le asignó como **ASESOR** al (a) **DR. CARLOS ADOLFO LUJAN URVIOLA**, el mismo que se cambia por indisponibilidad de tiempo.

Que, el referido Dictamen de Tesis fue aprobado por los jurados el 18 de diciembre del 2020, registrado en el Folio N°2136 del 25 de noviembre del 2020 del Libro de Registro de Proyectos de Investigación de Maestría, establece que se encuentra apto para ser desarrollado a lo establecido en el reglamento de Grado de Investigación conducente al Grado Académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de Juliaca;

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "j" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

PRIMERO. - ACEPTAR EL (A) ACTUALIZACIÓN Y MODIFICACIÓN DE TÍTULO DE LA RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 692-2020-USA-EPG/UANCV, de fecha 18 de diciembre del 2020 en el título del proyecto, debe consignarse correctamente como: **INFLUENCIA DE AMBIENTE LABORAL SALUDABLE EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE NIVEL PRIMARIA DEL DISTRITO DE ITUATA, CARABAYA – 2023**.

SEGUNDO.- ACEPTAR EL CAMBIO DEL ASESOR DE LA RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0044-2024-USA-EPG/UANCV, para su revisión de la Tesis titulada: **INFLUENCIA DE AMBIENTE LABORAL SALUDABLE EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE NIVEL PRIMARIA DEL DISTRITO DE ITUATA, CARABAYA – 2023** presentado por el (a) **Bach: FLOR DE NALDDY CANAZAS FLORES**, de la maestría en: **EDUCACIÓN**, conformado por los siguientes docentes:

Presidente	: DR. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Primer Miembro	: MGTR. ARNALDO YANA TORRES
Segundo Miembro	: MGTR. PERCY GONZALO PUMA PUMA
Asesor (a)	: DR. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA

TERCERO.- AUTORIZAR el desarrollo de Tesis, de acuerdo al Reglamento de Investigación conducente al Grado Académico de **MAGISTER** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.

CUARTO.- ELEVAR al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento, así como a la Oficina de Economía, para cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese



Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari
DIRECTOR (a)

1122-2024-USA-EPG/UANCV

Jr. Loreto N° 450 - ☎ (051) 329145 - Pag. Web: www.epg@uancv.edu.pe - Juliaca - Perú

**RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0044-2024-USA-EPG/UANCV**

Juliaca, 31 de enero del 2024

VISTOS:

El expediente N°. 1765, Presentado por el (a) Bachiller **FLOR DE NALDDY CANAZAS FLORES**, con número de DNI **40410609** y con Código de matrícula N.º **28128014**, quien solicita cambio del JURADOS Y ASESOR del Comité de Investigación del Proyecto de Tesis titulado: **INFLUENCIA DE AMBIENTE LABORAL SALUDABLE EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE NIVEL PRIMARIA DEL DISTRITO DE ITUATA, CARABAYA – 2023** Líneas de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32**, Para optar el Grado Académico de **MAGISTER** en **EDUCACIÓN** mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez", de la Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, mediante expediente No. 1765, el **Bach: FLOR DE NALDDY CANAZAS FLORES**, solicita el cambio del JURADOS Y ASESOR del Comité de Investigación de la tesis titulada: **INFLUENCIA DE AMBIENTE LABORAL SALUDABLE EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE NIVEL PRIMARIA DEL DISTRITO DE ITUATA, CARABAYA – 2023** Aprobado con Resolución Directoral N.º 692-2020-USA-EPG/UANCV, de fecha 18 de diciembre del 2020, en el que se le asignó como Presidente al Dr. OBDULIO COLLANTES MENIS, Primer miembro al Dr. EFRAIN BARRANTES SANCHEZ, Segundo miembro al Mgtr. DEYSI ELIZABETH QUENTA ARROYO, y Asesor al Dr. EDWIN FLORES CASTILLON el mismo que se cambia por no tener vínculo laboral con la UANCV.

Que, el referido Dictamen de Tesis fue aprobado por los jurados el 25 de noviembre del 2020, registrado en el Folio N° 2136 del Libro de Registro de Proyectos de Investigación de Maestría, establece que se encuentra apto para ser desarrollado a lo establecido en el reglamento de Grado de Investigación conducente al Grado Académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de Juliaca;

Que, en el Reglamento General de la escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad y de alto valor científico.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "j" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

PRIMERO.- ACEPTAR EL CAMBIO DE JURADOS Y ASESOR DEL COMITÉ DE INVESTIGACIÓN, para su revisión de la Tesis titulada: **INFLUENCIA DE AMBIENTE LABORAL SALUDABLE EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE NIVEL PRIMARIA DEL DISTRITO DE ITUATA, CARABAYA – 2023** presentado por el (a) **Bach: FLOR DE NALDDY CANAZAS FLORES**, de la maestría en: **EDUCACIÓN**, conformado por los siguientes docentes:

Presidente	: Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Primer Miembro	: Mgtr. ARNALDO YANA TORRES
Segundo Miembro	: Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA
Asesor (a)	: Dr. CARLOS ADOLFO LUJAN URVIOLA

SEGUNDO- AUTORIZAR el desarrollo de Tesis, de acuerdo al Reglamento de Investigación conducente al Grado Académico de **MAGISTER** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.

TERCERO.- ELEVAR al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento, así como a la Oficina de Economía, para cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁZQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO
Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari
DIRECTOR (a)



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁZQUEZ"
Mgtr. Percy Gonzalo Puma Puma
SECRETARIO (a)



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 692-2020-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 18 de Diciembre del 2020.

VISTOS:

El Registro N° 2636 del Libro de Registro de Proyectos de Investigación de Tesis de **MAESTRIA** en: **EDUCACIÓN** mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, del Jurado revisor del Proyecto de Tesis: **"INFLUENCIA DE AMBIENTE LABORAL EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE NIVEL PRIMARIA N° 72642 DE MALLCUAPO DE ITUATA DE CARABAYA, 2019"** Línea de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32**. Presentado por el (a) Bach: **FLOR DE NALDDY CANAZAS FLORES**, con número de DNI **40410609** y con Código de matrícula N° **28128014**, para optar el Grado Académico de **MAGISTER** en: **EDUCACIÓN** mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Sede Central Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bach. **FLOR DE NALDDY CANAZAS FLORES**, para optar el Grado Académico de **MAGISTER** en: **EDUCACIÓN** mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, de la Escuela de Posgrado ha presentado el Dictamen de Proyecto de Investigación de tesis: **"INFLUENCIA DE AMBIENTE LABORAL EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE NIVEL PRIMARIA N° 72642 DE MALLCUAPO DE ITUATA DE CARABAYA, 2019"**. Línea de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32**. Presentado por el (a) Bach. **FLOR DE NALDDY CANAZAS FLORES**, para ser registrada en el Libro de Actas de Proyectos de Tesis.

Que, el referido Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el **25 de Noviembre del 2020**, se ha registrado en el Folio N° **2136** del Libro de Registro de Proyectos de Investigación de Maestrías, establece que se encuentra apto para ser desarrollado a lo establecido en el reglamento de Grado de Investigación conducente al Grado Académico de **MAGISTER** de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

Que, en el Reglamento General de la escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad y de alto valor científico.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "h" del artículo 15 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

PRIMERO.- APROBAR el PROYECTO DE INVESTIGACIÓN DE TESIS DE MAESTRIA, Titulado: **"INFLUENCIA DE AMBIENTE LABORAL EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE NIVEL PRIMARIA N° 72642 DE MALLCUAPO DE ITUATA DE CARABAYA, 2019"**. Línea de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32**. Presentado por el (a) Bach: **FLOR DE NALDDY CANAZAS FLORES**, con número de DNI **40410609** y con Código de matrícula N° **28128014**, para optar el Grado Académico **MAGISTER** en: **EDUCACIÓN** mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, y Siendo **Asesorado** por el (a) Dr. **EDWIN FLORES CASTILLÓN**, y según Acta de Sorteo, la terna de Jurados son los siguientes docentes:

Presidente	: Dr. OBDULIO COLLANTES MENIS
Primer Miembro	: Dr. EFRAIN BARRANTES SANCHEZ
Segundo Miembro	: Mgtr. DEYSI ELIZABETH QUENTA ARROYO

SEGUNDO.- AUTORIZAR el desarrollo de Tesis, de acuerdo al Reglamento de Investigación conducente al Grado Académico de **MAGISTER** de la Escuela de Posgrado.

TERCERO.- ELEVAR al Rectorado, Vicerrectorado Académica, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento, así como a la Oficina de Economía, para cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. Edwin Flores Castillón
Director (a)



VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
OFICINA DE INVESTIGACIÓN

Mgtr. Deysi Elizabeth Quenta Arroyo
Directora (a)

COPIA: 01/01/2021
ANEXO EPG - 2020-011
INVESTIGACIÓN
DISEÑO: 01/01/2021



FLOR DE NALDDY CANAZAS FLORES

INFLUENCIA DE AMBIENTE LABORAL SALUDABLE EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE NIVEL PRIMARIA DEL DISTRI...

 TESIS DE MAESTRIAS

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::13016:585283861

Fecha de entrega

1 may 2026, 9:19 GMT-5

Fecha de descarga

1 may 2026, 14:44 GMT-5

Nombre del archivo

T036_40410609_M.docx

Tamaño del archivo

12.4 MB

98 páginas

15.514 palabras

89.445 caracteres



TESIS UANCV

24% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 18%  Fuentes de Internet
- 9%  Publicaciones
- 20%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



Metadatos complementarios - UANCV

Título de la Tesis	
INFLUENCIA DE AMBIENTE LABORAL SALUDABLE EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE NIVEL PRIMARIA DEL DISTRITO DE ITUATA, CARABAYA -2023	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	Canazas Flores, Flor de Nalddy
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	40410609
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0002-0545-7870
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	Ortiz Cansaya, Segundo
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	29309750
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0224-8651
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Condori Cari, Leopoldo Wenceslao
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02389341
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-2372-6720
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	Yana Torres, Arnaldo
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	41414676
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-6740-5024
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	Puma Puma, Percy Gonzalo



Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02374215
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0631-795X
Datos de investigación	
Línea de investigación	Gestión de la Educación – P32
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	País: Perú Departamento: Puno Provincia: Carabaya Distrito: Ituata Coordenadas: Latitud: - 13.8764 Longitud: - 70.2139 https://maps.app.goo.gl/mA5NybcUxZfZBFt5 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Marzo del 2023 – Diciembre del 2024
URL de disciplinas OCDE	Ciencias Sociales https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.00.00
https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	Ciencias de la Educación https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00



MANCOSA Vicerrectorado de Investigación
Escuela de Postgrado
Dr. Jesty Mamani Mamani
DIRECTOR
DE INVESTIGACIÓN - EPG



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo FLOR DE NALDDY CANAZAS FLORES, identificado con DNI
Nro. 40410609 en mi condición de egresado de:

- ☐ Escuela Profesional
☐ Programa de Segunda Especialidad,
☒ Programa de Maestría o Doctorado

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

informo que he elaborado el/la ☒ Tesis o ☐ Trabajo de Investigación, ☐ Trabajo Académico
denominada:

INFLUENCIA DE AMBIENTE LABORAL SALUDABLE EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL
DE NIVEL PRIMARIA DEL DISTRITO DE ITUATA, CARABAYA – 2023

Asesorado por: Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mí persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 30 de DICIEMBRE del 2024

Firma del Asesor
(obligatoria)

FIRMA (obligatoria)

Huella



DEDICATORIA

Mi tesis la dedico a mi padre celestial, el que me acompaña en cada viaje y siempre me cuida de las desgracias, a mi padre que es mi ángel, a mi querida madre y a mi hermosa familia que son mi fuente de motivación e inspiración para seguir adelante, los amo con mi sincero amor.



AGRADECIMIENTO

La ayuda que me has brindado ha sido sumamente importante, estas a mi lado en los momentos más críticos y siempre supiste estar ahí motivándome a continuar y concluir con mi trabajo mi querido esposo. También un agradecimiento profundo a todos los colegas de las diferentes instituciones de la UGEL Carabaya que formaron parte de las diversas experiencias que compartimos y las cuales me motivaron para realizar esta tesis.



INDICE

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
INDICE	v
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	xii

CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. PRESENTACIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA.....	1
1.2. ENUNCIACIÓN DEL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	2
1.2.1. Problema general	2
1.2.2. Problema específico.....	2
1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	3
1.4. OBJETIVOS.....	4
1.4.1. Objetivo general	4
1.4.2. Objetivos específicos	4
1.5. IMPORTANCIA Y ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN	5
1.6. LIMITACIONES Y DELIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	5
1.7. HIPÓTESIS.....	6
1.7.1. Hipótesis general.....	6
1.7.2. Hipótesis específica	6
1.8. VARIABLES E INDICADORES	7



1.9. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	7
--	---

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO	8
2.1.1. A nivel internacional	8
2.1.2. A nivel nacional	9
2.1.3. A nivel local	11
2.2. BASES TEÓRICAS	12
2.2.1. Ambiente laboral saludable	12
2.2.2. Gestión institucional	15

CAPÍTULO III

METODOLOGIA DE INVESTIGACION

3.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN	19
3.2. MÉTODO APLICADO EN LA INVESTIGACIÓN.....	19
3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN	20
3.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN	20
3.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	20
3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	20
3.6.1. Población.....	20
3.6.2. Muestra.....	21
3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	22
3.7.1. Técnica de la investigación	22
3.8. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN	22
3.8.1. Validación de los instrumentos	22



3.8.2. Confiabilidad de los instrumentos	23
3.9. DISEÑO DE LA ESTRATEGIA PARA LA PRUEBA DE HIPÓTESIS	23
3.9.1. Diseño estadístico	23

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSION

4.1. RESULTADOS	24
4.2. PROCESO DE LA PRUEBA DE HIPÓTESIS.....	45
4.2.1. Prueba de normalidad.....	45
4.2.2. Prueba de hipótesis del objetivo específico 1	46
4.2.3. Prueba de hipótesis específico 2.....	47
4.2.2. Prueba de hipótesis específico 3.....	48
4.2.3. Prueba de hipótesis específico 4.....	50
4.3. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	52
CONCLUSIONES.....	54
RECOMENDACIONES	56
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	57
ANEXOS.....	65



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de variables del ambiente laboral saludable en la gestión institucional de nivel primaria	7
Tabla 2 Número de docentes de nivel primario del distrito de Ituata correspondiente al 2023.....	21
Tabla 3 Confiabilidad mediante Alpha de Cronbach	23
Tabla 4 Entorno físico en el ambiente laboral saludable en docentes.....	25
Tabla 5 Entorno psicosocial en el ambiente laboral saludable del docente	28
Tabla 6 Buen clima laboral en el ambiente laboral saludable en docentes	31
Tabla 7 Gestión pedagógica curricular en la gestión institucional	35
Tabla 8 Gestión organizativa en la gestión institucional	38
Tabla 9 Gestión administrativa en la gestión institucional.....	41
Tabla 10 Prueba de normalidad para determinar la distribución de datos.....	45
Tabla 11 Correlación de Pearson de la variable ambiente laboral saludable y la gestión institucional	46
Tabla 12 Regresión lineal sobre el ambiente laboral saludable.....	47
Tabla 13 Análisis de objetivo específico 1 mediante Rho de Spearman	47
Tabla 14 Regresión lineal del entorno físico	48
Tabla 15 Análisis de objetivo específico 2 mediante Rho de Spearman	49
Tabla 16 Regresión lineal de entorno psicosocial	49
Tabla 17 Análisis de objetivo específico 3 mediante Rho de Spearman	50
Tabla 18 Regresión lineal de buen clima laboral.....	51



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Entorno físico en el ambiente laboral saludable en docentes	26
Figura 2	Entorno psicosocial en el ambiente laboral saludable del docente ...	29
Figura 3	Buen clima laboral en el ambiente laboral saludable en docentes ...	32
Figura 4	Gestión pedagógica curricular en la gestión institucional.....	36
Figura 5	Gestión organizativa en la gestión institucional	39
Figura 6	Gestión administrativa en la gestión institucional	43



RESUMEN

El objetivo de la presente publicación es de explicar la influencia del ambiente laboral saludable y la gestión institucional de nivel primario del distrito de Ituata, Carabaya- 2023. El análisis metodológico se abordó desde el enfoque cuantitativo, el método fue hipotético-deductivo y el nivel de análisis fue explicativo, el diseño del estudio no fue experimental. La muestra fue determinada mediante el tipo no probabilístico que comprende a 47 docentes de nivel primario de distrito de Ituata, asimismo, la técnica corresponde las encuestas y el instrumento al cuestionario. Resultados: los docentes encuestados precisan que el 53.2% están en desacuerdo sobre la existencia del buen ambiente laboral, el 57.4% precisan que alguna vez han experimentado carga laboral, el 51.1% ante la ausencia de promoción de ambiente laboral entre colegas. Conclusión: existe deficiencias en la infraestructura y las condiciones laborales. Además, problemas en la gestión institucional y en el fomento de un entorno laboral adecuado.

Palabras claves: ambiente laboral, clima laboral, docentes, gestión institucional, organización.



ABSTRACT

The objective of this publication is to explain the influence of the healthy work environment and institutional management at the primary level of the district of Ituata, Carabaya- 2023. The methodological analysis was approached from the quantitative approach, the method was hypothetical-deductive and the level The analysis was explanatory, the study design was not experimental. The sample was determined using the non-probabilistic type that includes 47 primary level teachers from the Ituata district, likewise, the technique corresponds to the surveys and the instrument to the questionnaire. Results: the teachers surveyed state that 53.2% disagree about the existence of a good work environment, 57.4% state that they have ever experienced workload, and 51.1% state that there is no promotion of a work environment among colleagues. Conclusion: there are deficiencies in infrastructure and working conditions. In addition, problems in institutional management and in promoting an adequate work environment.

Key words: work environment, work climate, teachers, institutional management, organization.



INTRODUCCIÓN

El contexto actual, se especializó por diversas alteraciones apresurados en los semblantes de la vida cotidiana, es por ende que se toca el tema del ambiente laboral saludable que ha cobrado una importancia sin precedentes en el ámbito institucional, especialmente del ámbito educativo primario. Es así como la gestión institucional de las escuelas primarias, se enfrenta a varios desafíos, y la calidad del entorno laboral en el que trabajan los docentes y el personal administrativo es esencial para su eficacia y crecimiento. Con la finalidad de comprender cómo un entorno laboral saludable afecta la administración institucional en las escuelas primarias en el mencionado distrito, este estudio se propone llevar a cabo una investigación que investigue su impacto y sugiere medidas para mejorarlo.

En el ámbito educativo, tener un entorno de trabajo saludable es crucial ya que tiene un impacto en la comodidad y rendimiento de los asalariados, así como en la disposición del asunto de aprendizaje y enseñanza. Al pasar gran parte del día en los establecimientos formativos, los educadores y el personal administrativo están fuertemente influenciados por el ambiente laboral que experimentan, lo que puede afectar tanto su satisfacción personal como su rendimiento y compromiso con la misión educativa. Es por ello que es esencial analizar cómo este factor incide en la administración institucional primario de Ituata, Carabaya.

Es importante destacar que en el distrito de Ituata, Carabaya, el análisis de un ambiente laboral saludable es especialmente relevante debido a que factores socioeconómicos, culturales y geográficos pueden influir en la percepción y calidad de este entorno en las escuelas primarias. La comprensión de estos elementos específicos permitirá el boceto de tácticas de actuación



apropiadas a las insuficiencias de la comunidad educativa local, fomentando un ambiente laboral más propicio y, en consecuencia, una gestión institucional más eficaz y exitosa.

Asimismo, este estudio busca favorecer al entendimiento efectivo en el ámbito de la gestión educativa, proporcionando evidencia empírica sobre la correspondencia entre el ambiente laboral y la administración institucional en el nivel primario. A través de una investigación rigurosa y sistemática, se pretende identificar los componentes que predominan en la apreciación del ambiente laboral por parte de los trabajadores de la educación en el distrito de Ituata, Carabaya, así como su impacto en la gestión de las escuelas primarias.

Los hallazgos contribuyen a fomentar una educación de eficacia y crear un entorno de bienestar integral. Por lo tanto, se espera que esta investigación no solo aclare la correspondencia entre el ambiente laboral y la administración institucional, sino que también ofrezca recomendaciones destrezas para el esbozo y la ejecución de iniciativas que fortalezcan ambos aspectos en este contexto específico.

El contenido detallado del texto proporciona un marco estructural esencial para organizar y presentar una investigación. Cada sección, desde los elementos preliminares como la dedicatoria y los agradecimientos hasta los elementos básicos como el resumen y la introducción, tiene un propósito específico en la configuración y comprensión del estudio. Los capítulos se concentran en temas importantes como la exposición de la situación del problema, la formulación de preguntas, objetivos, justificación y la importancia de la investigación. El Capítulo III también aborda temas metodológicos importantes como el enfoque, el esbozo de estudio y las técnicas de recolección de datos. El Capítulo IV resume las derivaciones y su discusión, con secciones de conclusiones.



CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. PRESENTACIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

En la actualidad, se ha observado un aumento notable en el interés por la posición de trabajo en el sector educativo, con el objetivo de crear un entorno laboral saludable para la gestión institucional para el logro de los objetivos educativos. Un entorno laboral adecuado es un indicador de un ambiente laboral saludable y representa una problemática compleja que trasciende lo local para insertarse en un contexto internacional de preocupación por el bienestar y su impacto en la productividad y la calidad de vida de los que trabajan. A nivel global, se evidencia un creciente interés en promover entornos laborales que provoquen la comodidad físico, mental y emocional de los empleados, reconociendo su incidencia en la eficiencia y el rendimiento laboral. Diversas disposiciones difundidas, como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), han establecido directrices y recomendaciones para la creación de ambientes laborales saludables, reconociendo su categoría hacia la salud estatal y el perfeccionamiento sostenible.

En el contexto nacional de Perú, la situación problemática se agudiza por la falta de políticas y medidas específicas orientadas a garantizar un ambiente

laboral saludable en las instituciones educativas de nivel primario. Aunque se han hecho esfuerzos por el Ministerio de Educación para perfeccionar las situaciones de trabajo de los docentes, persisten desafíos relacionados con la carga laboral, la falta de recursos y la escasa solicitud a la salud mental y emocional del personal educativo. Estas deficiencias impactan directamente en la calidad de la administración institucional y, por consiguiente, en la disposición pedagógica ofrecida a los estudiantes, afectando su desarrollo integral y su aprendizaje.

A nivel regional, en el distrito de Ituata, Carabaya, la situación se agrava debido a factores socioeconómicos y geográficos que limitan el acceso a recursos y servicios básicos, incluidos aquellos concernientes con la salud y el bienestar laboral. La precariedad de las condiciones laborales y la falta de apoyo institucional para promover un ambiente saludable en las escuelas primarias contribuyen a un entorno laboral tenso y poco favorable para el progreso competitivo y particular de los docentes. Esta realidad repercute en la eficacia de la gestión institucional, dificultando la ejecución de habilidades educativas eficientes y la consecución de los objetivos pedagógicos planteados.

1.2. ENUNCIACIÓN DEL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.2.1. *Problema general*

¿Cómo influye el ambiente laboral saludable en la gestión institucional de nivel primario del distrito de Ituata, Carabaya- 2023?

1.2.2. *Problema específico*

¿Cuál es la influencia que existe entre el entorno físico del ambiente laboral saludable en la gestión institucional, de nivel primario del distrito de Ituata, Carabaya- 2023?

¿Cuál es la influencia que existe entre el entorno psicosocial del ambiente laboral saludable en la gestión institucional, de nivel primario del distrito de Ituata, Carabaya- 2023?

¿Cuál es la influencia que existe entre el buen clima laboral del ambiente laboral saludable en la gestión institucional, de nivel primario del distrito de Ituata, Carabaya- 2023?

1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La importancia del ambiente laboral saludable en la administración colectiva de los establecimientos pedagógicos de nivel primario ha sido un argumento de beneficio en el entorno académico y profesional durante los últimos años. Se aborda desde teorías de clima institucional donde un entorno laboral positivo no solo mejora el bienestar de los trabajadores, sino que también impacta directamente en la eficiencia y efectividad de las organizaciones. y de gestión educativa depende en gran medida de factores humanos, entre los que destacan la motivación, la cohesión del equipo y el clima laboral. De este modo, este trabajo teórico permite explorar cómo estas dinámicas se manifiestan en las instituciones educativas del distrito de Ituata, contribuyendo a la literatura existente sobre gestión escolar en contextos rurales.

En el estudio, busca generar aportes significativos para mejorar la gestión institucional en las escuelas primarias del distrito de Ituata, Carabaya, mediante el análisis del impacto de un ambiente laboral saludable. Además, estudio permite beneficiar a los directivos, quienes podrán diseñar estrategias orientadas a optimizar el clima laboral, mejorando así los procesos de gestión y, consecuentemente, la calidad del servicio educativo en beneficio de los

estudiantes y la comunidad local. Además, es crucial diseñar intervenciones y estrategias que promuevan un ambiente de trabajo más propicio y una gestión institucional más eficiente y efectiva. Por lo tanto, esta investigación puede ayudar a promover una educación de alta calidad y crear un entorno de bienestar integral para la comunidad educativa local.

Desde al ámbito metodológico, parte desde la elección del enfoque cuantitativo para esta investigación se fundamenta en su capacidad para medir y analizar de manera objetiva la relación entre un ambiente laboral saludable y la gestión institucional en las escuelas primarias del distrito de Ituata. Ello permite la recolección de datos numéricos que serán analizados estadísticamente, proporcionando resultados precisos y generalizables sobre la influencia de las variables estudiadas.

1.4. OBJETIVOS

1.4.1. *Objetivo general*

Explicar la influencia del ambiente laboral saludable y la gestión institucional de nivel primario del distrito de Ituata, Carabaya- 2023.

1.4.2. *Objetivos específicos*

Determinar la influencia entre el entorno físico del ambiente laboral saludable y la gestión institucional, de nivel primario del distrito de Ituata, Carabaya- 2023.

Determinar la influencia entre el entorno psicosocial del ambiente laboral saludable y la gestión institucional, de nivel primario del distrito de Ituata, Carabaya- 2023.

Determinar la influencia entre el buen clima laboral del ambiente laboral saludable y la gestión institucional, de nivel primario del distrito de Ituata, Carabaya- 2023.

1.5. IMPORTANCIA Y ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN

La indagación sobre la influencia del ambiente laboral saludable en la gestión institucional de nivel primaria del distrito de Ituata, Carabaya es importante y significativa por varias razones. En primer lugar, el ambiente profesional fuerte es un aspecto crucial para el bienestar físico y mental de los personales, así como para su satisfacción y productividad laboral. Este ambiente también afecta directamente la calidad del proceso educativo y la realización de la misión educativa en las instituciones educativas.

En segundo lugar, la comprensión de cómo el entorno laboral respalda en la administración institucional en la institución de primaria en el distrito de Ituata, Carabaya, permite el diseño de intervenciones y estrategias específicas para mejorar el ambiente de trabajo. Esto puede generar cambios positivos en la eficiencia y efectividad de la gestión institucional, lo que, además, esto puede contribuir a mejorar la calidad del proceso educativo en las instituciones y a fomentar el bienestar de todos los miembros de la comunidad educativa.

1.6. LIMITACIONES Y DELIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Toda investigación tiene restricciones y circunscripciones que deben ser mencionadas para mostrar la validez y el alcance de los hallazgos obtenidos. Como las limitaciones hace referente a la dimensión de la muestra que es limitado, debido a la naturaleza de la indagación, ya que no es posible incluir a

todos los trabajadores de las escuelas primarias en el distrito de Ituata, Carabaya, por lo tanto, los hallazgos pueden no ser representativos de la población completa, también es posible que algunos datos relevantes no son accesibles o no estuvieron disponibles durante la investigación o las respuestas de los trabajadores pueden ser sesgadas, ya que puede haber respuestas que no sean objetivas debido a prejuicios personales o por temor a represalias.

Con respecto a las delimitaciones la investigación se centra únicamente en el distrito de Ituata, Carabaya, por lo cual, los hallazgos no son aplicables a otras áreas geográficas y culturales, y sus resultados son únicamente del distrito de Ituata, otro aspecto es que la indagación se enfoca solamente en los centros educativos de nivel primario, mas no considera los ambientes laborales en otros niveles educativos, además el año de estudio es únicamente el 2023.

1.7. HIPÓTESIS

1.7.1. Hipótesis general

Existe influencia directa entre el ambiente laboral saludable y la gestión institucional de nivel primario del distrito de Ituata, Carabaya- 2023.

1.7.2. Hipótesis específica

Existe influencia directa entre el entorno físico del ambiente laboral saludable y la gestión institucional, de nivel primario del distrito de Ituata, Carabaya- 2023.

Existe influencia directa entre el entorno psicosocial del ambiente laboral saludable y la gestión institucional, de nivel primario del distrito de Ituata, Carabaya- 2023

Existe influencia directa entre buen clima laboral del ambiente laboral saludable y la gestión institucional, de nivel primario del distrito de Ituata, Carabaya- 2023.

1.8. VARIABLES E INDICADORES

1. Variable independiente: Ambiente laboral saludable

Indicadores:

2. Variable dependiente: Gestión institucional

Indicadores:

1.9. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1:

Operacionalización de variables del ambiente laboral saludable en la gestión institucional de nivel primaria

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Ambiente laboral saludable	Entorno físico	Ambiente de trabajo	Ordinal
		Condiciones de salud y seguridad	
		Integridad individual del trabaja	
	Entorno psicosocial	Seguridad física	
		Sobrecarga laboral	
		Conductas emocionales	
	Buen clima laboral	Integridad y credibilidad	
		Sentido de equipo	
Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión institucional	Gestión pedagógica curricular	Conexión entre docente estudiante	Ordinal
		Estrategias enseñanza – aprendizaje	
		Valores	
	Gestión organizativa	Organización	
		Ejecución	
		Implementación	
	Gestión administrativa	Personal	
		Actividades	
		Recursos y materiales	

Nota: la presente tabla nos muestra variables independientes y dependientes de la problemática, también las dimensiones e indicadores. Elaboración propia.



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

2.1.1. *A nivel internacional*

Según Lopez y Pinilla (2021) quienes realizaron un estudio y el paradigma mixto se utilizó para determinar cómo un entorno laboral saludable afecta la productividad de los empleados. La conclusión fue que un entorno laboral saludable requiere la participación activa de los empleados, la integración con otras empresas, el liderazgo de la dirección, estrategias de mejora constante y la promoción de hábitos saludables.

En la revista killkana Sociales fue publicada una investigación por Spencer et al., (2018), el objetivo de este estudio fue determinar la importancia de un ambiente laboral saludable en los centros educativos para reducir los riesgos psicosociales del personal docente. Se utilizó una revisión bibliográfica como metodología y se llegó a la conclusión de que es fundamental involucrar activamente a los docentes, personal administrativo y a otros actores interesados en mejorar la salud y bienestar de todos los involucrados en la educación. Un ambiente laboral saludable no solo beneficia la productividad, sino también la calidad de vida de quienes trabajan en la institución educativa.

2.1.2. A nivel nacional

En la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI se publicó un estudio por García & Cerna (2023) donde utilizó una investigación de tipo básico, métodos analíticos sintéticos y estadísticos de nivel correlacional para determinar cómo la gestión institucional y la calidad educativa están relacionadas entre sí. La conclusión fue que tanto la calidad educativa como la gestión institucional son efectivas, y que existe una correlación significativa entre ambas variables, con una correlación de Spearman de 0,670. Además, se encontró una correlación moderada entre la calidad educativa y las dimensiones de gestión pedagógica curricular, gestión organizativa, gestión administrativa y gestión de vinculación con el entorno, con valores entre 0,476 y 0,672.

Para Romero (2022) el estudio que realizó fue publicada en Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación, donde su propósito de este estudio fue describir los desafíos e innovaciones que se han presentado en la gestión institucional. Es así que su conclusión fue; los directivos y docentes tuvieron que adaptarse rápidamente para proporcionar la educación integral de los estudiantes durante la pandemia, lo que incluyó tener pautas para una comunicación positiva y proveer dispositivos y materiales. Además, se reconoce el importante papel de los padres en acompañar a los estudiantes. A pesar de las dificultades, la gestión institucional centrada en el bienestar de los estudiantes y la participación de especialistas ha logrado crear una perspectiva positiva para el futuro educativo.

En la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión el autor Capcha, (2020) publicó un estudio; el objetivo del estudio fue averiguar cuál es la influencia del clima organizacional en la gestión institucional educativa, asimismo, la

metodología aplicada fue descriptivo correlacional, con enfoque cuantitativo. Concluyo con lo siguiente: se ha encontrado una correlación significativa del 5% entre el clima organizacional y la gestión institucional, lo que enfatiza la importancia de investigar y mejorar el clima organizacional para el bienestar de los miembros de la institución. Se ha descubierto que los directores no apoyan el desempeño de los maestros, lo que enfatiza la importancia de promover la comunicación y la participación de todos los miembros de la comunidad educativa.

El autor Sandoval (2019) realizó un estudio, proponiendo el objetivo de identificar la relación existente entre la gestión institucional y la calidad del servicio, como metodología tuvo al diseño no experimental de tipo descriptivo-correlacional. La conclusión fue: la gestión institucional, el liderazgo directivo, la formación y la capacitación docente tienen una relación significativa con la calidad del servicio educativo que brinda la institución; también se muestran correlaciones entre el 44.7% y el 80.7%, lo que destaca la importancia de una gestión educativa eficiente y el uso de tecnologías para mejorar la calidad del servicio.

El autor Phoco, (2017) realizó un estudio, cuyo objetivo era determinar cómo la gestión educativa influye en un ambiente laboral equitativo. La técnica que utilicé fue relacional casual, sin diseño experimental y de tipo descriptivo. Concluyendo con lo siguiente: Estos entornos se distinguen por una armonía democrática y de socialización, que se caracterizan por la ausencia de egoísmo o celos que puedan obstaculizar la alineación académica y la habilidad docente, en los cuales se promueven valores positivos. Este clima de satisfacción laboral posee una atribución significativa en el desarrollo diario de la educación de los

estudiantes con una actitud positiva, así como en el reconocimiento de los esfuerzos de los docentes en la educación, ciencia, y cultura.

2.1.3. A nivel local

En la Universidad Nacional de San Agustín el autor Tapia, (2019) realizó una investigación; cuyo objetivo era descubrir cómo las variables de gestión educativa y la satisfacción laboral de los docentes en las instituciones educativas se relacionan entre sí. De igual manera, utilizó una metodología de tipo correlacional con un diseño no experimental. Concluyó con lo siguiente: el estudio encontró que existe una conexión relevante entre la gestión educativa y la satisfacción laboral de los profesores. Los profesores perciben que la gestión educativa se encuentra en un nivel medio, con fortalezas en las áreas de gestión administrativa y pedagógica, representando un porcentaje del 71,9%.

Por otro lado Saavedra & Chura, (2022) realizó un estudio, la finalidad del estudio fue averiguar la conexión entre la gestión educativa y el ambiente laboral de los docentes en la institución. Para ello, se utilizó una metodología cuantitativa básica, con diseño no experimental y nivel correlacional. Concluyó con lo siguiente: Los resultados del test de hipótesis señalan que la Gestión Educativa (variable 1) está significativa y positivamente relacionada de manera considerable ($Rho = 0.759$) con el Clima Laboral (variable 2) en la institución educativa pública N°20402 "Virgen de Fátima", Huaral-2018, con un valor p de 0.000, menor a 0.05.

El autor Zea (2019) el propósito del estudio fue establecer la conexión entre la gestión de riesgos y la gestión institucional, utilizando un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo e inferencial, sin experimentación y a nivel correlacional. La conclusión indica que en el año 2019 se pudo observar una

relación directa moderadamente positiva entre la gestión de riesgos y la gestión institucional. El resultado obtenido se ubicó en un intervalo de $0.5 < r < 0.8$, correspondiente a 0.7761.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. *Ambiente laboral saludable*

Abarca insinuar que si hay un buen entorno laboral, el empleado se siente completamente identificado con su empresa, se preocupa por sus recursos y tiene la tendencia a mejorar su desempeño y su productividad, además, la buena comunicación a todos los niveles ayuda a que la empresa evite conflictos y retrasos que puedan afectarla, permitiendo que todos trabajen juntos para lograr un objetivo común: cumplir con sus metas (Aguilar et al., 2020). Por su parte, el autor Urrego (2016) menciona que estas condiciones están dirigidas a lograr el bienestar de los trabajadores, no solo en términos de un ambiente de trabajo físico adecuado, sino también a través de buenas relaciones personales, organización efectiva, bienestar emocional, y promoción del bienestar familiar y social mediante la protección de riesgos, el fomento de la autoestima y el control de la salud propia y del entorno laboral.

2.2.1.1. Entorno físico

La infraestructura, la contaminación, la ergonomía, etc. tienen un impacto en el trabajo del trabajador porque el entorno físico tiene muchas partes (Aguilar et al., 2020). Del mismo modo Lopez y Pinilla (2021) sostienen que la infraestructura de un sitio de trabajo debe crear un entorno de trabajo agradable y disminuir los riesgos físicos relacionados con la actividad diaria, los trabajadores están expuestos a riesgos físicos como riesgos mecánicos,

eléctricos y ergonómicos, como movimientos repetitivos, posiciones forzadas y esfuerzos excesivos. Como mencionan los autores, el entorno físico también señala algunos aspectos a considerar:

- Ambiente de trabajo: se refiere a los elementos como la disposición física, el sistema de aireación, equipos, mobiliario, sustancias químicas, materiales y procedimientos empleados en el entorno laboral (Organización Mundial de la Salud, 2010).
- Condiciones de salud y seguridad: cuando un empleado goza de un ambiente laboral seguro y saludable, esto contribuye a su identificación con la cultura y valores de su distribución, mejora su estimulación y aumenta su obtención en el trabajo (Sabastizagal et al., 2020).
- Integridad individual del trabajo: un valor fundamental en el entorno laboral es la integridad individual, que implica la honestidad, la responsabilidad y el respeto hacia uno mismo y hacia los demás, la integridad se refiere a la coherencia entre nuestras acciones, pensamientos y valores éticos (Afanador, 2002).

2.2.1.2. Entorno psicosocial

En la actualidad, el modelo económico abierto se caracteriza por un entorno psico-social en el que las economías están interconectadas y existe una orientación hacia el mercado externo, sin embargo, este entorno está acompañado de incertidumbre debido a la dificultad de inspeccionar todos los componentes, especialmente el procedimiento de la demanda (Barrios & Paravic, 2006). Por otro lado, la Organización Mundial de la Salud (2010) menciona cómo la organización del trabajo, la cultura de la empresa y las actitudes, valores, creencias y prácticas diarias que se exhiben en la empresa

afectan el bienestar mental y físico de los empleados, estos factores, también conocidos como factores estresantes del lugar de trabajo en general, pueden causar estrés emocional o mental a los empleados. Además de lo mencionado también es necesario argumentar sobre los indicadores que tiene el entorno psicosocial y son los siguientes:

- Seguridad física: La seguridad física también protege a los estudiantes de eventos o riesgos a mediano y largo plazo, estos riesgos son en su mayoría insignificantes, pero pueden afectar significativamente el estado físico y el desempeño escolar de los estudiantes (Lagos, 2019).
- Sobrecarga laboral: Los empleados experimentan esta sobrecarga cuando ven una cantidad excesiva de actividades con un menor tiempo disponible, como resultado, se sienten obligados a trabajar horas extras, lo que resulta en estrés, desarrollo de malos hábitos de salud y más quejas de salud que los empleados que no experimentan esta sobrecarga (Sipion, 2019).
- Conductas emocionales: son importantes, por lo que cambiar estas conductas puede resultar extremadamente difícil, para poder cambiar una actitud emocional específica, es necesario identificar qué está reforzándola, además para lograrlo, es esencial reconocer la influencia del comportamiento de los demás y alertar a uno mismo para prestar atención a situaciones potencialmente significativas (Hervás & Moral, 2017).

2.2.1.3. Buen clima laboral

Un buen clima laboral se trata de tener tanto jefes como subordinados motivados y actuar con actitud proactiva para lograr máxima productividad, además, se adaptan a las políticas laborales y aportan nuevas ideas para mejorar la organización, lo que a su vez genera felicidad y satisfacción en el lugar de

trabajo, lo que se destella en la conservación de los laborando (Romano, 2019). Según Drucker (1999) indica que el clima laboral juega un papel primordial en la productividad y rentabilidad de una empresa, la estabilidad laboral de los empleados y la cohesión grupal son factores clave que influyen en las relaciones entre individuos y la conexión en la parte de trabajo. Dentro de este marco se estiman algunos aspectos importantes para un buen clima laboral.

- Integridad y credibilidad: La credibilidad se refiere a la confianza y la confiabilidad que una persona o entidad inspira en los demás, mientras que la moralidad se describe a la honestidad, la conexión y el cumplimiento de principios éticos y morales (Paladino & Del Bosco, 2005).
- Sentido de equipo: es una modalidad de trabajo sistemática y organizada que involucra la incitación, colaboración, correspondencia y liderazgo para alcanzar los objetivos establecidos (Treviño & Abreu, 2017).

2.2.2. Gestión institucional

Para Quispe (2017) consiste en dirigir la dirección de la escuela hacia objetivos particulares mediante una planificación educativa. Para ello, se necesitan competencias, destrezas y experiencias relacionadas con el contexto en el que se desea trabajar, así como con las prácticas y herramientas utilizadas por los participantes en las actividades educativas. Del mismo modo Zavaleta (2021) afirma que la gestión institucional es una herramienta esencial para mejorar la gestión de la institución y lograr sus objetivos y metas. Considerando lo mencionado, consta que es fundamental una buena gestión institucional para poder garantizar la sostenibilidad y llegar a la meta que se planteó a largo plazo de una organización.

2.2.2.1. Gestión pedagógica curricular

En la perspectiva de García y Cerna (2023) los maestros facilitan el vínculo entre el conocimiento y los estudiantes, mientras que la institución también promueve la conexión entre los miembros del área educativa. Esto mejora la efectividad del aprendizaje y la enseñanza al implementar diversas teorías, estrategias y modelos. Por su parte Castro (2005) se inscribe en el campo de la gestión educativa, involucrando la adquisición de conocimientos tanto teóricos como prácticos sobre la administración y la participación de diversos actores en el entorno educativo, lo que abarca también el diseño del plan de estudios escolar.

- Conexión entre docente estudiante: Esta relación no se limita a la mera transferencia de información, sino que involucra la creación de vínculos significativos que se asientan en la familiaridad mutua, el acatamiento y la ayuda emocional (García et al., 2014).
- Estrategias enseñanza – aprendizaje: son herramientas que utiliza el profesor para originar la ganancia y el perfeccionamiento de las habilidades y competencias de los estudiantes (Pimienta & García, 2012).
- Valores: son elementos esenciales que guían la práctica educativa, la cual se considera como un aspecto fundamentalmente humano ya que nos proporcionan una comprensión clara de los objetivos finales de los conocimientos de enseñanza-aprendizaje (Sánchez et al., 2012).

2.2.2.2. Gestión organizativa

Según García y Cerna (2023) se refiere a la colección de tareas burocráticas realizadas por los líderes, el objetivo es facilitar y organizar los diversos recursos escolares para certificar que la educación se lleve a cabo de manera adecuada y adecuada, además, implica proporcionar e implementar la forma en que la

institución educativa se guíe de manera adecuada en los ambientes profesionales y estudiantiles, así como interactuar con las instituciones cercanas. Desde un enfoque posmodernos, el autor Narváez et al., (2011) afirma centrarse en la autorregulación, el aprendizaje avanzado, la adaptación y la planificación estratégica, estas respuestas son características del cambio de paradigma, que introduce nuevas visiones para enfrentar los desafíos administrativos, políticos, económicos y legales que están ligados intrínsecamente a las instituciones.

- Organización: es un método socio-técnico sincero que permuta energía, materia, información y dinero con el entorno hostil, tiene accesos (insumos), salidas (productos) y ciclos de retroalimentación para permitir su permanencia en el tiempo y adaptarse internamente en estructura, operación, función y propósito (Velásquez, 2007).
- Ejecución: implica un proceso sistemático y riguroso de discusión, seguimiento y rendición de cuentas, que aborda tanto el cómo como el qué (Codina, 2010).
- Implementación: es un paso crucial en cualquier proceso o proyecto, puesto que es el factor determinante para determinar si los planes y estrategias diseñados son llevados a cabo exitosamente y generan los resultados esperados (Sarmiento et al., 2021).

2.2.2.3. Gestión administrativa

Las diversas actividades administrativas permiten el funcionamiento de la institución, esto implica mantener una comunicación regular con el equipo acerca de las labores, horarios, recursos, materiales, obligaciones y el monitoreo de las actividades (García & Cerna, 2023). Además, se destaca que se refiere a todas las acciones que deben fomentar y lograr la oferta adecuada de materiales útiles,

como personas, recursos financieros y materiales tangibles, para lograr los objetivos establecidos en la institución (García & Cerna, 2023). Esto se logra mediante negociaciones y solicitudes realizadas por el gestor.

- Personal: es el activo más inapreciable de cualquier organización, cada empleado, desde los empleados de nivel básico hasta los altos directivos, proporciona las habilidades, la experiencia y el compromiso que son necesarios para el funcionamiento y el éxito de la organización (F. Saavedra et al., 2021).
- Actividades: Cualquier proceso, ya sea educativo, comercial o personal, requiere actividades, estos ejercicios, que se llevan a cabo de forma organizada y planificada, tienen como objetivo lograr un resultado específico o alcanzar un objetivo previamente establecido (Valbuena, 2008).
- Recursos y materiales: Los componentes físicos llamados recursos materiales se utilizan en una variedad de actividades y procesos, tanto en el ámbito educativo, empresarial como en la vida cotidiana, estos recursos pueden incluir herramientas y equipos, materiales de construcción, suministros de oficina y mobiliario (Bravo, 2004).



CAPÍTULO III

METODOLOGIA DE INVESTIGACION

3.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

El enfoque de estudio es cuantitativo, siguiendo una secuencia probatoria. Comienza con la formulación de una idea, establece objetivos e interrogantes de investigación, revisa literatura y construye un marco teórico. Se plantean hipótesis y se definen variables, luego se diseña un plan para medirlas en un contexto específico, se emplean métodos estadísticos para analizar las mediciones y extraer conclusiones sobre las hipótesis (Hernández et al., 2014). Este proceso se puede ajustar, pero siempre debe seguir un orden riguroso.

3.2. MÉTODO APLICADO EN LA INVESTIGACIÓN

El método aplicado en el actual estudio fue el hipotético-deductivo, por lo que el autor Sánchez (2019) indica que el método hipotético-deductivo consiste en formular hipótesis a partir de dos premisas, una general y otra observacional, para luego contrastarlas empíricamente, su propósito es comprender y explicar los fenómenos, así como predecir y controlar eventos, lo cual representa una aplicación clave de las leyes y teorías científicas.

3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Con respecto al tipo de investigación, se optó por básica, donde esta orientado a la búsqueda de conocimiento a partir de la profundización del análisis del fenómeno del estudio, donde amplia conocimientos sobre ambiente laboral y gestión institucional.

3.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

En cuanto al nivel de investigación, se optó por el enfoque explicativo, el cual trasciende la mera descripción al intentar identificar las causas de los eventos, estos estudios son más estructurados que los de naturaleza general y abarcan los mismos objetivos (exploración, descripción y correlación o asociación), además, proporcionan una comprensión más profunda del fenómeno en cuestión (Hernández et al., 2014).

3.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Del mismo modo, el diseño correspondiente es no experimental. Siguiendo con la perspectiva del autor Hernández et al., (2014) sostiene que la investigación no experimental implica estudios donde las variables no son deliberadamente manipuladas, y los fenómenos son observados tal como se presentan en su entorno natural para su análisis posterior..

3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA.

3.6.1. Población

La población de estudio es un conjunto de elementos que pueden ser personas, animales, objetos, hechos y otros similares, es esencial delimitar de

manera precisa la población, lo que incluye considerar sus características de contenido, localización y tiempo (Pantoja et al., 2022). Se centró en los docentes de primaria del distrito de Ituata, Carabaya -2023, donde se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 2

Número de docentes de nivel primario del distrito de Ituata correspondiente al 2023

ITUATA: NÚMERO DE DOCENTES EN EL SISTEMA EDUCATIVO POR TIPO DE GESTIÓN Y ÁREA GEOGRÁFICA, SEGÚN ETAPA, MODALIDAD Y NIVEL EDUCATIVO, 2023

Etapa, modalidad y nivel educativo	Total	Gestión		Área		Pública		Privada	
		Pública	Privada	Urbana	Rural	Urbana	Rural	Urbana	Rural
Primaria	47	47	-	-	47	-	47	-	-

Nota: en la tabla se observa en un total a 47 docentes que laboran en las instituciones de nivel primario en el distrito de Ituata. Tomado de (Estadística de la Calidad Educativa, 2023).

3.6.2. Muestra

Según Pantoja et al., (2022) argumenta que la muestra debe tener características similares a las de la población porque es una porción representativa de la población. Es por ello que la muestra fue mediante el muestreo no probabilístico, donde Ñaupas et al., (2014) indica que son métodos que no hacen uso de la ley del azar o del cálculo de probabilidades son considerados sesgados y no brindan un nivel de confiabilidad definido con respecto a las derivaciones en la investigación. Además, como se observa en la tabla 2 la población corresponde a 47 docentes, por lo que se procedió a aplicar el muestreo censal, López (1998) la muestra censal es aquella que incluye todas

las unidades de investigación, lo que significa que la población se considera censal ya que es simultáneamente universo, población y muestra.

3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

3.7.1. Técnica de la investigación

La técnica que se procedió a aplicar fue la encuesta, donde Casas et al., (2003) manifiesta que la encuesta es una técnica que permite su aplicación a una amplia población, siempre que se utilicen técnicas de muestreo adecuadas, para que los resultados puedan ser generalizados a comunidades completas.

3.7.2. Instrumentos de la investigación

La herramienta a utilizar fue el cuestionario, donde se define como una serie de preguntas relacionadas con una o más variables que serán medidas durante una investigación (Monje Álvarez, 2011)

3.8. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

3.8.1. Validación de los instrumentos

Con lo que corresponde a la validación del instrumentos fue mediante el juicio de expertos, donde Escobar y Cuervo (2008) señalan que se trata de un método valioso de validación que permite verificar la confiabilidad de una investigación al obtener la opinión informada de personas con trayectoria y experiencia en el tema, que son considerados por otros como expertos calificados y que pueden proporcionar información, evidencias, juicios y valoraciones.

3.8.2. Confiabilidad de los instrumentos

La confiabilidad se dio aplicando el coeficiente alfa de Cronbach, para un buen entendimiento el autor Quero (2010) indica que al deducir el coeficiente de confiabilidad de Cronbach, el investigador evalúa la correlación entre cada reactivo o ítem de manera individual con todos los demás, lo que produce una gran cantidad de coeficientes de correlación

Tabla 3

Confiabilidad mediante Alpha de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,949	30

Nota: en la tabla indica el nivel de confiabilidad mediante el coeficiente de Alpha de Cronbach.

Según la tabla se verifica el nivel de confiabilidad del instrumento de investigación que corresponde a 0.949, lo que denuncia que existe un nivel de confiabilidad alta.

3.9. DISEÑO DE LA ESTRATEGIA PARA LA PRUEBA DE HIPÓTESIS

3.9.1. Diseño estadístico

El diseño estadístico que se abordó en el actual estudio fue el, coeficiente de correlación de Spearman, según Martínez et al., (2009) este coeficiente utiliza los rangos o números de orden de cada grupo de sujetos para evaluar su asociación lineal entre dos cantidades, pero no considera el nivel de acuerdo o concordancia; es posible que la correlación sea de 1, pero no habrá concordancia si los instrumentos de medición miden cantidades diferentes.



CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSION

4.1. RESULTADOS

En el actual capitulo se aborda el desarrollo de los resultados acorde a los objetivos formulados en la investigación, donde cada tabla y figura corresponde a cada dimensión de análisis, asimismo, se desenvuelve la contrastación de hipótesis determinadas y la disputa de derivaciones acorde a los resultados obtenidos y los antecedentes de investigación.

Es así, en cada tabla muestra relevancia debido a que el bienestar personal implica condiciones de trabajo, lo que comprende la seguridad en el trabajo, en cuanto al clima organizacional, viene a constituirse como como la relación saludable y positivas con colegas del centro de trabajo, de ahí, que la gestión institucional toma eficiencia y eficacia pata el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Tabla 4

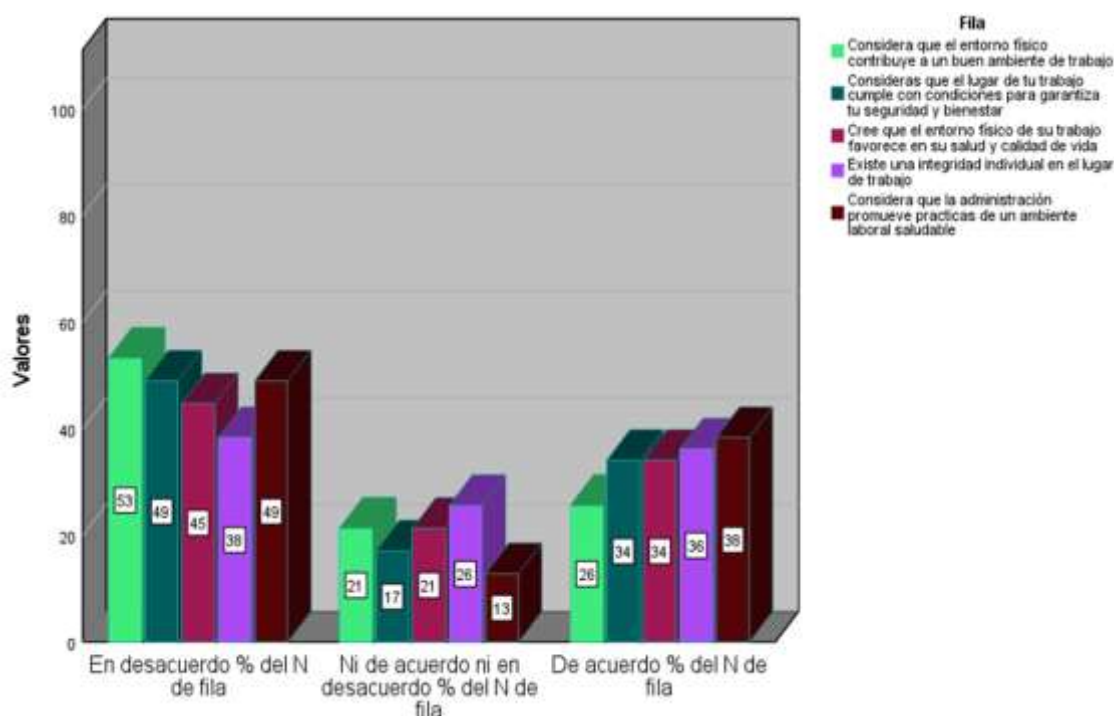
Entorno físico en el ambiente laboral saludable en docentes

	Ni de acuerdo ni en							
	En desacuerdo		desacuerdo		De acuerdo		Total	
	Recuento	% de fila	Recuento	% de fila	Recuento	% de fila	Recuento	% de fila
Considera que el entorno físico contribuye a un buen ambiente de trabajo	25	53,2%	10	21,3%	12	25,5%	47	100,0%
Consideras que el lugar de tu trabajo cumple con condiciones para garantiza tu seguridad y bienestar	23	48,9%	8	17,0%	16	34,0%	47	100,0%
Cree que el entorno físico de su trabajo favorece en su salud y calidad de vida	21	44,7%	10	21,3%	16	34,0%	47	100,0%
Existe una integridad individual en el lugar de trabajo	18	38,3%	12	25,5%	17	36,2%	47	100,0%
Considera que la administración promueve practicas de un ambiente laboral saludable	23	48,9%	6	12,8%	18	38,3%	47	100,0%

Nota: en la tabla muestra resultados sobre el entorno físico, condiciones de trabajo y la promoción del ambiente saludable.

Figura 1

Entorno físico en el ambiente laboral saludable en docentes



Nota: en la figura indica resultados respecto a al entorno físico en el ambiente laboral. Desarrollado a partir de la tabla 4.

Acorde a los efectos encontrados, en la tabla 4, se observa, que el 53.2% están en disconformidad con que el entorno físico contribuya a un buen ambiente de trabajo. Esto indica que los docentes en el distrito no perciben que el entorno físico de su lugar de trabajo tenga un impacto positivo en el ambiente laboral.

El 48.9% no considera que el lugar de trabajo cumpla con las circunstancias necesarias para certificar su seguridad y bienestar. Estos datos encontrados generan preocupación sobre aspectos como la seguridad física en el lugar de trabajo o la ausencia de medidas que susciten la comodidad de los personales.

El 44.7% no creen que el medio físico de su compromiso favorece su salud y calidad de vida. Esto señala que los docentes que laboran en los diversos establecimientos consideran que el entorno físico de su trabajo no contribuye positivamente a su bienestar general.

El 38.3% no tiene una integridad individual en el lugar de trabajo. Este dato considera que hay una falta de cohesión o un ambiente laboral donde no se promueve la confianza y el respeto entre los trabajadores.

El 48.9% no considera que la administración promueva prácticas de un ambiente laboral saludable. Esta información precisa que existe una falta de políticas, programas o acciones por parte de la dirección para perfeccionar los contextos laborales y promover la salud y el bienestar de los trabajadores.

De los datos encontrados, para el análisis se considera el dato mayor, donde el 53.2% considera que el entorno físico no asiste a un buen ambiente de trabajo es significativo, ya que refleja una percepción negativa generalizada entre los trabajadores sobre su entorno laboral. Esto concuerda con la literatura revisada, donde se destaca la importancia del entorno físico en el lugar de trabajo para responder la salud y seguridad de los asalariados. Así, para Aguilar et al. (2020) señalan que el entorno físico, que abarca desde la infraestructura hasta la ergonomía, impacta directamente en la salud y bienestar de los trabajadores. La falta de percepción positiva sobre el entorno físico puede sugerir deficiencias en aspectos como la infraestructura, la ventilación, la ergonomía y la seguridad en el lugar de trabajo, lo que puede afectar negativamente la experiencia laboral de los docentes.

Según Lopez y Pinilla (2021) sostienen que una infraestructura deficiente puede exponer a los trabajadores a riesgos físicos, como movimientos repetitivos o esfuerzos excesivos, lo cual puede influir en la percepción de los docentes sobre la contribución del entorno físico a un ambiente laboral saludable. La percepción negativa sobre el entorno físico también puede tener implicaciones en la integridad individual en el trabajo, como menciona Afanador (2002), la falta de

un entorno físico adecuado puede afectar la moral y la cohesión entre los trabajadores, lo que puede impactar en su sentido de responsabilidad y respeto hacia sí mismos y hacia los demás en el lugar de trabajo.

Este dato también es relevante en el contexto de la gestión institucional en la formación primaria, ya que un ambiente laboral saludable es fundamental para el bienestar de los docentes y, por ende, para el triunfo del proceso educativo. Para Sabastizagal et al. (2020) señalan que un ambiente laboral seguro y saludable puede mejorar la estimulación y la productividad de los asalariados, lo cual es decisivo en el ámbito educativo para responder la calidad de la enseñanza y el aprendizaje.

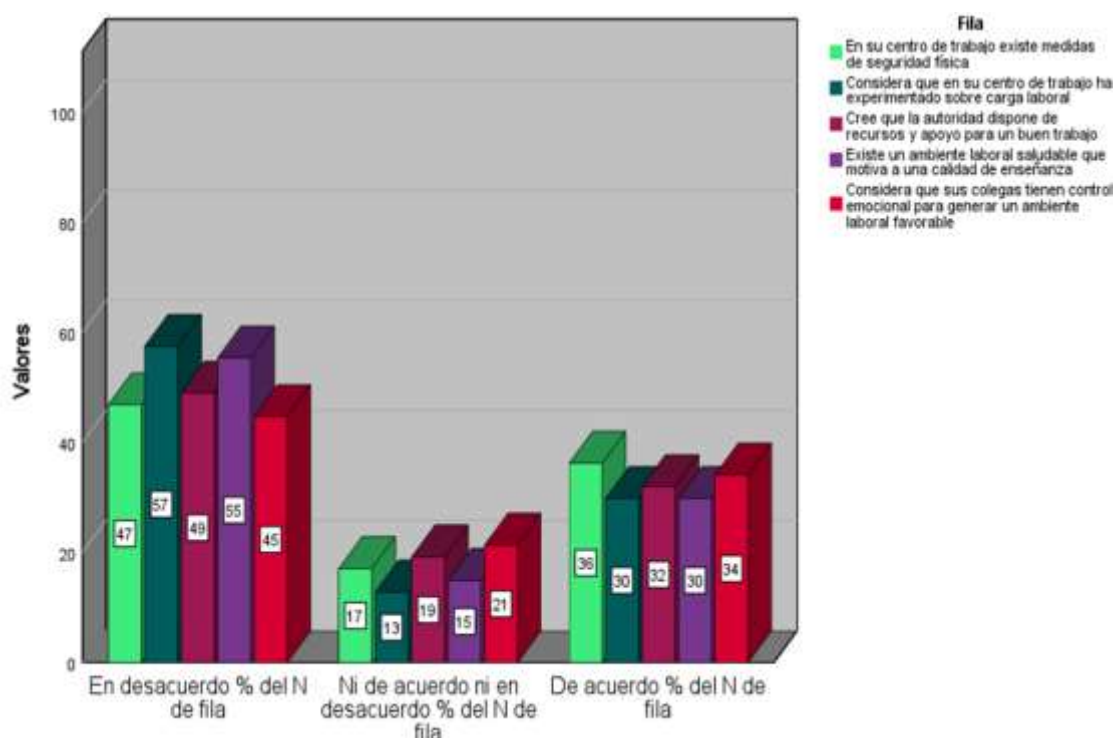
Tabla 5*Entorno psicosocial en el ambiente laboral saludable del docente*

	En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Total	
	Recuento	% de fila	Recuento	% de fila	Recuento	% de fila	Recuento	% de fila
En su centro de trabajo existe medidas de seguridad física	22	46,8%	8	17,0%	17	36,2%	47	100,0%
Considera que en su centro de trabajo ha experimentado sobre carga laboral	27	57,4%	6	12,8%	14	29,8%	47	100,0%
Cree que la autoridad dispone de recursos y apoyo para un buen trabajo	23	48,9%	9	19,1%	15	31,9%	47	100,0%
Existe un ambiente laboral saludable que motiva a una calidad de enseñanza	26	55,3%	7	14,9%	14	29,8%	47	100,0%
Considera que sus colegas tienen control emocional para generar un ambiente laboral favorable	21	44,7%	10	21,3%	16	34,0%	47	100,0%

Nota: en la figura muestra resultados relevantes sobre la carga laboral, ambiente laboral y la disposición de recursos.

Figura 2

Entorno psicosocial en el ambiente laboral saludable del docente



Nota: En la figura indica resultados sobre el entorno psicosocial del docente.

Desarrollado de la tabla 5.

Conforme a los efectos encontrados en la tabla 5, se observa que el 46.8% están en desacuerdo con la falta de medidas de seguridad física puede generar preocupaciones y ansiedades entre los docentes, lo que afecta negativamente su percepción de un ambiente laboral seguro y saludable. Este ambiente puede aumentar el riesgo de accidentes laborales y afectar la productividad y el bienestar de los trabajadores.

El 57.4% considera que la sobrecarga laboral logra tener arduas consecuencias para la salud física y mental de los docentes, como el agotamiento, el estrés crónico y el deterioro de la calidad del trabajo. Así, los docentes perciben una sobrecarga laboral sugiere la necesidad de revisar y ajustar la distribución de tareas y recursos para garantizar un ambiente laboral equilibrado y saludable.

El 48.9% señala la falta de apoyo por parte de la administración, lo cual puede impactar negativamente en la motivación, la responsabilidad y satisfacción laboral de los educandos. La falta de recursos y apoyo adecuados también puede dificultar la implementación efectiva de prácticas pedagógicas y el desarrollo profesional de los docentes.

El 55.3% percibe que el ambiente laboral no contribuye de manera positiva a su motivación y desempeño en la enseñanza. Por ello, un ambiente laboral saludable es fundamental para promover la estimulación y el encargo de los instructivos, lo cual repercute directamente en la calidad del proceso educativo.

El 44.7% considera que sus colegas no poseen un control emocional, ya que esta es importante para mantener un ambiente de trabajo positivo y colaborativo.

La falta de control emocional puede contribuir a conflictos interpersonales, estrés laboral y un clima laboral poco saludable. Esto destaca la importancia de fomentar habilidades de inteligencia emocional entre los docentes para mejorar la dinámica y el bienestar en el lugar de trabajo.

Por otro lado, para el análisis se considera el dato con mayor relevancia, donde el 57.4% han experimentado sobrecarga laboral en su centro de trabajo es especialmente relevante en el análisis del entorno psicosocial en el ambiente laboral de los docentes. Así, la sobrecarga laboral refleja una situación preocupante que puede tener serias implicaciones para su bienestar físico y mental, así como para su desempeño laboral. Por eso, la importancia de abordar la sobrecarga laboral como un factor estresante que afecta negativamente la salud y el rendimiento de los empleados (Sipion, 2019).

La sobrecarga laboral puede contribuir al estrés emocional y al agotamiento de los docentes, lo que puede afectar su motivación y satisfacción laboral (Sipion,

2019). Además, este dato resalta la necesidad de implementar estrategias para gestionar y distribuir adecuadamente las tareas y responsabilidades entre los docentes, así como para promover un equilibrio entre la vida laboral y personal. Estas acciones pueden contribuir a mejorar el ambiente laboral y a prevenir problemas de salud relacionados con el estrés laboral.

Por otro lado, la alta percepción de sobrecarga laboral también puede tener implicaciones en la calidad de la enseñanza. Cuando los docentes se sienten abrumados por la cantidad de trabajo, es más probable que experimenten agotamiento y disminución de la motivación, lo que puede afectar negativamente su capacidad para enseñar de manera efectiva y brindar un apoyo adecuado a los estudiantes (Sipion, 2019). Por lo tanto, abordar la sobrecarga laboral no solo es importante para el bienestar de los docentes, sino también para garantizar la calidad del proceso educativo y el desarrollo académico de los estudiantes.

Tabla 6

Buen clima laboral en el ambiente laboral saludable en docentes

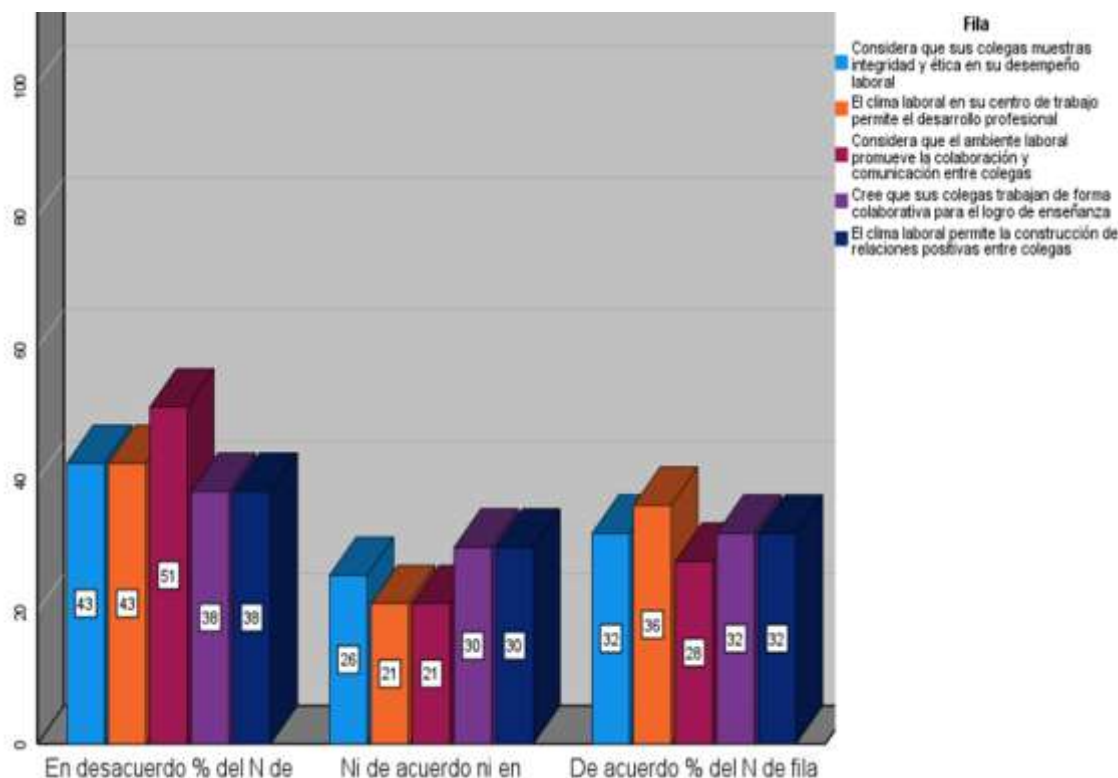
	En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Total	
	Recuento	% de fila	Recuento	% de fila	Recuento	% de fila	Recuento	% de fila
Considera que sus colegas muestran integridad y ética en su desempeño laboral	20	42,6%	12	25,5%	15	31,9%	47	100,0%
El clima laboral en su centro de trabajo permite el desarrollo profesional	20	42,6%	10	21,3%	17	36,2%	47	100,0%

Considera que el ambiente laboral promueve la colaboración y comunicación entre colegas	24	51,1%	10	21,3%	13	27,7%	47	100,0%
Cree que sus colegas trabajan de forma colaborativa para el logro de enseñanza	18	38,3%	14	29,8%	15	31,9%	47	100,0%
El clima laboral permite la construcción de relaciones positivas entre colegas	18	38,3%	14	29,8%	15	31,9%	47	100,0%

Nota: en la tabla muestra resultados sobre la promoción de la colaboración y comunicación entre colegas y el clima laboral.

Figura 3

Buen clima laboral en el ambiente laboral saludable en docentes



Nota: en la figura muestra resultados sobre el buen clima laboral en docentes.

Desarrollado a partir de la tabla 6.

Acorde a las derivaciones emanados en la tabla 6, se resalta que el 42.6% en desacuerdo con la afirmación de que sus colegas muestran integridad y ética en su desempeño laboral. La falta de percepción de integridad y ética en el desempeño laboral puede indicar problemas de confianza y credibilidad entre los colegas, lo que puede afectar negativamente el ambiente laboral y la colaboración en el equipo.

El 42.6% está en desacuerdo con la idea de que el clima laboral en su centro de trabajo permite el desarrollo profesional. Este dato precisa que existe limitaciones en cuanto a oportunidades de crecimiento y desarrollo dentro del ambiente laboral, lo cual puede afectar su motivación y compromiso con la institución.

El 51.1% consideran estar en desacuerdo sobre el ambiente laboral promueve la colaboración y comunicación entre colegas. Así, la falta de promoción de la colaboración y comunicación puede generar barreras en la interacción entre los docentes, lo que afecta la eficacia del trabajo en equipo y la eficacia del proceso educativo.

El 38.3% señalan estar en desacuerdo con la idea de que sus colegas trabajan de forma colaborativa para el logro de enseñanza. Es así, que la ausencia de colaboración puede indicar una falta de trabajo en equipo y coordinación entre los docentes, lo que puede afectar la coherencia y la calidad de la enseñanza en el centro educativo.

El 38.3% están en desacuerdo con la afirmación de que el clima laboral permite la construcción de relaciones positivas entre colegas. Por ende, la ausencia de relaciones positivas puede contribuir a un ambiente laboral tenso y poco

colaborativo, lo que afecta la moral y el bienestar de los docentes, así como la eficacia de su trabajo en equipo.

Prosiguiendo, con el análisis de datos, es ineludible tomar en cuenta el dato con mayor relevancia, donde el 51.1% en el ambiente laboral no promueve la colaboración y comunicación entre colegas es de particular importancia en el análisis del buen clima laboral en el entorno educativo. Donde se indica que existe deficiencias en la promoción de la colaboración y la comunicación dentro del ambiente laboral, lo que puede tener consecuencias negativas en la eficacia del trabajo en equipo y en el bienestar de los empleados. Este aspecto es fundamental, ya que el sentido de equipo y la comunicación efectiva son elementos esenciales para un buen clima laboral, como indican (Paladino y Del Bosco, 2005 y Treviño y Abreu, 2017).

Por eso, la falta de promoción de la colaboración y comunicación puede dificultar la resolución de problemas, la coordinación de actividades y la implementación eficaz de estrategias educativas entre los docentes. Además, esta situación puede contribuir a la fragmentación y la falta de cohesión en el equipo, lo que afecta la moral y el compromiso laboral de los docentes. Según Drucker (1999) subraya la importancia del sentido de equipo y la cohesión grupal para el funcionamiento eficaz de una organización, así como para la complacencia laboral y el bienestar de los empleados.

Tabla 7

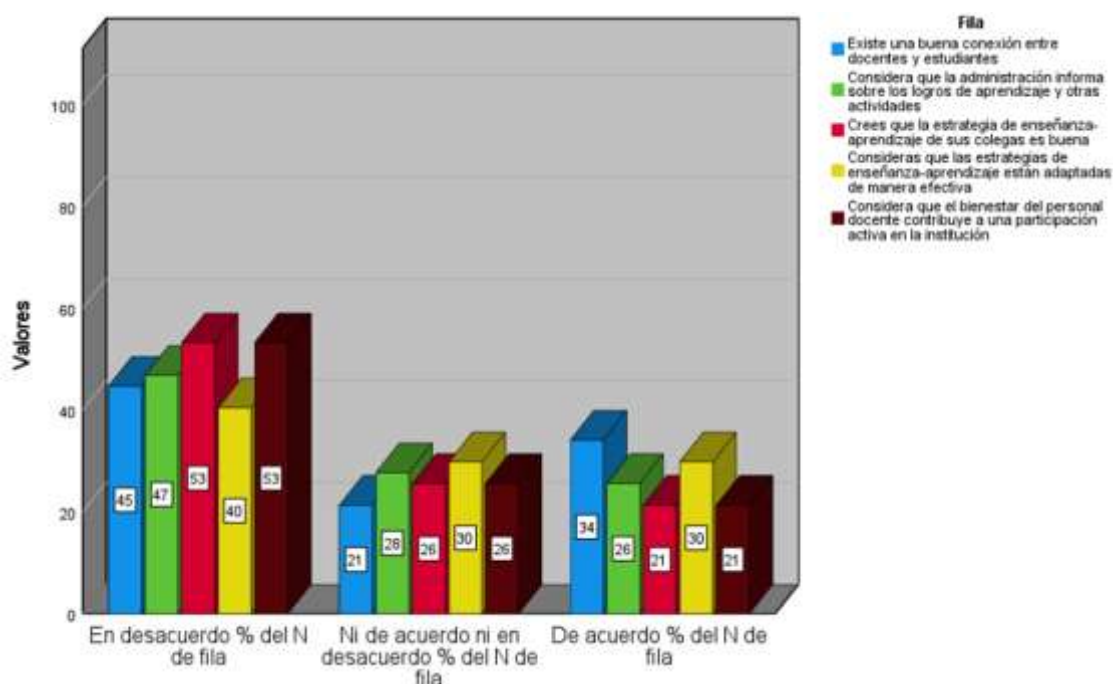
Gestión pedagógica curricular en la gestión institucional

	En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Total	
	Recuento	% de fila	Recuento	% de fila	Recuento	% de fila	Recuento	% de fila
Existe una buena conexión entre docentes y estudiantes	21	44,7%	10	21,3%	16	34,0%	47	100,0%
Considera que la administración informa sobre los logros de aprendizaje y otras actividades	22	46,8%	13	27,7%	12	25,5%	47	100,0%
Creas que la estrategia de enseñanza-aprendizaje de sus colegas es buena	25	53,2%	12	25,5%	10	21,3%	47	100,0%
Consideras que las estrategias de enseñanza-aprendizaje están adaptadas de manera efectiva	19	40,4%	14	29,8%	14	29,8%	47	100,0%
Considera que el bienestar del personal docente contribuye a una participación activa en la institución	25	53,2%	12	25,5%	10	21,3%	47	100,0%

Nota: en la tabla muestra resultados sobre las estrategias de enseñanza, bienestar del personal docente e informe de logros.

Figura 4

Gestión pedagógica curricular en la gestión institucional



Nota: en la figura indica resultados de la gestión pedagógica curricular, Desarrollado a partir de la tabla 7.

De la tabla 7, los resultados encontrados indican que el 44.7% precisa estar en desacuerdo con la conexión entre docentes y estudiantes, ya que este punto es esencial para crear un ambiente de aprendizaje efectivo y fomentar el compromiso y la participación de los estudiantes en su educación. Por ello, una conexión sólida puede promover relaciones de confianza, comunicación abierta y apoyo mutuo, lo que contribuye al éxito académico y socioemocional de los estudiantes.

El 46.8% señala estar en desacuerdo sobre la comunicación efectiva entre la administración y el personal docente, por otro lado, este punto es fundamental para el funcionamiento eficiente de la institución educativa. Así, la falta de información puede generar incertidumbre y frustración entre los docentes, lo que afecta su motivación y compromiso con el proceso educativo.

El 53.2% el dato refleja una percepción negativa sobre las habilidades pedagógicas en la institución. Ya que, las estrategias efectivas de enseñanza-aprendizaje son fundamentales para promover el aprendizaje significativo y el desarrollo de habilidades en los estudiantes, así como para mejorar la calidad de la enseñanza en general.

El 40.4% están en desacuerdo con la adaptación de las estrategias de enseñanza-aprendizaje, de ahí, que la importancia de atender las necesidades y estilos de aprendizaje diversos de los estudiantes. La ausencia de adaptación dificulta el compromiso y la participación de los estudiantes en el proceso educativo, así como limitar su capacidad para alcanzar su máximo potencial.

El 53.2% están en desacuerdo con la idea de que el bienestar del personal docente contribuye a una participación activa en la institución. Esta información resalta la importancia de cuidar el bienestar físico, emocional y profesional del personal docente para promover un ambiente laboral saludable y fomentar la participación y el compromiso con la institución educativa.

Para el análisis del dato con mayor relevancia, se señala que el 53.2% las estrategias de enseñanza-aprendizaje de sus colegas no es buena. Esta cifra refleja una evaluación negativa de las habilidades de enseñanza-aprendizaje implementadas por los colegas, lo que puede indicar el uso inadecuado, por ello la necesidad de un reconocimiento de la efectividad de las metodologías educativas empleadas (García et al., 2014). El conocimiento negativo de las estrategias de enseñanza-aprendizaje es mala, ya que estas herramientas son cruciales para suscitar el aprendizaje significativo y el desarrollo de habilidades en los estudiantes (Pimienta & García, 2012).

La mala apreciación sobre las estrategias de enseñanza-aprendizaje también puede tener implicaciones en la calidad del proceso educativo en general. Las estrategias efectivas no solo facilitan la adquisición de conocimientos por parte de los estudiantes, sino que también fomentan su participación activa y su compromiso con el aprendizaje (García y Cerna, 2023). Además, una enseñanza de calidad puede contribuir al desarrollo integral de los estudiantes, promoviendo no solo su rendimiento académico, sino también su desarrollo socioemocional y su capacidad para enfrentar los desafíos del mundo actual (Castro, 2005).

Sin embargo, el dato también muestra que el 40.4% de los docentes considera que las estrategias de enseñanza-aprendizaje no están adaptadas de manera efectiva. Esta percepción puede indicar deficiencias en la adaptación de las metodologías educativas a las necesidades y estilos de aprendizaje diversos de los estudiantes (García y Cerna, 2023).

Tabla 8*Gestión organizativa en la gestión institucional*

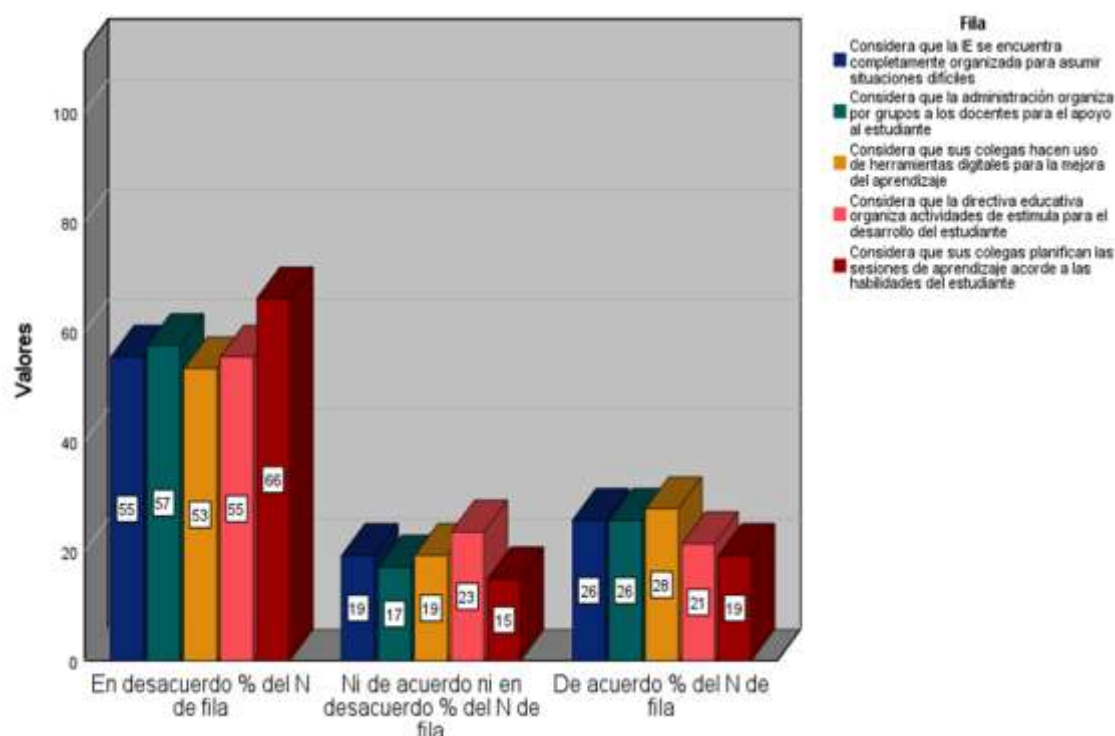
	En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Total	
	Recuento	% de fila	Recuento	% de fila	Recuento	% de fila	Recuento	% de fila
Considera que la IE se encuentra completamente organizada para asumir situaciones difíciles	26	55,3%	9	19,1%	12	25,5%	47	100,0%
Considera que la administración organiza por grupos a los docentes para el apoyo al estudiante	27	57,4%	8	17,0%	12	25,5%	47	100,0%
Considera que sus colegas hacen uso de herramientas digitales para la mejora del aprendizaje	25	53,2%	9	19,1%	13	27,7%	47	100,0%

Considera que la directiva educativa organiza actividades de estimula para el desarrollo del estudiante	26	55,3%	11	23,4%	10	21,3%	47	100,0%
Considera que sus colegas planifican las sesiones de aprendizaje acorde a las habilidades del estudiante	31	66,0%	7	14,9%	9	19,1%	47	100,0%

Nota: en la tabla muestra resultados sobre la organización grupal de docentes, organización para asumir problemas y desarrollo de actividades.

Figura 5

Gestión organizativa en la gestión institucional



Nota: en la figura indica resultados sobre la gestión organizativa. Desarrollado a partir de la tabla 8.

De las secuelas encontrados en la tabla 8, se observa que el 55,3% están en desacuerdo con la afirmación de que la institución educativa está íntegramente constituida para enfrentar escenarios difíciles. La percepción de que la institución

no está completamente preparada para enfrentar desafíos, esto es deficiencias en los procesos de planificación y gestión de crisis, lo que podría afectar la capacidad de la institución para responder eficazmente a eventos inesperados o emergencias.

El 57.4% están en desacuerdo con la afirmación de que la administración organiza a los docentes por grupos para brindar apoyo al estudiante. Así, la falta de distribución por parte de la dirección dificultar la ejecución de estrategias efectivas de apoyo académico y socioemocional para los estudiantes, lo que puede afectar su éxito académico y bienestar en general.

El 53.2% están en desacuerdo con la idea de que sus colegas hacen uso de materiales digitales para optimizar el aprendizaje. por ello, la falta de uso de herramientas digitales indica una brecha en la integración de la tecnología en el proceso educativo, lo que puede limitar las conformidades de aprendizaje y el progreso de habilidades digitales entre los alumnos.

El 55.3% consideran estar en desacuerdo con la afirmación de que la directiva educativa organiza actividades de estimulación para el desarrollo del estudiante. Así, la ausencia de organización de actividades de estimulación afecta el desarrollo integral de los alumnos y su estimulación para formarse, lo que puede repercutir en su rendimiento académico y bienestar emocional.

El 66.0% señala estar en desacuerdo respecto a la idea de que sus colegas planifican las sesiones de aprendizaje de acuerdo a las habilidades del estudiante. Esta percepción negativa precisa que la falta de adaptación de la enseñanza a las necesidades individuales de los estudiantes, lo que puede afectar su compromiso y desempeño académico.

Para el análisis de los datos con mayor relevancia, se precisa que el 55.3% no está completamente organizada para asumir situaciones difíciles, revela una percepción crítica sobre la capacidad de la institución para gestionar eventos imprevistos o desafiantes. Esta cifra resalta la importancia de una gestión organizativa efectiva para preparar a la institución para hacer frente a diversas situaciones, desde crisis académicas hasta emergencias de seguridad o eventos naturales (García y Cerna, 2023). La falta de organización socava la capacidad de respuesta de la institución y generar incertidumbre entre los docentes, lo que podría afectar negativamente la calidad del ambiente laboral y la eficacia de las medidas tomadas durante situaciones difíciles.

Por último, el 66.0% señala que sus colegas no planifican las sesiones de aprendizaje de acuerdo a las habilidades del estudiante. Esta percepción resalta la necesidad de una planificación curricular más individualizada y centrada en el estudiante para adaptarse a las necesidades y estilos de aprendizaje diversos (Codina, 2010). La falta de adaptación de las sesiones de aprendizaje limita el potencial de los alumnos y disminuir su motivación y responsabilidad con el proceso educativo.

Tabla 9*Gestión administrativa en la gestión institucional*

	Ni de acuerdo ni en							
	En desacuerdo		desacuerdo		De acuerdo		Total	
	Recuento	% de fila	Recuento	% de fila	Recuento	% de fila	Recuento	% de fila
La autoridad de la institución informa sobre los recursos del personal de la IE	25	53,2%	10	21,3%	12	25,5%	47	100,0%

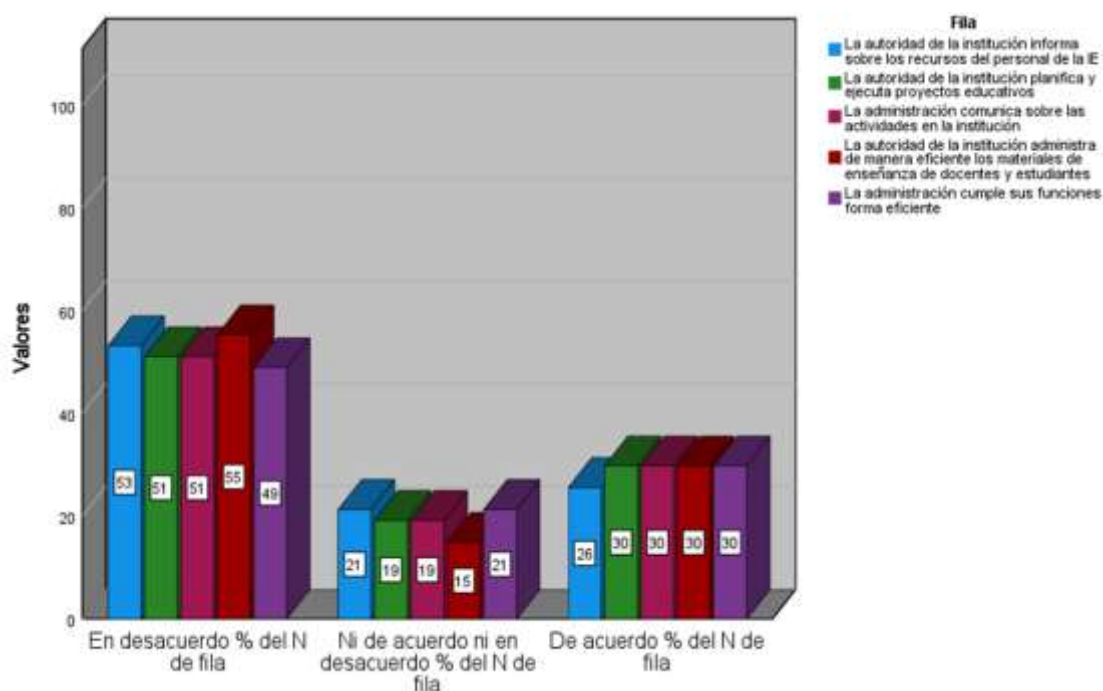


La autoridad de la institución planifica y ejecuta proyectos educativos	24	51,1%	9	19,1%	14	29,8%	47	100,0%
La administración comunica sobre las actividades en la institución	24	51,1%	9	19,1%	14	29,8%	47	100,0%
La autoridad de la institución administra de manera eficiente los materiales de enseñanza de docentes y estudiantes	26	55,3%	7	14,9%	14	29,8%	47	100,0%
La administración cumple sus funciones forma eficiente	23	48,9%	10	21,3%	14	29,8%	47	100,0%

Nota: en la tabla muestra resultados referentes a la eficiencia de los materiales y el uso de los recursos del personal de la institución.

Figura 6

Gestión administrativa en la gestión institucional



Nota: en la figura indica resultados sobre la gestión administrativa. Desarrolla a partir de la tabla 9.

De la tabla 9, los efectos muestran que el 53.2% de los docentes precisan estar en desacuerdo con la idea de que la autoridad de la institución informa adecuadamente sobre los recursos del personal en la institución educativa. Esto indica una falta de transparencia o comunicación inadecuada por parte de la administración en cuanto a los recursos disponibles para el personal.

El 51.1% consideran estar en desacuerdo con la afirmación de que la autoridad de la institución planifica y ejecuta proyectos educativos. De ahí, que muestra las deficiencias en la planificación y ejecución de proyectos por parte de la administración, lo que puede afectar negativamente la calidad de la educación impartida en la institución.

El 51.1% consideran estar en desacuerdo con la afirmación de que la administración comunica sobre las actividades en la institución. Esta percepción

puede tener diversas implicaciones en la gestión institucional, como el problema de información desactualizada o falta de conocimiento entre el personal docente, administrativo y estudiantil sobre eventos, proyectos o iniciativas que se estén desarrollando en la institución.

El 55.3% señalan estar en desacuerdo con la eficiencia de la administración en el manejo de los materiales de enseñanza. Esto se traduce en problema de disponibilidad, mantenimiento o distribución equitativa de los recursos educativos en la institución.

El 48.9% precisan estar en desacuerdo con la eficiencia en el cumplimiento de funciones por parte de la administración. Esto sugiere que hay áreas en las que la administración no puede mejorar en términos de eficiencia y cumplimiento de responsabilidades.

En el punto de análisis minucioso de resultados, el 55% de los encuestados están en desacuerdo con que la autoridad de la institución administre de manera eficaz los materiales directos de enseñanza de docentes y estudiantes. este dato señala que existe grave deficiencia en la gestión de recursos materiales, lo que podría afectar directamente la disponibilidad y calidad de los recursos necesarios para el proceso educativo.

Así, la gestión administrativa se puede observar que estos resultados reflejan una falta de atención a aspectos fundamentales como la comunicación, la planificación y la gestión eficiente de recursos humanos y materiales. Autores como García & Cerna (2023) y Saavedra et al. (2021) subrayan la categoría de una gestión conveniente del personal y de las actividades planificadas para el éxito de la institución, mientras que Valbuena (2008) y Bravo (2004) enfatizan la relevancia de una gestión eficiente de capitales y bastos para el logro de los

objetivos establecidos. En resumen, estos datos indican la necesidad urgente de mejorar la gestión administrativa en las instituciones educativas del distrito de Ituata, Carabaya, para garantizar un ambiente laboral saludable y un adecuado funcionamiento institucional.

4.2. PROCESO DE LA PRUEBA DE HIPÓTESIS

4.2.1. Prueba de normalidad

Para el análisis de la prueba se determinó mediante la prueba de la normalidad, donde se indica si los datos tienen una distribución normal o no, para ello se considera la prueba de Shapiro-Wilk, la aplicación corresponde cuando el tamaño muestral es menor a 50, de ahí, se formula las siguientes hipótesis:

Ho: los datos tienen una distribución normal.

Ha: los datos no tienen una distribución normal.

Tabla 10

Prueba de normalidad para determinar la distribución de datos

Pruebas de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Ambiente laboral saludable	,976	47	,441
Gestión institucional	,920	47	,110

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Los criterios establecidos es el nivel de significancia al 5% (0.05) y de confianza al 95%.

Si Sig. > 0.05, no se rechaza la hipótesis nula, lo que implica que los datos pueden considerarse normalmente distribuidos.

Si Sig. ≤ 0.05, se rechaza la hipótesis nula, lo que indica que los datos no siguen una distribución normal.

Presentan datos que cumplen con la suposición de normalidad según la prueba Shapiro-Wilk. Por lo tanto, se puede aplicar análisis estadísticos paramétricos que requieren normalidad, como la correlación de Pearson o pruebas T, dependiendo del objetivo del análisis.

4.2.2. Prueba de hipótesis del objetivo específico 1

Para la contrastación de hipótesis se ha desarrollado a partir del coeficiente de Pearson, donde:

Ho: No existe influencia significativa entre el ambiente laboral saludable y la gestión institucional de nivel primario del distrito de Ituata, Carabaya- 2023.

Ha: Existe influencia significativa entre el ambiente laboral saludable y la gestión institucional de nivel primario del distrito de Ituata, Carabaya- 2023.

Tabla 11

Correlación de Pearson de la variable ambiente laboral saludable y la gestión institucional

<i>Correlaciones</i>		Ambiente laboral saludable	Gestión institucional
Ambiente laboral saludable	Correlación de Pearson	1	,515**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	47	47
Gestión institucional	Correlación de Pearson	,515**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	47	47

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Según la tabla 11, se ha considerado el nivel de significancia del 5% donde $\alpha = 0,05$ y el nivel de confianza al 95%, de ahí, se tiene un valor de 0,515 la significancia es menor $p=0.000 < 0,05$, de los datos se indica que existe una relación baja del ambiente laboral sobre la gestión institucional, donde se acepta la Ho y se acepta la Ha.

Tabla 12*Regresión lineal sobre el ambiente laboral saludable**Resumen del modelo*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,515 ^a	,265	,249	10,03527

a. Predictores: (Constante), Ambiente laboral saludable

El valor de $R=0.515$ indica la magnitud de la relación entre el ambiente laboral saludable y la variable dependiente gestión institucional. El coeficiente de determinación $R^2 = 0.265$ indica que el 26.5% de la varianza de la variable dependiente gestión institucional en función del ambiente laboral saludable.

4.2.3. Prueba de hipótesis específico 2

Para la contrastación de hipótesis se ha desarrollado a partir del coeficiente de Pearson, donde:

Ho: no existe influencia entre el entorno físico del ambiente laboral saludable y la gestión institucional, de nivel primario del distrito de Ituata, Carabaya- 2023.

Ha: existe influencia entre el entorno físico del ambiente laboral saludable y la gestión institucional, de nivel primario del distrito de Ituata, Carabaya- 2023

Tabla 13*Análisis de objetivo específico 1 mediante Rho de Spearman*

		Entorno físico	Gestión institucional
Entorno físico	Correlación de Pearson	1	,399**
	Sig. (bilateral)		,005
	N	47	47
Gestión institucional	Correlación de Pearson	,399**	1
	Sig. (bilateral)	,005	
	N	47	47

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Según la tabla 12, se ha considerado el nivel de significancia del 5% donde $\alpha = 0,05$ y el nivel de confianza al 95%, de ahí, se tiene un valor de 0,399 la significancia es $p=0.000 < 0,05$, de los datos se indica que existe una relación baja del entorno físico sobre la gestión institucional, donde se impugna la H_0 y se acepta la H_a .

Tabla 14

Regresión lineal del entorno físico

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,399 ^a	,160	,141	10,73371

a. Predictores: (Constante), Entorno físico

El valor de $R=0.399$ indica la magnitud de la relación entre el entorno físico y la variable dependiente gestión institucional. El coeficiente de determinación $R^2 = 0.160$ indica que el 16.0% de la varianza de la variable dependiente gestión institucional en función del entorno físico.

4.2.2. Prueba de hipótesis específico 3

Para la contrastación de hipótesis se ha desarrollado a partir del coeficiente de Pearson, donde:

H_0 : no existe influencia entre el entorno psicosocial del ambiente laboral saludable y la gestión institucional, de nivel primario del distrito de Ituata, Carabaya- 2023.

H_a : existe influencia entre el entorno psicosocial del ambiente laboral saludable y la gestión institucional, de nivel primario del distrito de Ituata, Carabaya- 2023.

Tabla 15*Análisis de objetivo específico 2 mediante Rho de Spearman*

		Entorno psicosocial	Gestión institucional
Entorno psicosocial	Correlación de Pearson	1	,535**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	47	47
Gestión institucional	Correlación de Pearson	,535**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	47	47

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Según la tabla 13, se ha considerado el nivel de significancia del 5% donde $\alpha = 0,05$ y el nivel de confianza al 95%, de ahí, se tiene un valor de 0,535 la significancia es $p=0.000 < 0,05$, de los datos se indica que existe una relación moderada del entorno psicosocial sobre la gestión institucional, donde se resiste la H_0 y se admite la H_a .

Tabla 16*Regresión lineal de entorno psicosocial**Resumen del modelo*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,535 ^a	,287	,271	9,88821

a. Predictores: (Constante), Entorno psicosocial

El valor de $R=0.535$ indica la magnitud de la relación entre el entorno psicosocial y la variable dependiente gestión institucional. El coeficiente de determinación $R^2 = 0.287$ indica que el 28.7% de la varianza de la variable dependiente gestión institucional en función del entorno psicosocial.

4.2.3. Prueba de hipótesis específico 4

Para la contrastación de hipótesis se ha desarrollado a partir de correlación de, donde:

Ho: no existe entre el buen clima laboral del ambiente laboral saludable y la gestión institucional, de nivel primario del distrito de Ituata, Carabaya- 2023.

Ha: existe entre el buen clima laboral del ambiente laboral saludable y la gestión institucional, de nivel primario del distrito de Ituata, Carabaya- 2023.

Tabla 17

Análisis de objetivo específico 3 mediante Rho de Spearman

		Buen clima laboral	Gestión institucional
Buen clima laboral	Correlación de Pearson	1	,481**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	47	47
Gestión institucional	Correlación de Pearson	,481**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	47	47

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Según la tabla 17, se ha considerado el nivel de significancia del 5% donde $\alpha = 0,05$ y el nivel de confianza al 95%, de ahí, se tiene un valor de 0,481 la significancia máxima es $p=0.000<0.05$, de los datos se indica que existe una relación baja del buen clima laboral sobre la gestión institucional, donde se refuta la Ho y se admite la Ha.

Tabla 18*Regresión lineal de buen clima laboral**Resumen del modelo*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,481 ^a	,231	,214	10,26764

a. Predictores: (Constante), Buen clima laboral

El valor de $R=0.481$ indica la magnitud de la relación entre el buen clima laboral y la variable dependiente gestión institucional. El coeficiente de determinación $R^2 = 0.231$ indica que el 23.1% de la varianza de la variable dependiente gestión institucional en función del buen clima laboral.

4.3. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Objetivo específico 1: este resultado es consistente con la conclusión de Capcha (2020), quien encontró una correlación relevante entre el clima organizacional y la gestión institucional en un contexto universitario. De ahí, la importancia de mejorar el entorno físico del ambiente laboral y fortalecer la comisión institucional en las escuelas primarias del distrito mencionado. Un entorno físico adecuado contribuye significativamente a la salud, el bienestar y la productividad de los empleados, asimismo, una gestión institucional efectiva fomenta la comunicación, la participación y el apoyo dentro de la comunidad educativa. Por lo tanto, es crucial que las autoridades educativas tomen medidas para abordar las preocupaciones identificadas y promover un ambiente laboral saludable que beneficie tanto a los empleados como al funcionamiento general de las instituciones educativas.

Objetivo específico 2: según Spencer et al. (2018), quienes destacaron la importancia de fomentar la participación activa y el bienestar de todos los miembros de la comunidad educativa para mejorar la calidad de vida y la productividad en el entorno laboral. Estos hallazgos señalan la presencia de tensiones y deficiencias en el entorno psicosocial y la gestión institucional que afecta negativamente la salud y el bienestar de los empleados, así como la calidad de la enseñanza. aunque coexiste una reciprocidad positiva entre el entorno psicosocial y la gestión institucional en las escuelas primarias del distrito de Ituata, Carabaya, es evidente que aún hay áreas que requieren atención y mejora. Es crucial que las autoridades educativas adopten medidas para garantizar la seguridad física de los empleados, reducir la sobrecarga laboral,



promover un ambiente laboral saludable y brindar el apoyo necesario para mejorar la calidad de enseñanza.

Objetivo específico 3: según López y Pinilla (2021), quienes resaltaron la importancia de la participación activa de los trabajadores, el liderazgo efectivo y la promoción de hábitos saludables para crear un entorno laboral saludable. Por otro lado, de los resultados se indica que existe deficiencias en la forma en que se están llevando a cabo las operaciones administrativas dentro de las instituciones educativas. Así, la existencia de una correlación significativa entre el buen clima laboral y la gestión institucional en las escuelas primarias del distrito de Ituata, Carabaya, es esencial abordar las preocupaciones identificadas en relación con la gestión institucional para optimizar aún más el ambiente laboral y el funcionamiento general de las instituciones educativas.

CONCLUSIONES

PRIMERA: se explicó en un 26.5% influye el ambiente laboral saludable en la gestión institucional en instituciones educativas de nivel primario del distrito de Ituata, asimismo, se obtuvo la correlación de Pearson 0.515, la significancia $p=0.000<0.05$, ya que en el lugar de trabajo existe deficiencias en la infraestructura y las condiciones laborales. Además, problemas en la gestión institucional y en el fomento de un entorno laboral saludable.

SEGUNDA: se determinó en un 16.0% influye el entorno físico en la gestión institucional de instituciones educativas de nivel primario del distrito de Ituata, asimismo, se obtuvo la correlación de Pearson 0.399, la significancia $p=0.005<0.05$, donde el valor de Rho de Spearman es 0,489 y el nivel de significancia es 0.000, de ahí, la falta de satisfacción con el entorno físico tiene repercusiones negativas en la salud, el bienestar y la productividad de los empleados. Además, la percepción de que la administración no promueve prácticas de un ambiente laboral saludable indica una posible falta de atención y acción por parte de las autoridades educativas en este aspecto crucial.

TERCERA: se determinó en un 28.7% influye el entorno psicosocial en la gestión institucional de instituciones educativas de nivel primario del distrito de Ituata, asimismo, se obtuvo la correlación de Pearson 0.535, la significancia $p=0.000<0.05$, donde el valor de Rho de Spearman es 0,545 y el nivel de significancia es 0.000, de ahí, los docentes expresan y la falta de apoyo por parte de la autoridad pueden

contribuir a un ambiente laboral estresante y poco motivador para los empleados. Además, la falta de percepción de control emocional por parte de los colegas puede afectar negativamente el ambiente laboral y la calidad de las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo.

CUARTA: se determinó en un 23.1% influye el buen clima laboral en la gestión institucional de instituciones educativas de nivel primario del distrito de Ituata, asimismo, se obtuvo la correlación de Pearson 0.535, la significancia $p=0.001 < 0.05$, donde el valor de Rho de Spearman es 0,545 y el nivel de significancia es 0.000, de ahí, la falta de colaboración y comunicación entre colegas, así como la percepción de falta de ética en el desempeño laboral, pueden contribuir a un ambiente laboral poco saludable y poco motivador para los empleados. Además, la falta de trabajo colaborativo entre colegas puede afectar negativamente la eficacia y el rendimiento en el logro de los objetivos de enseñanza.

RECOMENDACIONES

PRIMERA: a profesionales del área educativa, realizar investigaciones sobre las condiciones laborales que afectan en el bienestar y la productividad de los trabajadores en las instituciones educativas de nivel primario.

SEGUNDA: a la autoridad de la institución, implementar políticas y prácticas que promuevan un ambiente laboral saludable en la institución. Esto es, en la creación de programas de bienestar para el personal, la promoción de hábitos saludables en el lugar de trabajo y la implementación de estrategias para reducir el estrés y la carga laboral.

TERCERA: a la autoridad de la institución, brindar un adecuado apoyo emocional y profesional al personal docente. Esto incluye en la implementación de programas de apoyo psicológico, asesoramiento y capacitación en manejo del estrés, así como la promoción de un ambiente de trabajo colaborativo y solidario

CUARTA: al personal administrativo de la institución, buscar oportunidades de desarrollo profesional que les permitan mejorar sus habilidades y competencias en áreas relevantes para su trabajo. Esto incluye en la participación en cursos de capacitación, talleres y programas de desarrollo profesional relacionados con la gestión institucional, la comunicación interpersonal y el trabajo en equipo.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Afanador, M. I. (2002). El derecho a la integridad personal -elementos para su análisis. *Reflexión Política*, 4(8).
<https://www.redalyc.org/pdf/110/11000806.pdf>
- Aguilar, F., Ibarguen, F., Panduro, J., Muñoz, R., & Vivanco, J. (2020). *Desarrollo organizacional, ambiente laboral en la gestión educativa*.
<http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/575/3/fernando%20aguilar.pdf>
- Barrios, S., & Paravic, T. (2006). Promoción de la salud y un entorno laboral saludable. *Revista Latino-am Enfermagem*, 14(1).
<https://www.scielo.br/j/rlae/a/Htfc5SpcDQPw8LSsSGsKdCs/?format=pdf&lang=es>
- Batthyány, K., Cabrera, M., Alesina, L., Lorena, M., Mascheroni, P., Moreira, N., Picasso, F., Ramírez, J., & Rojo, V. (2011). *Metodología de la investigación en Ciencias Sociales. Apuntes para un curso inicial*. Universidad de la República.
- Bravo, J. (2004). Los medios de enseñanza: Clasificación, selección y aplicación. *Pixel-Bit. Revista de Medios y Educación*, 24.
<https://www.redalyc.org/pdf/368/36802409.pdf>
- Capcha, J. (2020). *Clima organizacional y su influencia en la gestión institucional del I.E.S.P.P. Gustavo Allende Llavería en la provincia de Tarma – región Junín* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión].
http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/2113/1/T026_04030712_M.pdf



- Casas, J., Repullo, J., & Donado, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). *Aten Primaria*, 31(8).
<https://core.ac.uk/download/pdf/82245762.pdf>
- Castro, F. (2005). Gestión curricular: Una nueva mirada sobre el curriculum y la institución educativa. *Horizontes Educativos*, 10.
<https://www.redalyc.org/pdf/979/97917573002.pdf>
- Codina, A. (2010). El arte de la ejecución de la estrategia. *Revista Ciencias Estratégicas*, 18(24).
<https://www.redalyc.org/pdf/1513/151316944004.pdf>
- Drucker, P. (1999). *La sociedad Post-Capitalista*. Grupo Editorial Norma.
- Escobar, J., & Cuervo, Á. (2008). Validez de contenido y juicio de expertos: Una aproximación a su utilización. *Avances en Medición*, 6.
https://www.researchgate.net/publication/302438451_Validez_de_contenido_y_juicio_de_expertos_Una_aproximacion_a_su_utilizacion
- Estadística de la Calidad Educativa. (2023). *Ficha de Institución Educativa. Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado de Molina*.
https://escale.minedu.gob.pe/PadronWeb/info/ce?cod_mod=1748201&anexo=0
- García, E., García, A., & Reyes, J. (2014). Relación maestro alumno y sus implicaciones en el aprendizaje. *Ra Ximha*, 10(5).
<https://www.redalyc.org/pdf/461/46132134019.pdf>
- García, Y., & Cerna, C. (2023). *Gestión institucional y calidad educativa en una Institución Educativa de nivel Secundaria de Nasca 2022* [Tesis de Maestría, Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI].



<https://repositorio.uct.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/3627/Tesis%20de%20GARCIA%20SOTOMAYOR%20YULIANA%20MAR%20c3%208dA%20ISABEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. del P. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta edición).

<https://www.uncuyo.edu.ar/ices/upload/metodologia-de-la-investigacion.pdf>

Hervás, G., & Moral, G. (2017). *Regulación emocional aplicada al campo clínico*.

<https://www.ucm.es/data/cont/docs/1368-2018-05-11-FOCAD%20FINAL%20COMPLETO.pdf>

Lagos, J. (2019). La seguridad física de los estudiantes dentro de las instituciones educativas. *Runin*, 8, 51-55.

Lopez, G., & Pinilla, V. (2021). *Influencia de un entorno laboral saludable en la productividad de los empleados en las pymes Colombianas. Una revisión documental* [Tesis, Universidad ECCI].

<https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/1560/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1>

López, J. (1998). *Procesos de investigación* (Primera edición). Panapo.

Martínez, R. M., Tuya, L. C., Martínez, M., Pérez, A., & Cánovas, A. M. (2009).

El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman caracterización. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 8(2).

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2009000200017



- Monje Álvarez, C. A. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa: Guía didáctica*. <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- Narváez, M., Gutiérrez, C., & Senior, A. (2011). Gestión organizacional. Una aproximación a su estudio desde el paradigma de la complejidad. *Revista Venezolana de Análisis de Coyuntura*, XVII(2). <http://www.redalyc.org/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=36422801003>
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación Cuantitativa—Cualitativa y Redacción de la Tesis* (4ta Edición). https://www.lopezgalvezasesores.com/descargas/metodologia_investigaci%C3%B3n.pdf
- Organización Mundial de la Salud. (2010). *Creación de entornos de trabajo saludables: Un modelo para la acción: Para empleadores, trabajadores, autoridades normativas y profesionales*. https://www3.paho.org/hq/dmdocuments/2010/Healthy%20Workplaces_Print%20Version_SPANISH.pdf
- Paladino, D., & Del Bosco, P. (2005). Integridad: Respuesta superadora a los dilemas éticos del hombre de empresa. *Journal of Economics, Finance and Administrative Science*, 10(18-19). <https://www.redalyc.org/pdf/3607/360733600001.pdf>
- Pantoja, M., Arciniegas, O., & Álvarez, S. (2022). Desarrollo de una investigación a través de un plan de estudio. *Revista Conrado*, 18(S3), 165-171.
- Phoco, P. (2017). *Influencia de la gestión educativa en un clima laboral solidario en las instituciones educativas del nivel primario de la “red educativa del*



distrito de layo" UGEL Canchis, Cusco 2015 [Tesis de maestría, Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez].
<https://core.ac.uk/reader/249337710>

Pimienta, J., & García, J. (2012). *Estrategias de enseñanza-aprendizaje: Docencia universitaria basada en competencias* (Primera edición).
http://prepajocotepec.sems.udg.mx/sites/default/files/estrategias_pimiento_0.pdf

Quero, M. (2010). Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach. *Telos*, 12(2).
<https://www.redalyc.org/pdf/993/99315569010.pdf>

Quispe, J. (2017). *"La gestión institucional y su relación con el clima organizacional de las instituciones educativas primarias del distrito de Desaguadero 2015"* [Tesis de Maestría]. Universidad Cesar Vallejo.

Romano, M. (2019). La importancia de un buen clima laboral. *Revista IEU Universidad y Alethéia*.
https://revista-aletheia.ieu.edu.mx/documentos/A_opinion/2019/10_Octubre/Art_Op_7.pdf

Romero, J. (2022). Alcances y desafíos de la gestión institucional en el periodo 2020-2021. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 6(25).
<https://revistahorizontes.org/index.php/revistahorizontes/article/view/646/1268>

Saavedra, F., Saldaña, C., & Delgado, J. (2021). Proceso de incorporar de personal y desempeño laboral, registro nacional de identificación y estado civil tarapoto. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(4).
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.709



- Saavedra, L., & Chura, V. (2022). *Clima organizacional y gestión educativa en la red educativa suma Qhantati de la UGEL Moho, Puno—2022* [Tesis de maestría, Universidad José Carlos Mariátegui]. https://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/1727/Liz-Vianet_tesis_titulo_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sabastizagal, I., Astete, J., & Benavides, F. (2020). Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 37(1). <http://www.scielo.org.pe/pdf/rins/v37n1/1726-4642-rins-37-01-32.pdf>
- Sánchez, F. (2019). Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1). <http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v13n1/a08v13n1.pdf>
- Sánchez, F., Lledó, A., & Perandones, T. (2012). El aprendizaje desde la perspectiva de los valores. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 1(1). <https://www.redalyc.org/pdf/3498/349832342010.pdf>
- Sandoval, R. (2019). *Gestión institucional y la calidad del servicio educativo en la Institución Educativa Túpac Amaru del distrito de Villa María del Triunfo en el año 2017* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16609/Sandoval_mr.pdf?sequence=3&isAllowed=y



- Sarmiento, S., García, K., & Pozo, O. (2021). Implementación de la metodología Lesson Study en el centro de apoyo San Vicente de Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(5). <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v13n5/2218-3620-rus-13-05-376.pdf>
- Sipion, E. (2019). *Sobrecarga laboral y sus consecuencias en los colaboradores* [Tesis de Pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2625/1/TIB_SipionEcanEstefanny.pdf
- Spencer, J., Silva, M., Mederos, M., & Gutiérrez, y M. (2018). Entorno laboral saludable en las instituciones educativas y riesgos psicosociales del personal docente. *Revista Killkana Sociales*, 2(4). <file:///C:/Users/ERYK/Downloads/Dialnet-EntornoLaboralSaludableEnLasInstitucionesEducativa-6799315.pdf>
- Tapia, J. (2019). *La gestión educativa y el nivel de satisfacción laboral de los docentes en Instituciones Educativas Secundarias del distrito de Paucarcolla—Puno* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/564bc88e-6b96-4e9a-bfee-b1cdea188c93/content>
- Treviño, N., & Abreu, J. L. (2017). Trabajo en Equipo, Grupos de Trabajo y la Perspectiva de Competencia. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 12(3). [http://www.spentamexico.org/v12-n3/A25.12\(3\)405-422.pdf](http://www.spentamexico.org/v12-n3/A25.12(3)405-422.pdf)
- Urrego, P. (2016). *Entorno laboral saludable como incentivo al talento humano en salud. “Estrategia incentivos-tareas de todos”*.



<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/TH/entorno-laboral-saludable-incentivo-ths-final.pdf>

Valbuena, V. (2008). Desarrollo de actividades en el aula y el proceso de construcción del conocimiento en alumnos de Educación Básica. *Omnia*, 14(3). <https://www.redalyc.org/pdf/737/73711121001.pdf>

Velásquez, A. (2007). La organización, el sistema y su dinámica: Una versión desde Niklas Luhmann. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 61. <https://www.redalyc.org/pdf/206/20611495014.pdf>

Zavaleta, E. (2021). Análisis de la gestión institucional en las unidades académicas de la Policía Nacional—Perú. *Comuni@cción*, 12(1). <https://www.redalyc.org/journal/4498/449870428005/449870428005.pdf>

Zea, C. (2019). *Gestión de riesgos y gestión institucional de la Unidad de Gestión Educativa Local Puno, 2019* [Tesis de Maestría en Educación, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44112/Zea_HC-SD.pdf



ANEXOS



ANEXO 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: INFLUENCIA DE AMBIENTE LABORAL SALUDABLE EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE NIVEL PRIMARIA DEL DISTRITO DE ITUATA, CARABAYA -2023

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
¿Cómo influye el ambiente laboral saludable en la gestión institucional de nivel primario del distrito de Ituata, Carabaya-2023?	Explicar la influencia del ambiente laboral saludable y la gestión institucional de nivel primario del distrito de Ituata, Carabaya-2023	Existe influencia entre el ambiente laboral saludable y la gestión institucional de nivel primario del distrito de Ituata, Carabaya- 2023	Ambiente laboral saludable	Entorno físico Entorno psicosocial Buen clima laboral	- Enfoque: cuantitativo - Método: Hipotético-deductivo - Nivel: explicativo - Diseño: no experimental - Tipo: básico - Temporal: transversal - Población: 47 docentes - Muestra: 47 docentes	- Técnica Encuesta - Instrumento: Cuestionario
PROBLEMA ESPECIFICO	OBJETIVO ESPECIFICO	HIPOTESIS ESPECIFICO	Gestión institucional	Gestión pedagógica curricular Gestión organizativa Gestión administrativa		
¿Cuál es la influencia que existe entre el entorno físico del ambiente laboral saludable en la gestión institucional, de nivel primario del distrito de Ituata, Carabaya- 2023?	Determinar la influencia entre el entorno físico del ambiente laboral saludable y la gestión institucional, de nivel primario del distrito de Ituata, Carabaya- 2023	Existe influencia entre el entorno físico del ambiente laboral saludable y la gestión institucional, de nivel primario del distrito de Ituata, Carabaya- 2023				
¿Cuál es la influencia que existe entre el entorno psicosocial del ambiente laboral saludable en la gestión	Determinar la influencia entre el entorno psicosocial del ambiente laboral saludable y la gestión institucional, de	Existe influencia entre el entorno psicosocial del ambiente laboral saludable y la gestión institucional, de				



institucional, de nivel primario del distrito de Ituata, Carabaya- 2023?	nivel primario del distrito de Ituata, Carabaya- 2023	nivel primario del distrito de Ituata, Carabaya- 2023				
¿Cuál es la influencia que existe entre el buen clima laboral del ambiente laboral saludable en la gestión institucional, de nivel primario del distrito de Ituata, Carabaya- 2023?	Determinar la influencia entre el buen clima laboral del ambiente laboral saludable y la gestión institucional, de nivel primario del distrito de Ituata, Carabaya- 2023	Existe entre el buen clima laboral del ambiente laboral saludable y la gestión institucional, de nivel primario del distrito de Ituata, Carabaya- 2023				



ANEXO 2 MATRIZ INSTRUMENTAL

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICA E INSTRUMENTO	ÍTEMS	
AMBIENTE LABORAL SALUDABLE	Entorno físico	Ambiente de trabajo	Cuestionario	1	
		Condiciones de salud y seguridad		2 y 3	
		Integridad individual del trabaja		4 y 5	
	Entorno psicosocial	Seguridad física	Cuestionario	6	
		Sobrecarga laboral		7 y 8	
		Conductas emocionales		9 y 10	
	Buen clima laboral	Integridad y credibilidad	Cuestionario	11, 12 y 13	
		Sentido de equipo		14 y 15	
	GESTIÓN INSTITUCIONAL	Gestión pedagógica curricular	Conexión entre docente estudiante	Cuestionario	1 y 2
			Estrategias enseñanza – aprendizaje		3 y 4
Valores			5		
Gestión organizativa		Organización	Cuestionario	6 y 7	
		Ejecución		8 y 9	
		Implementación		10	
Gestión administrativa		Personal	Cuestionario	11	
		Actividades		12 y 13	
		Recursos y materiales		14 y 15	



ANEXO 3 INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN

UNIVERSIDAD ANDINA
NESTOR CACERES VELASQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRIA EN EDUCACION



Cuestionario dirigido a los docentes de nivel primaria del distrito de
Ituata,

I. Datos generales

1. Sexo

a) Varón	
b) Mujer	

II. Gestión escolar

N.º	Entorno físico	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo
1	Considera que el entorno físico contribuye a un buen ambiente de trabajo			
2	Consideras que el lugar de tu trabajo cumple con condiciones para garantiza tu seguridad y bienestar			
3	Cree que el entorno físico de su trabajo favorece en su salud y calidad de vida			
4	Existe una integridad individual en el lugar de trabajo			
5	Considera que la administración promueve practicas de un ambiente laboral saludable			
	Entorno psicosocial			
6	En su centro de trabajo existe medidas de seguridad física			
7	Considera que en su centro de trabajo ha experimentado sobre carga laboral			
8	Cree que la autoridad dispone de recursos y apoyo para un buen trabajo			
9	Existe un ambiente laboral saludable que motiva a una calidad de enseñanza			
10	Considera que sus colegas tienen control emocional para generar un ambiente laboral favorable			
	Buen clima laboral			



11	Considera que sus colegas muestran integridad y ética en su desempeño laboral			
12	El clima laboral en su centro de trabajo permite el desarrollo profesional			
13	Considera que el ambiente laboral promueve la colaboración y comunicación entre colegas			
14	Cree que sus colegas trabajan de forma colaborativa para el logro de enseñanza			
15	El clima laboral permite la construcción de relaciones positivas entre colegas			

III. Gestión institucional

	Gestión pedagógica curricular	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo
1	Existe una buena conexión entre docentes y estudiantes			
2	Considera que la administración informa sobre los logros de aprendizaje y otras actividades			
3	Creas que la estrategia de enseñanza-aprendizaje de sus colegas es buena			
4	Consideras que las estrategias de enseñanza-aprendizaje están adaptadas de manera efectiva			
5	Considera que el bienestar del personal docente contribuye a una participación activa en la institución			
	Gestión organizativa			
6	Considera que la IE se encuentra completamente organizada para asumir situaciones difíciles			
7	Considera que la administración organiza por grupos a los docentes para el apoyo al estudiante			
8	Considera que sus colegas hacen uso de herramientas digitales para la mejora del aprendizaje			



9	Considera que la directiva educativa organiza actividades de estimula para el desarrollo del estudiante			
10	Considera que sus colegas planifican las sesiones de aprendizaje acorde a las habilidades del estudiante			
	Gestión administrativa			
11	La autoridad de la institución informa sobre los recursos del personal de la IE			
12	La autoridad de la institución planifica y ejecuta proyectos educativos			
13	La administración comunica sobre las actividades en la institución			
14	La autoridad de la institución administra de manera eficiente los materiales de enseñanza de docentes y estudiantes			
15	La administración cumple sus funciones forma eficiente			



ANEXO 4 FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ ESCUELA DE POSGRADO



Título: **INFLUENCIA DE AMBIENTE LABORAL SALUDABLE
EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE NIVEL
PRIMARIA DEL DISTRITO DE ITUATA,
CARABAYA - 2023**

I. REFERENCIAS

1.1. Nombre del experto : Hugo Neptali Cervero Aybar
1.2. Profesión :
1.3. Cargo actual :
1.4. Grado académico : Doctor

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

1	2	3	4	5
Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente

INDICADORES	CRITERIOS	VALORES				
1. CLARIDAD	Esta redactado con lenguaje apropiado					X
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en capacidades observables					✓
3. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables					X
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficiente					✓
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para cumplir los objetivos de la investigación					X
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos					✓
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, indicadores, ítems e índices					✓
9. METODOLOGIA	Responde al propósito de la investigación					✓
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación					✓

COEFICIENTE DE VALORACIÓN PORCENTUAL C = 86%

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

IV. RESOLUCIÓN

Aprobado (C > 75% = 0.75)

Desaprobado (C < 75% = 0.75)

Firma
DNI° 0112589



UNIVERSIDAD ANDINA NESTOR CÁCERES VELÁSQUEZ ESCUELA DE POSGRADO



Título: **INFLUENCIA DE AMBIENTE LABORAL SALUDABLE
EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE NIVEL
PRIMARIA DEL DISTRITO DE ITUATA,
CARABAYA - 2023**

I. REFERENCIAS

- 1.1. Nombre del experto : ENRIQUE GENARD APAZA CHIRINOS
 1.2. Profesión :
 1.3. Cargo actual :
 1.4. Grado académico : Doctor

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

1	2	3	4	5
Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente

INDICADORES	CRITERIOS	VALORES				
1. CLARIDAD	Esta redactado con lenguaje apropiado				✓	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en capacidades observables					✓
3. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia				✓	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los items con las variables				✓	
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficiente				✓	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para cumplir los objetivos de la investigación				✓	✓
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos					✓
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, indicadores, items e índices					✓
9. METODOLOGIA	Responde al propósito de la investigación				✓	
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación				✓	

COEFICIENTE DE VALORACIÓN PORCENTUAL C = 92%

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

IV. RESOLUCIÓN

Aprobado (C>75% = 0.75)
 Desaprobado (C<75% = 0.75)

Firma
 DNI° 0 2 4 1 5 1 0 3



VICERRECTORADO DE
INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

	EF 1	EF 2	EF 3	EF 4	EF 5	EP 1	EP 2	EP 3	EP 4	EP 5	BC L1	BC L2	BC L3	BC L4	BC L5	GP C1	GP C2	GP C3	GP C4	GP C5	GO 1	GO 2	GP 3	GP 4	GP 5	GA 1	GA 2	
1	2	1	2	1	1	2	2	3	2	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	
2	1	2	1	2	3	3	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	
3	3	1	3	1	1	1	3	1	3	3	1	3	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	
4	1	3	1	3	3	3	1	3	1	1	2	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
5	2	2	3	2	3	1	1	3	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	3	
6	3	3	2	3	3	1	1	3	3	3	2	3	3	3	3	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	
7	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
8	1	1	3	1	1	1	3	3	2	1	2	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	
9	2	2	2	2	2	1	3	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	
10	3	1	3	1	3	2	1	1	3	3	1	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
11	1	3	1	3	1	1	1	3	1	3	3	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	3	
12	3	2	3	2	3	3	3	1	3	1	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	
13	2	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	
14	2	2	2	3	2	2	1	2	1	2	3	3	3	2	2	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	
15	2	3	2	2	2	2	1	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	
16	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	
17	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
18	1	1	3	2	3	3	1	3	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
19	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
20	3	3	1	3	3	3	1	3	1	2	3	1	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	
21	3	3	3	3	1	1	3	3	1	3	3	1	3	2	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
22	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	1	3	1	2	3	3</											



*Sin título1 [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 34 de 34 variables

	EP 5	BC L1	BC L2	BC L3	BC L4	BC L5	GP C1	GP C2	GP C3	GP C4	GP C5	GO 1	GO 2	GP 3	GP 4	GP 5	GA 1	GA 2	GA 3	GA 4	GA 5	ef	gi	ep
26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	12,00	30,00	11,00
27	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5,00	15,00	5,00
28	3	3	3	3	1	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	15,00	32,00	13,00
29	3	3	3	3	1	1	3	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15,00	21,00	9,00
30	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13,00	15,00	9,00
31	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	10,00	30,00	8,00
32	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9,00	15,00	5,00
33	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5,00	30,00	8,00
34	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9,00	15,00	7,00
35	3	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5,00	45,00	7,00
36	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7,00	15,00	8,00
37	1	2	2	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	9,00	30,00	7,00
38	1	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	5,00	43,00	8,00
39	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5,00	15,00	5,00
40	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5,00	15,00	7,00
41	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5,00	15,00	8,00
42	1	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5,00	15,00	9,00
43	1	1	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5,00	15,00	10,00
44	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5,00	15,00	7,00
45	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5,00	15,00	9,00
46	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5,00	15,00	7,00
47	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5,00	15,00	8,00

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO



ANEXO 1 FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital ☒

Fecha de entrega: 30 - 12 - 2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: FLOR DE NALDDY CANAZAS FLORES

Dirección: Jr. VICTOR VELASQUEZ 314

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 404106909

Teléfono: 961005307

email: flornalddy@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____

email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

Escuela Profesional o Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

Título o Grado Académico a optar: MAGISTER EN EDUCACIÓN

Asesor: Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación ☐

Tesis ☒

Trabajo de Suficiencia Profesional ☐

Trabajo Académico ☐

Título: INFLUENCIA DE AMBIENTE LABORAL SALUDABLE EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL
DE NIVEL PRIMARIA DEL DISTRITO DE ITUATA, CARABAYA - 2023

Palabras claves, (3 a 5 términos): AMBIENTE LABORAL SALUDABLE GESTIÓN INSTITUCIONAL

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1,2}?

1,2

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

☐ Bachiller ☐ Título ☐ 2da Especialidad ☒ Maestría ☐ Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- ☒ Sí autorizo que se deposite inmediatamente.
- ☐ Sí autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- ☐ No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- ☒ Sí autorizo
- ☐ No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral. Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

☒ Internacional

☐ Nacional

Línea de investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32


Firma de Autor


huella digital

30 – DICIEMBRE - 2024

Fecha