



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Factores psicosociales y formación continua de los docentes de
la UGEL N° 13 Yauyos, 2020**

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

AUTOR:

Br. Sotelo Huapaya, Gabriel Martin (ORCID: 0000-0002-2222-5513)

ASESOR:

Mgtr. Paca Pantigoso, Flabio Romeo (ORCID: 0000-0002-6921-4125)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA – PERÚ

2020

Dedicatoria

Dedico esta tesis a mis padres Juan, Beny y a mi hija Silenne por su apoyo incondicional y aliento para seguir formándome como profesional.

Agradecimiento

Agradezco a los docentes, directores y especialistas de la UGEL N° 13 que me brindaron el apoyo y al Prof. Flabio Paca, mi docente asesor de tesis, por su paciencia, guía y comprensión. A Dios por darme la sabiduría para realizar esta investigación.

Índice de Contenidos

	Pág.
Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	11
III. METODOLOGÍA	27
3.1 Tipo y diseño de investigación	28
3.2 Variable y operacionalización.....	29
3.3 Población, muestra y muestreo.....	30
3.4 Técnica e instrumento de recolección de datos	31
3.5 Procedimiento	32
3.6 Método de análisis de datos.....	32
3.7 Aspectos éticos	33
IV. RESULTADOS	34
V. DISCUSIÓN	47
VI. CONCLUSIONES	50
RECOMENDACIONES	52
REFERENCIAS.....	54

Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de factores psicosociales.....	35
Tabla 2. Dimensiones de la variable f. psicosociales	36
Tabla 3. Nivel de formación continua	37
Tabla 4. Dimensiones de la variable f. continua	38
Tabla 5. Contingencia entre variables	39
Tabla 6. Contingencia entre dimensión 1 y variable 2.....	40
Tabla 7. Contingencia entre dimensión 2 y variable 2.....	41
Tabla 8. Prueba de normalidad	42
Tabla 9. Contraste de hipótesis general.....	43
Tabla 10. Contraste de hipótesis específica 1	44
Tabla 11. Contraste de hipótesis específica 2	45

Índice de figuras

Figura 1. Nivel de factores psicosociales	35
Figura 2. Dimensiones de la variable f. psicosociales	36
Figura 3. Nivel de formación continua	37
Figura 4. Dimensiones de la variable f. continua.....	38
Figura 5. Contingencia entre dimensión variables.....	39
Figura 6. Contingencia entre dimensión 1 y variable 2.....	40
Figura 7. Contingencia entre dimensión 2 y variable 2.....	41

Resumen

El objetivo general de la investigación fue determinar la relación que existe entre los factores psicosociales y la formación continua de los maestros de la UGEL N° 13 Yauyos, 2020. La investigación posee un enfoque cuantitativo de tipo aplicada y diseño descriptivo correlacional. La muestra no probabilística fue constituida por 190 docentes. Los instrumentos aplicados a la muestra fueron dos cuestionarios con el propósito de recoger datos que se procesaron estadísticamente de manera descriptiva y la comprobación de las hipótesis planteadas. En los resultados se determinó que existe relación significativa entre los factores psicosociales y la formación continua de los docentes de la UGEL N° 13, Yauyos 2020 *con p valor = 0,000 <0,005 y el coeficiente Rho de Spearman = 0,427* representando una relación significativa positiva moderada.

Palabras clave: Factores psicosociales, formación continua, factores intralaboral, factores extralaboral.

Abstract

The overall objective of research was to determine the relationship between psychosocial factors and the continuous training of UGEL teachers No. 13, Yauyos 2020. It was a research of quantitative approach, applied type, correlational descriptive design. The non-probabilistic sample was made up of 190 teachers. The instruments applied to the sample were two questionnaires for the purpose of collecting data that were statistically processed in a descriptive manner and the verification of the assumptions raised. The results determined that there is a significant relationship between the psychosocial factors and the continuous training of UGEL teachers No. 13, Yauyos 2020 with p value $p < 0.005$ and the rho coefficient of Spearman $r = 0.427$ representing a moderate positive significant ratio.

Keywords: Psychosocial factors, continuous training, intra-labor factors, extra-labor factors

I. INTRODUCCIÓN

Para abordar la realidad problemática del presente informe se consideró que la política educativa internacional plantea desafíos a la Educación, particularmente en aquellos países donde se carece de herramientas básicas para su realización, agregado a ello por la pandemia del Covid 19 que en muchos países estuvieron realizando las clases remotas vía televisión, virtual, o por otros medios electrónicos. Esto desnudó a los gobiernos de turno sobre la política de formación continua y capacitación a los docentes en el uso de plataformas y software informáticos y de las Tic. Por otro lado, la capacidad de respuesta del docente ante una forma distinta de enseñar y de desarrollar aprendizajes a sus estudiantes le generó retos y emociones diversas. También la situación socioemocional difícil de los docentes en el mundo por la pandemia que día a día muchas colegas se infectaron y terminaron hospitalizados y varios fallecieron.

Narea (2016), nos dice que en América Latina existe altos niveles de pobreza por lo que debido a estas circunstancias se hace más difícil el acceso al conocimiento y las posibilidades para que los estudiantes desarrollen su potencial educativo. Por lo que a la larga la población tiene una desigual formación educativa.

En el plano internacional, los factores psicosociales han influido en la labor desempeñada por los docentes ya sea trabajando en instituciones del estado o el sector privado, además de las limitaciones en donde laboraron y vivieron los docentes, y esto no es ajeno a los factores sociales y psicológicos en su formación profesional. Por otro lado, la Organización Internacional del Trabajo en sus investigaciones publicadas, expresó que los factores psicosociales influyeron en el desempeño laboral de un trabajador y que estos pueden ocasionar algún riesgo a las personas porque los escenarios laborales están en constantes cambios y conllevo a nuevas exigencias en su labor como trabajadores por lo que también se generó nuevas situaciones de riesgo psicosocial en las personas (OIT, 2016).

Tambien el aumento de riesgos psicosociales impuestos a los docentes de hoy se ha convertido en una profesión muy estresante debido a que la carga

laboral en relación con la exposición a factores psicosociales relacionados con el trabajo, trae como resultado en los requerimientos psicológicos, carencia de soporte social y liderazgo, y la insuficiente estima en la satisfacción laboral entre otros (Pujol-Cols & Lazzaro-Salazar, 2018). También otra situación son las escuelas rurales que enfrentan desafíos severos como la carencia de recursos del gobierno, los docentes poco calificados y la enseñanza multigrado son algunas de las barreras para una educación efectiva. Por esto hace que los resultados no sean tan favorables por factores externos como la electricidad, la conectividad, la carencia de agua potable, el mal estado de la infraestructura, entre otros factores que afectan en el aprendizaje efectivo. Estos problemas tienen serias implicaciones para una enseñanza y aprendizaje efectivo. (Plessis & Mestry, 2019).

También en otras lugares la inversión masiva para ubicar las herramientas, los servicios, los sistemas y los recursos de las TIC como una herramienta primordial de prácticas de enseñanza-aprendizaje, de investigación y administración, pero sin embargo aún no se han alcanzado los beneficios potenciales de estos sistemas y servicios TIC de apoyo académico; en vista que hay carencia de soporte técnico, conciencia de disponibilidad, tiempo, conocimiento, capacitación e impracticabilidad, como también a la conexión de baja velocidad, o carencia de ella o no usar en absoluto con poca frecuencia a los servicios y recursos de apoyo académico proporcionados por las TIC (Safar & Qabazard, 2019). Los escenarios laborales han cambiado y por tanto al docente se le exigió que realice un trabajo remoto, por lo que de alguna manera aparecieron otros factores psicosociales para su nueva forma laboral.

Ahora si damos una mirada en otros países como en Sudáfrica donde se estuvo promoviendo el aprendizaje en línea o remota como la única alternativa en el contexto de COVID-19, pero esta forma de trabajar excluye a muchos estudiantes rurales de la enseñanza y el aprendizaje, debido a la falta de recursos para conectarse a Internet, sistema de gestión de aprendizaje y software de baja tecnología. Esto conduce al estudiante a perder un derecho fundamental que es una educación de calidad y no puede quedarse atrás ante ello. Por otro lado, los

docentes se sintieron impotentes ante la carencia de elementos indispensables para el aprendizaje en línea. Con base a ello no se debió renunciar a los valores y a los derechos que tienen los estudiantes y se debió enfrentar de manera adecuada con apoyo del gobierno las carencias y en la lucha contra COVID-19 (Dube, 2020).

En el Perú hemos visto muchos proyectos y programas de los gobiernos de turno. En Educación, con las nuevas reformas educativas pone al docente como principal actor de cambios, pero que en la práctica muy poco se ha avanzado. También Santiváñez (2013) manifiesta que en el Perú el programa de formación implicaba promover constantemente la actualización científica, pedagógica y tecnológica del docente en aula y por más de 40 años, demostraron no tener sostenibilidad y continuidad esto debido a la débil formación profesional y la influencia de factores en su baja autoestima de los profesores de aula.

El papel del docente en estos tiempos se le ha exigido que realice una labor pedagógica de manera “interesante y productiva”; pero también se le exigió que cumpla con la tarea de perfeccionarse continuamente, en actividades como diseño de proyectos en beneficio de la escuela, planificación de las sesiones de aprendizaje, evaluación por rúbricas entre otras actividades afines a su labor. Por otro lado, al docente también se le incluyó otras funciones como, que provea contención emocional, protección de sus derechos como escolares, cuidado de la salud y orientación vocacional a sus estudiantes. Todo esto conllevó a una recargada labor, dejando de lado sus emociones y sensaciones de continuar realizando una formación de perfeccionamiento y continua como docente.

Alliaud & Feeney (2015), nos dicen que el enfoque basado en la competencia que los docentes vienen utilizando hace varios años, puede ser ventajoso y de esta manera facilita la capacitación continua, en vista que se tiene dos elementos como el saber y el hacer. Pero que se necesita la actuación del docente, sin embargo este enfoque aún tiene deficiencias por el desempeño que brinda el docente dentro de su actuar pedagógico.

Por otro lado, cuando los docentes decidieron realizar algún estudio de perfeccionamiento tuvieron en cuenta varias circunstancias como enriquecimiento, aumento de sueldo, deber, importancia de la preparación y disfrute. Otros docentes piensan que cuando se tuvo la oportunidad de realizar estudios avanzados se tienen la oportunidad para enriquecer y mejorar las capacidades, las herramientas educativas y pedagógicas, mientras que para otros maestros la formación continua le es indiferente y opinan que es una carga sin sentido del sistema educativo. La mejora del programa de capacitación en general depende mucho de varios factores y uno de ellos es la actitud del docente hacia la capacitación avanzada, y por lo tanto se debe convencer que se beneficiará más. Dicha mejora requirió un cambio de sistema y una acción conjunta de todos los factores que están involucrados, por esto es importante que se debió incluir las escuelas, las autoridades locales, sindicatos de docentes y el Ministerio de Educación. Tal labor en su conjunto asegura que las condiciones del maestro mejoren y le proporcionará un ambiente de apoyo y apoyo económico, ya que la capacitación requiere que los maestros pasen mucho tiempo más allá de sus días de trabajo y gastos adicionales más allá de los gastos de viaje. (Malik, 2018).

Esto no escapa a las situaciones psicosociales que vive el trabajador en el país, porque estos factores psicosociales se debió prestar más atención ya últimamente los casos de salud mental en el país va en aumento y según el MINSA (2018) nos dijo que de cada 5 peruanos solo uno de ellos recibió algún tipo de atención, y esto se reflejó cuando los docentes por situaciones económicas referente a pagos y deudas de sus familias, terminaron como consecuencia en problemas de mayor cuidado y que afectan su salud mental, y trajeron como consecuencia el rendimiento por su escaso perfeccionamiento en su labor profesional.

En vista que varios autores hacen mención a los factores psicosociales a situaciones de las condiciones de la labor o el trabajo que realiza y el espacio laboral, surge situaciones como consecuencia a ello la depresión, el alcoholismo, la desintegración familiar, el estrés y entre otros factores más que afectan la salud de los docentes. Agregado a ello la situación socioeconómica del profesor lo hace

más frágil a las afecciones psicosociales y que trae como consecuencia una formación continua no acorde a las nuevas necesidades de aprendizaje, ya que gran parte de la población docente no asimilaron o no se adaptaron a los nuevos cambios por situaciones laborales. Ahora vemos que los docentes tienen muchas dificultades con el manejo de la tecnología y la preparación remota de sus clases, esto nos indicó cuanto están preparados los docentes cuando los escenarios de formación no son los habituales, y trajo como efectos inmediatos la calidad educativa, la preparación permanente de los docentes, los métodos y estrategias, entre otros.

Ante esto los docentes del Perú, sintieron que solo se percibe en el papel mas no en la práctica, ahora si bien en la región Lima, donde se concentra un gran número de docentes la situación, que se presentó es un rechazo a los constantes cambios en el sistema educativo. También la política educativa a las provincias de Lima, donde el abandono es más notorio, y se necesita con urgencia requerimientos básicos como la conectividad al internet que se carece en aquellos pueblos, agregado a ello su estabilidad en el trabajo, la carencia de espacios adecuados donde laboran, a la indiferencia del estado en su formación continua, y esto conduce a un estrés en el docente. Asimismo, con la ley de la Reforma Magisterial, para que el profesor acceda a alguna plaza para contrato o nombramiento tuvo que rendir un conjunto de exámenes y sumado a ello su formación continua en estudios de diplomado, segunda especialidad o posgrado, de igual manera sucedió con los docentes que estando nombrados necesitan seguir ascendiendo de nivel en la carrera magisterial; pero son evaluados de una manera similar a los docentes contratados. A mayor escala magisterial, mayor es su porcentaje de su Remuneración Integra Mensual (RIM). Pero en contraste a esta situación los docentes en el Perú se siguen capacitando al parecer solo para rendir el examen de ascenso o para el nombramiento.

Asimismo, vimos en los últimos años las capacitaciones y talleres de actualización están siendo direccionados hacia el sentido de la preparación del docente que solo buscó en mejores estrategias de enseñanza y dejando de lado las estrategias de aprendizaje del estudiante y es porque no respondieron a un

efecto esperado en el desempeño laboral del docente en el aula, producto de una formación continua fragmentada.

A nivel local los docentes que laboran por toda la provincia de Yauyos, tuvieron la recarga de trabajos en su jornada laboral, la lejanía de su centro de trabajo a su casa, las altas temperaturas de la zona, carreteras y vías de acceso peligrosos la carencia de internet por toda la provincia, estudiantes bilingües, zonas de extrema pobreza, la carencia de recursos educativos, la desmotivación de los docentes. Las instituciones educativas que geográficamente pertenecen la UGEL N° 13 de Yauyos, se encontraron en proceso de adaptaciones a las nuevas tendencias y exigencias en el ámbito global, sin dejar de lado las exigencias del ámbito regional y local.

Esto implicó que los docentes asumieran la responsabilidad del dominio del nuevo Currículo Nacional de Educación Básica Regular, en la que se prioriza su formación continua, priorizando la segunda especialidad, los diplomados y las capacitaciones. Mención aparte es también las condiciones donde se alojan cuando van a trabajar en aquellos distritos de la provincia de Yauyos, es bastante precario y carente de servicios básicos. Cabe resaltar la situación de Yauyos ya que según estudios realizados nos dicen que “La provincia de Yauyos se presenta con mayor nivel de pobreza entre las provincias de Lima, pues alcanza el 41,8%.” (Miranda, 2016, p. 137). Por esta razón los docentes que laboran en los distritos de la provincia de Yauyos carecen de una alimentación adecuada, un techo con las necesidades básicas y además de nula oportunidad de seguir realizando su formación en capacitaciones y especializaciones vía virtual por la carencia de conectividad y sumado a ello la distancia donde laboran hacia sus hogares, que prácticamente retornan cada 7 o más días.

También es de conocimiento que “... la Defensoría del Pueblo constató que el Destacamento Antisubversivo (Das) del distrito de Omas, en Yauyos, se encuentra en estado de completo abandono, funcionando en un local cercano a la Plaza de Armas...” (Defensoria del Pueblo, 2019), como se lee también es de conocimiento en la población, que el terrorismo extendió la violencia por algunos

distritos de Yauyos y esto incrementó la situación de inseguridad en que vivieron los docentes por esos lugares.

Ahora bien, si miramos cómo estuvieron los estudiantes en las pruebas o evaluaciones estandarizadas, como por ejemplo a los alumnos del segundo año de secundaria cada año particularmente en Matemática y Lectura, los resultados ECE 2018 a nivel de UGEL, en Lima Provincias, la UGEL N° 13 de Yauyos, se encuentra ubicado en el último lugar en Lectura y penúltimo lugar en Matemática. Ante ello estamos comprendiendo que los docentes realizaron su labor sujeta a factores psicosociales y que ponen evidencia su compromiso profesional en su labor.

Por consiguiente, la labor del docente fue determinante para realizar cambios significativos que esté a la altura de las exigencias requeridas que demanda a la sociedad; en vista que la formación de los nuevos ciudadanos debe garantizarse en un aprendizaje destacado y lograr un desenvolvimiento como persona de bien en la sociedad. Los docentes en su práctica debieron cumplir diversas actividades con el único objetivo de asegurar los aprendizajes de sus estudiantes. En ese sentido el docente lamentablemente aún se encontró con muchas dificultades, en vista de las herramientas pedagógicas que tiene no están a la altura de las nuevas corrientes pedagógicas, por lo cual dificulta aún más las actividades pedagógicas realizadas que tiene el docente de Yauyos. Por otro lado, el docente trató de empoderarse de los nuevos retos; pero también estuvieron las situaciones de carencia en el lugar donde laboró y la actitud que presentó el docente todos los días. De cara a esta situación, se propuso realizar una investigación en forma rigurosa, utilizando la investigación científica que consistió en relacionar los factores psicosociales y la formación continua de los docentes de la UGEL N° 13 Yauyos, 2020 para ello se trabajó los distintos pasos de la investigación científica para el presente informe.

Para este trabajo de investigación se propuso como problema general; ¿Qué relación existe entre los factores psicosociales y la formación continua de los docentes de la UGEL N°13 Yauyos, 2020?, además con el propósito ser más

exhaustivos en la investigación se planteó los siguientes problemas específicos. ¿Qué relación existe entre los factores intralaborales y formación continua de los docentes? ¿Qué relación existe entre los factores extralaborales y la formación continua de los docentes?

Luego de haber realizado la revisión de las fuentes escritas y teóricas de investigadores, se presenta la justificación del estudio, donde se manifestó que en el sector Educación se pidió a los profesores que trabajen de manera “interesante y productiva”, así como también que cumplieran con los requisitos que exigen las normas como es la tarea de una formación profesional en capacitarse continuamente, dejando de lado muchas veces su situación socioeconómica. Ahora vemos que por motivo de la pandemia del COVID 19, los docentes tuvieron muchas dificultades con el manejo de la tecnología y la preparación remota de sus clases, esto nos indicó cuanto están preparados los docentes cuando los escenarios de formación no son los habituales. Por lo cual esta investigación buscó información relevante de cómo se relaciona los factores psicosociales y la formación continua de los maestros de la UGEL N° 13 de Yauyos, en este sentido es de especial interés de que se dejó establecido que los factores intralaboral y extralaboral en los profesores, es decir, características internas en el trabajo y las condiciones extralaborales como aspectos familiares, sociales y la economía del docente, se relacionó con su desarrollo profesional, personal y social con su especialidad de ser docente.

La presente investigación surgió como necesidad de determinar de cómo los factores psicosociales se relacionan con la formación permanente de los docentes que laboran en la provincia de Yauyos. La investigación buscó brindar información útil a toda la comunidad educativa de la provincia de Yauyos, con la intención de brindar nueva información en bien de la mejora de calidad de los docentes, ya que es uno de actores del cambio en la Educación para los hijos Yauyinos. Las investigaciones realizadas no son muy abundantes por lo que sus conclusiones estuvieron en etapa de cambios. En este informe de investigación se pretendió brindar un aporte descriptivo a los factores psicosociales que afrontan los docentes en su perfeccionamiento profesional, de su práctica.

El objetivo general del trabajo fue: determinar la relación que existe entre los factores psicosociales y la formación continua de los docentes de la UGEL N° 13 Yauyos, 2020. Y como objetivos específicos se mencionó a continuación: (1) determinar la relación que existe entre los factores intralaborales y su formación continua de los docentes; (2) determinar la relación que existe entre los factores extralaborales y la formación continua de los docentes.

Asimismo, la hipótesis general fue: Existe relación entre los factores psicosociales y la formación continua de los docentes de la UGEL N° 13 Yauyos, 2020. Asimismo, las hipótesis específicas: (1) Existe relación entre los factores intralaborales y la formación continua de los docentes; (2) Existe relación entre los factores extralaborales y la formación continua de los docentes.

II. MARCO TEÓRICO

Con el propósito del sustento del presente informe de investigación se recurrió y revisó bibliografía de diferentes contextos de antecedentes como: internacional y nacional, los cuales tienen cierta similitud a las variables que se estuvo estudiando. Para ello se revisó algunos trabajos previos y teniendo en consideración las variables de estudio.

A nivel nacional Sánchez (2019), desarrolló un estudio sobre factores psicosociales y el cumplimiento laboral de los profesores. En esta investigación el autor tuvo como propósito establecer una correspondencia entre las condiciones psicosociales y el cumplimiento laboral de los profesores. Utilizó para esta investigación la concepción de la OIT para las condiciones psicosociales y para el desenvolvimiento laboral utilizó la propuesta de Drucker. El trabajo de investigación utilizó un estudio de diseño no experimental, transeccional de cortadura sesgado, a su vez los participantes estaban constituido por 367 docentes y la muestra para esta investigación fue de 168 profesores de ambos niveles. En el informe presentado se concluye con el coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre las dos variables de estudio se obtuvo 0.611** quiere decir que existe una relación entre las variables de manera significativa alta. Por consiguiente, hay una significativa correspondencia entre ambas variables de estudio.

Vera (2019), realizó una investigación que buscó determinar la correspondencia significativa sobre la formación profesional con la integración social de los niños y niñas. Para este trabajo la investigadora se basó para la formación profesional en las propuestas de Valladares, y para la integración social se basó en las concepciones de López. En la investigación trabajó un diseño de tipo cuantitativo correlacional no experimental. La población de estudio que utilizó para la investigación estuvo conformada por 50 docentes, en este caso fue un censo en vista que hubo muestra censal. En el estudio realizado, se llegó a la conclusión que existe una relación con ($Rho=0.388$) y ($p=0.005$) entre la formación profesional del docente con la integración social de niños y niñas del centro infantil. a su vez existe una correlación significativa positiva baja entre ambas, por lo tanto, se concluyó que los educadores se formen adecuadamente,

en vista que, entre mejor formación académica, el docente obtendrá mejores estrategias para aportar en la integración social del infante.

Perez (2018), realizó una investigación con el propósito de determinar si existe un vínculo entre el estrés laboral y los factores psicosociales en los docentes de la facultad de ingeniería y arquitectura de la Universidad Peruana Unión. En factores de riesgos psicosociales tomó como base la propuesta de Moncada, Lloren, y Andrrés y para el estrés laboral se basó en la propuesta de Fernández. En la investigación trabajó un estudio teórico y con diseño correlacional, de corte trasversal; y de tipo no experimental, para lo cual se trabajó con los 49 docentes de la Universidad Peruana Unión sede Tarapoto de manera que la población fue un censo para la investigación realizada. En el informe se llegó a la conclusión que los factores psicosociales y el estrés laboral es positivo, directo y significativo ($r = 0.653$, $p < 0.05$), esto denota que, si el riesgo psicosocial aumentara, el estrés laboral también incrementará, pero por otro lado puede ocurrir lo contrario y disminuir en ambos.

Veamos a nivel internacional, Vargas (2018), realizó una investigación que trató sobre exponerse a factores psicosocial y la salud mental de los docentes como factores relacionados al desempeño académico en instituciones educativas de Medellín, en esta investigación se tuvo como objetivo de que este estudio fue establecer si existe una relación de que si se exponen a factores psicosocial de los docentes y su salud mental, con el desempeño académico de las instituciones educativas en Medellín. En el trabajo utilizó como teoría de soporte a Villalobos, para las variables de factores de riesgos psicosociales, y de salud mental; por otro lado para el desempeño de los estudiantes utilizó como base el Ministerio de Educación Nacional de Colombia. En esta investigación se utilizó un diseño empírico analítica, observacional, tomando una población de 11578 docentes y directivos y con una muestra de 842 docentes y directivos docentes. En el trabajo se concluye que más del 50% de los docentes y directivos docentes de este estudio están expuestos a factores de riesgo psicosocial. Siguiendo con los lineamientos legales del ámbito de salud en el trabajo y de seguridad, todas estas instituciones educativas deben ser intervenidas para amortiguar el daño que el

trabajo puede estar causando en los participantes. La principal recomendación es profundizar a través de diferentes técnicas para reconocer la raíz de los problemas en cada institución y de esta manera diseñar intervenciones más efectivas que sean implementadas a la mayor brevedad de tiempo posible.

Chávez (2018), realizó una investigación cuyo objetivo fue establecer la relación entre los factores psicosociales y el estrés Laboral en el personal docente de una institución educativa del Distrito Metropolitano de Quito. Su investigación se basó en la teoría del desarrollo psicosocial de Erickson y la teoría de conflicto de Karl Marx para el estrés laboral. El estudio realizado es cuantitativo no experimental, transversal, correlacional y se tomó de población a 92 docentes y que en este caso fue un censo. El trabajo de investigación realizado responde a la pregunta de investigación, siendo $p=0.03$, confirmando la hipótesis y con ello se demuestra que los factores de riesgo psicosociales están correlacionados con el estrés laboral, siendo una señal la toma de medidas respectivas de acción preventivas - correctivas. Para finalizar, se determinó que existe una relación significativa entre riesgo psicosocial y estrés laboral, de acuerdo al estadístico chi cuadrado ($\chi^2 = 15.759$, $p = .003$).

Budez & Bula (2017), realizaron una trabajo de investigación, cuyo objetivo fue establecer los factores psicosocial intralaborales y su relación con el estrés en profesores del nivel secundaria de la institución educativa Escuela Normal la Hacienda del Distrito de Barranquilla. El trabajo de investigación se basó en el modelo dinámico de los factores de riesgo psicosocial de Villalobos y para el estrés de los docentes se basó en los trabajos de Gil Monte como el Síndrome de quemarse por el trabajo (Síndrome de Burnout). Para esta investigación se realizó un estudio descriptivo correlacional de corte Transversal con enfoque cuantitativo y una población que estuvo conformada por 90 docentes, con una muestra de 35 docentes a través la técnica de muestreo no probabilístico de tipo intencional. En el informe se llegó a la conclusión de que el estudio no obtuvo una correlación significativa entre estrés reportados por la población en estudio y los factores de riesgo intralaboral, pues solo es del 0.29, lo que muestra que es posible que este asociada a diferentes factores no solo intra laborales sino extra-.,

los cuales no fueron tocados en esta investigación y por ende no puede concluirse categóricamente la existencia el vínculo directo y fuerte que pueda ser interpretada como posible causa específica de esta patología.

Medina (2016), realizó una investigación cuyo propósito fue de analizar los factores psicosociales en el desempeño del personal docente que labora con estudiantes de diversidad funcional en el “Taller Bolivariano de Educación Laboral Carabobo”, estado de Carabobo. la presente investigación tuvo como teoría central la de Maslow, en vista que los docentes deben reflejar un mejor desempeño. Para esta investigación se utilizó el método cuantitativo, de tipo descriptivo, con un diseño no experimental de campo no experimental. La población del estudio fue constituida por 23 docentes, es por ello que la muestra fue de tipo censal. En el trabajo de investigación de tipo descriptivo se concluyó que los factores psicosociales en los cuales ellos se ven expuestos, influyen y redundan indudablemente en su desempeño docente, haciendo del mismo una gran labor o sencillamente un trabajo más profundo en las dificultades de aprendizaje, Por otro lado estos factores como la distribución de tiempo, las responsabilidades de la familia, las tareas del hogar, los problemas sociales, políticos que vive el docente inciden y si estos aspectos no son cuidados lamentablemente pueden llegar el colapso. Otro detalle importante que se descubrió en la investigación que la educación cada vez más debe cuidar son los factores ligados al acompañamiento y a la solidaridad entre los compañeros como mecanismo de cohesión y ayuda con los cuales se puede realzar las cualidades de los estudiantes, ya que el trabajo en equipo no solo es aligerar la carga sino que además le permite a cada uno de los docentes hacer una convivencia sana a fin de que el estrés y otras perturbaciones sean minimizada en un ambiente de cordialidad y solidaridad entre otros valores.

La investigación está fundamentada técnicamente en el cuarto objetivo de la agenda al 2030 que especifica la garantía de una educación de calidad, equitativa e inclusiva con el fin de promover nuevas oportunidades de aprendizaje fija para todos y todas como el logro de una óptima educación que es el fundamento para mejorar el desarrollo sostenible y la vida de las personas.

Asimismo, en el documento “educación que queremos para la generación de los Bicentenarios” denominado las Metas Educativas al 2021 (2010) se mencionó sobre el tema de la formación continua del docente, se debe fortalecer la profesión docente con evaluaciones y elegir los mejores aspirantes desde su formación inicial y que pertenezcan al tercio superior debido a que prometen una profesión docente y además señalan diferentes oportunidades para lograr la mejora durante de la carrera profesional. (Ravela, 2009 citado en este documento).

Otro importante documento denominado: revisión de las políticas públicas del sector de Educación en Perú (2017) publicada por la Oficina de UNESCO-CNE refirió que nuestro país se coincide con las realidades de otros países latinoamericanos alusivo a mejorar las habilidades de la práctica docente y que con referencia a la formación inicial y formación en servicio tienen coherencia con la propuesta del PEN que estableció como uno de sus objetivos estratégicos contar con docentes preparados en su carrera profesional. En coherencia, la Ley 28044 (2003, Art. 56) normó como tarea del profesor, favorecer eficazmente a la formación de manera integral y dentro de sus labores se debe incluir programas de actualización profesional y capacitación para contribuir a su proceso de evaluación.

Por otro lado, el Plan Estratégico Sectorial Multianual de Educación 2016 – 2021 (PESEM) respecto a la calidad del docente en su formación continua se menciona contar con capacitación que involucre identificación de competencias, habilidades y prácticas pedagógicas con el objetivo de obtener los aprendizajes adecuados en sus alumnos. Asimismo, el Plan Estratégico de Desarrollo Nacional – PEDN (2108) implantó las Políticas Nacionales de desarrollo que debe lograr el Perú hasta el 2021, constituyó seis objetivos nacionales y dentro de los cuales uno se refiere a contar con una Educación integra donde se logre el desarrollo de habilidades y capacidades en el ámbito de su sociedad.

Conceptualmente, factores psicosociales se definen como factores organizacionales que dan lugar a consecuencias positivas y negativas (Moreno &

Baez, 2010, p. 5). Para Sánchez, García, González, & Moreno (2019) nos dicen que los factores psicosociales afectan significativamente a los docentes e independientemente del sexo, la edad o su estado civil; el asunto es que estos factores afectan de manera negativa y además se vincula con las nuevas políticas de la Educación. En un mundo cambiante, la Educación también corre con la misma suerte y como consecuencia los docentes que se encuentran en el centro, y esto trajo como consecuencia la presión del entorno, e incidir en las consecuencias que pueda acarrear estas presiones que vienen de diferentes lados, por eso se centró en relacionar el estrés y los factores psicosociales que presentó el docente en América Latina, Norteamérica y Europa (Alvites, 2019).

Por su parte, Guerrero, Gómez, Moreno, & Guerrero (2018) afirmaron que los factores psicosociales son las circunstancias que se presentan en el centro laboral y que por diferentes razones afectan el desempeño en el trabajo así como también la calidad de vida del trabajador y que puede afectar en algunas situaciones su salud. Asimismo, Rodríguez (2009) afirmó que la frase factores psicosociales generalmente se relaciona con cansancio laboral, excesivo horario de trabajo, el lugar inadecuado donde se desempeña, el maltrato, es decir factores que no permiten el crecimiento profesional, el aprendizaje, entre otros.

Los factores psicosociales se refiere al lugar donde se desempeña el trabajador es decir las condiciones como el clima laboral, la forma como se organizan el centro laboral, es decir características particulares del trabajo donde se desempeña y que de alguna manera puede tener perjuicios en la salud del trabajador, y como resultado a estas condiciones en que se expone un trabajador produce comúnmente una enfermedad silenciosa y se le conoce como el estrés laboral (Vieco & Abello, 2014). En tal sentido, Moreno (2011) afirmó que los factores organizaciones del trabajo como también se le conoce a los factores psicosociales son de tipo descriptivos, donde se incide la organización del trabajo, a las condiciones laborales donde se desenvuelve el trabajador, las relaciones humanas entre el personal, entre otras características que puede tener el puesto laboral.

Por otro lado, para (Moreno et ál., 2010) nos manifiesta que de acuerdo al desarrollo conceptual existen tres niveles y que muchas veces se confunde el término, ya que es importante diferenciarlos. En el primer nivel están los factores psicosociales, en el segundo nivel están los factores psicosociales de riesgo y en el tercer nivel están los factores de riesgos psicosociales, en vista que existe un grado de complejidad cuando se habla de sus efectos que pueden ocasionar en el individuo. Ahora bien, si se trata solamente de los factores psicosociales se menciona que aborda una cultura organizacional que logre comunicación vertical transparente, un ambiente laboral de apoyo y un liderazgo de servicios. Esto implica que de acuerdo a las dimensiones presentadas influyen y benefician el desarrollo tanto profesional como personal de los trabajadores; pero también se pone de manifiesto que existe otros factores que no se ha mencionado, pero que también afectan al trabajador negativamente como por ejemplo el desgaste profesional que viene cobrando más importancia cada día, por los constantes cambios en su quehacer diario y la competitividad de las organizaciones.

Por otro lado, los autores también nos manifiestan que existen factores psicosociales positivos donde la intención es de transformar estas situaciones psicosociales para convertirlas en buenas prácticas organizacionales para que de esta manera evitar que aparezcan. La detección de estos riesgos psicosociales debe ser clave en este trabajo, porque así permite una adecuada evaluación e intervención a todas las personas involucradas en cualquier nivel de organización. Estos factores psicosociales positivos se basan en las buenas prácticas para cualquier conducta de riesgo, la intervención de las buenas prácticas se trabaja desde un nivel primario, secundario y terciario.

Los factores psicosociales son interrelaciones que se tiene entre el medio que lo rodea y el trabajo, esto incorpora el regocijo con respecto al trabajo, las condiciones de trabajo que brindan las instituciones, la capacidad que tiene el trabajador para afrontar las situaciones problemáticas en su jornada, a esto se añade la cultura de cada uno, la situación personal, extralaboral, esto es por las experiencias y percepción. Los factores psicosociales son aquellas situaciones que tienen un origen dentro de las organizaciones donde se trabaja y estos

originan una respuesta en varios aspectos como: en lo emocional, fisiológico, cognitivo, asimismo se ve afectada la actitud, llevándolos a un grado de estrés, en consecuencia, llevaría a tener trastornos de carácter psicológico (Candia, Pérez, & González, 2016 citado en Matos, 2019).

Cabe mencionar que aquí también se habla sobre las relaciones interpersonales que hay entre los trabajadores de las instituciones y organizaciones, a esto se suma el cumplimiento de sus funciones que se le ha asignado. Teniendo en cuenta el escenario social como también ambiental, y la manera en que puede repercutir y causar daños psicológicos y físicos en el trabajador, como también en lo social del personal (Ministerio del empleo y seguridad social, 2012)

Las dimensiones son: factores psicosociales intralaboral. Se entiende por condiciones intralaborales, a las características de la labor y de la organización, estas directamente en la salud y sobre todo en la satisfacción del empleado, durante su labor las exigencias emocionales son constantes, ya que en la jornada en muchas ocasiones se necesita esconder sentimientos, como por ejemplo la labor cumplida por personal de salud sobre la pandemia del Covid 19 en el Perú. Con respecto a opiniones en muchos casos hay que callar y puede impactar en el trabajador, ya que se siente aislado en la organización, para esto se considera que hay elementos cualitativos que están representados por las emociones, y elementos cuantitativos, como la cantidad de carga laboral, el ritmo y la distribución de las funciones. Cuando mencionamos a factores psicosociales intralaboral, se afirma que podemos hablar de las competencias que ha desarrollado el trabajador, a la libertad que se tiene para proponer sus estrategias de labor al cumplir sus funciones, es decir tener autonomía en la labor que desempeña, para de esta forma tome la decisión de descansar, es fundamental que las organizaciones otorguen totalmente autonomía al trabajador para lograr un mejor rendimiento y satisfacciones laboral, de esta forma también se reduce las condiciones psicosociales que puedan ocasionar algún problema de salud del trabajador (Candia et al., 2016 citado en Matos, 2019).

Otro de los Factores que se puede observar es el extralaboral, que implica

una estimulación externa a los trabajadores para motivarse, la vida fuera de su labor es riesgoso cuando aumenta la demanda y aumenta el esfuerzo para cumplir determinada función, esto impacta de manera negativa en la condición del trabajador y a su salud, así como el entorno familiar. Con respecto a la ayuda social que es externa a una institución, se debe considerar que el trabajador aislado no cumplirá a cabalidad la actividad, porque todo ser humano necesita la socialización. Por otro lado, la estabilidad laboral los cambios de puestos, el respeto, así como también cuando el trabajador se centra en labores de casa y organizacionales y estas son muy exigentes, se necesita encontrar el equilibrio en los trabajadores con el objetivo de que los factores extralaborales no afecten al rendimiento de los trabajadores. (Candia et al., 2016, citado en Matos, 2019).

Para los investigadores (Gómez-Ortiz & Moreno, 2010) toma como base la definición dada por el Comité Mixto OIT/ OMS que nos dice que los factores psicosociales de su centro de laboral consisten en factores que interactúan con el lugar donde laboran, las condiciones en que se encuentra estructurado su centro de labores, la felicidad por su trabajo realizado; y por otro lado, el desempeño de sus capacidades, sus necesidades personales, el respeto a su labor realizada, su formación profesional y su estado emocional cuando no está en su centro de trabajo; por lo cual estas interacciones externas e internas afectan el estado saludable y el rendimiento.

Diversas son las situaciones que generan el estrés en la labor de los docentes que trabajan con los escolares. Entre los aspectos más resaltantes son el uso de la tecnología online como recurso, estrategias adecuadas por regular el comportamiento de los estudiantes, también el clima de la institución que genera conflicto en muchos lugares. Muchas veces el docente asume varios roles como el comportamiento de los estudiantes, que tienden a hacer irrespetuoso, bullicioso, difícil de manejar y esto perjudica la salud mental de los docentes, al propiciar el estrés laboral. Las autoras reportan como condiciones estresantes la recarga de trabajo, en la que los maestros deben realizar sus actividades desde una mirada distinta, ya hoy en día se tiene mucha información y eso dificulta más su trabajo, al seleccionar cuidadosamente lo que pretende trabajar con sus

estudiantes. Por otro lado, las demandas curriculares que debe cumplir con los nuevos enfoques, así como también las tareas administrativas, que debe reportar de información a través de plataformas virtuales.

Ante esto se afirma que los factores psicosociales como son: Tensión laboral y desbalance entre el esfuerzo y la recompensa son indicadores que asocia a situaciones como el estrés laboral, así como también a percibir mayor depresión, ansiedad, tiende a ser más obsoleto y síntomas psicosomáticos, por otro lado, la labor del docente debe ser reconocido y resaltar lo que realiza, para de alguna manera enfrentar estos factores de riesgo. También se recomienda brindar espacios para generar participación y el trabajo en equipo (Gómez-Ortiz et ál., 2010).

Respecto a la variable formación continua, se tiene que la palabra formación solemos asociarlo con capacitación o preparación especializada, ahora si hablamos de formación continua también lo relacionamos con una preparación de cursos especializados, pero si vemos de otra mirada la formación continua docente es más, y se afirma que “docentes bien preparados que ejercen profesionalmente su trabajo” (Delgado, 2005, p. 37) quiere decir la buena práctica docente, debe estar sustentado en una preparación exhaustiva por lo que los cursos especializados para una formación continua del docente deben estar acorde a las circunstancias que se requiere. El propósito de realizar una enseñanza exitosa y de calidad es una tarea que requiere trabajo especializado y de compromiso en varias disciplinas, pero a la vez no dispersar sino integradoras. Asimismo, para que esto funcione, tanto debe tener un propósito mayor que es ejercer profesionalmente bien su labor.

Por otro lado, la ley 29944, ley que estableció la carrera profesional del maestro y que en su artículo séptimo nos afirmó que:

La formación en servicio tiene por objetivo la organización y desarrollo, en beneficio a los profesores en servicio, actividades de actualización, capacitación y especialización, que abastecen a las exigencias de aprendizaje de los estudiantes y de la comunidad o a

la gestión de la institución educativa y a las necesidades reales de la capacitación de los profesores (Minedu, 2014, p. 20).

Díaz (2015) mencionó que una misión de las instituciones de formación docente es cubrir las demandas de formación continua. Se caracterizan por atender a las necesidades sobre cómo enseñar y menos del qué. Las inversiones en capacitación aumentaron notablemente, sin embargo, las escasas evaluaciones señalan que su impacto no fue el proyectado. Después de veinte años del inicio de la aplicación del enfoque por competencias, los docentes permanecen con las dificultades para planificar y evaluar, al igual que para trabajar los aprendizajes transversales y el uso de las tecnologías nuevas a las áreas de formación, por citar algunos ejemplos.

Nieva & Martínez (2016), nos afirman que la formación continua o constante de los docentes es necesario e ineludible, porque al ser un agente de cambios, esta de alguna manera comprometido con las exigencias que la sociedad requiere y es el docente donde genera por medio de enfoques de la educación, las transformaciones de la realidad en que la sociedad requiere. Queda en el docente el papel de autorealizarse constantemente con las tendencias que surgen como necesidades en su práctica.

Camargo, y otros, (2004) nos dicen que la formación continua se entiende como una forma de actualizarse constantemente y que esto determine una práctica pedagógica en el aula muy significativa, contextualizada y pertinente a las poblaciones estudiantiles donde labore. En otras palabras se busca con la formación continua, a un profesional capaz e idoneo en la medida de los casos.

Para los docentes al hablar formación continua, hace referencia a dar respuesta a los problemas que tienen en el quehacer pedagógico y que esto repercute en el actuar de la práctica en el aula, también debe dar respuesta a las necesidades como realizarse profesionalmente, obtener una mejora salarial, seguir ascendiendo de escala, o también dar respuesta a lo que el sistema propone. (Faria, Reis, & Peralta, 2016).

Para Santiváñez (2013) nos dice que la formación continua de un docente es el proceso que se dedica a fortalecer, a promover y a desarrollar otras habilidades dentro de su quehacer pedagógico como profesional y que esto a la vez trae como consecuencia la mejora en el desarrollo integral de los estudiantes. También es parte del proceso, los centros de estudios superiores formadores que deben brindar un servicio de calidad desde sus inicios y debe continuar el estado con este proceso de manera óptima.

Asimismo, otro autor como Delgado (2005, p. 41) aclara para la comunidad educativa de docentes la confusión de términos de decir formación continua es sinónimo de capacitación, por lo cual dista mucha esta afirmación y pone de manifiesto que:

Del mismo modo, se debe destacar el planteamiento de un sistema en formación, de tal modo que la formación sea permanente, en lugar de un sistema de capacitación. Capacitar es habilitar en ciertas capacidades, a quienes se supone que no las poseen y eso pone en discusión toda la inicial formación y por ende la autoestima del docente.

Por esta razón es importante la formación permanente de los docentes, pero seguimos practicando las capacitaciones y así es difícil generar cambios en la búsqueda de elevar la calidad del servicio docente. Inclusive el Ministerio de educación (Minedu) con su plataforma virtual perueduca da más importancia a las capacitaciones en ciertos temas y no al fortalecimiento y el desarrollo de la formación continua que es lo que se debe promover.

También, Delgado (2005), nos dice que la formación continua de los docentes se debe poner reglas claras y que se debe implementar acciones para recertificación de los docentes que están ejerciendo la profesión y propone que la formación debe ser en el mismo centro donde labora, precisando tres situaciones por lo cual el docente debe tener en cuenta la formación inicial, la formación en servicio es decir cuando está laborando y la formación de formadores. Por otro lado, Villaseca (2001, p. 36), hace mención a la formación continua en caso del docente

y argumenta que :

La formación es un proceso que se caracteriza por ser sistemática y dinámica de actualización permanente del perfil del educador referente a las necesidades del sistema educativo, que pueda permitir la atención con calidad de servicio.

Por lo cual concibe a la formación continua, no como una mera actualización de estrategias, sino que tiene que ir a la par con los cambios que se dan en materia de un plan educativo que se ajusta a las nuevas corrientes pedagógicas, además esta formación no debe estar ajena a su formación inicial, para que de esa manera se trabaje en forma adecuada y cohesionada, asimismo de acuerdo a la definición presentada esta formación debe responder a garantizar la permanente actualización y a su vez la valoración de la profesión docente que se requiere para el ejercicio de su labor.

También Villaseca (2001) nos dice que el perfil profesional del profesor se compone de dimensiones que se articulan entre sí por esa razón su formación inicial debe articular con su formación continua. Por eso pone énfasis sobre qué aspectos se debería fortalecer su formación continua del docente y destaca priorizar desarrollar las actitudes que promueva una democrática convivencia y el trabajo en equipo. Para esto resalta que, en su formación continua, el docente en primer lugar debe promover su desarrollo personal, en vista que debe reconocerse a sí mismo como un profesional académico de calidad educativa y que tiene el propósito de ofrecer servicios de calidad.

En este sentido se insiste su valoración como persona humana y como profesional de la educación, por lo cual se insiste en que el docente debe partir con sus acciones de experiencia y de actuar de forma autónomo, con capacidad de escucha de ser responsable y comprometido con alcanzar su realización personal como parte de la sociedad con derechos y deberes. Por lo cual necesitamos promover sus capacidades de expresión y de comunicador. En segundo lugar, tenemos su desarrollo social, en la cual debemos fortalecer su papel como actor de cambios en la sociedad y ser partícipe del trabajo en las

actividades y proyectos que demanda las nuevas corrientes pedagógicas. La idea es que con sus acciones debe ser un líder transformador en la propia sociedad donde vive y donde desempeña su labor. Esta dimensión busca realizar y promover la capacidad de trabajo en equipo cooperativo.

En tercer lugar, se tiene su desarrollo profesional, cuya intención no solo es dotar al docente de nuevas estrategias eficaces de enseñanza aprendizaje, de trabajos que promuevan la investigación educativa, de promover el manejo de herramientas tecnológicas que brindan apoyo al proceso de aprendizaje, sino también que sienta que ser docente es una necesidad de constante aprendizaje orientado no solo a los estudiantes, también a la comunidad educativa donde labora y a la sociedad con la que se vincula. Para ello, se priorizará acciones que tienen que ver con el análisis, la investigación y la innovación de su práctica pedagógica, promoviendo el trabajo cooperativo, (Villaseca, 2001).

Para Díaz (2015, p. 47) la situación de la formación continua de los docentes en el Perú afirma que: “Es un reto que debe afrontarse de manera inmediata, lúcida, estratégica y enérgica. Dicho de otro modo, sin perder el tiempo, se necesita saber cómo hacerlo sin miramientos frente a los intereses que puedan impedirlo”. Por lo cual es necesario tomar las medidas correctas donde se pone en evidencia las acciones que se debe seguir para garantizar una formación continua de calidad. A su vez se debe considerar incorporando el uso de las nuevas tecnologías, en cuanto a la atención de los estudiantes se requiere que el docente maneje más estrategias en aulas para que desarrolle nuevas formas de trabajar con una mejor manera de realizar las actividades en las aulas, cumpliendo con otras normas de convivencia partiendo del respeto.

Para Díaz (2015) propone que la formación continua de los docentes tiene que ser reorientadas en vista que no cubre las expectativas, ahora con el diseño curricular que se trabaja por competencias. A su vez ante la necesidad de no contar con la experiencia adecuada en este nuevo escenario de trabajo pedagógico que es el enfoque por competencias, los docentes recurren a centros de capacitación que ofrecen vía virtual o presencial los cursos de actualización del

nuevo enfoque, así como también a manejar las nuevas herramientas como las tecnologías aplicadas al trabajo pedagógico. Ante esta situación el autor nos propone que se debe trabajar una formación por desempeño, donde el docente se sienta comprometido con la productividad laboral que brinda, y esto se evidencia con las evaluaciones estandarizadas de la Evaluación Censal de estudiantes (ECE), que se realiza cada año en los niveles de primaria (segundo grado y cuarto grado) y secundaria (segundo grado), con la intención de encontrar una relación con la calidad del servicio e informes de los resultados de acuerdo a las competencias evaluadas. En segundo lugar, nos dice que se debe promover una capacitación continua con características innovadoras y que se sienta que puede generar emprendimientos auténticamente innovadores dentro de su centro laboral o también a nivel de red a la cual pertenece.

Por otro lado, para Spiteri & Chang Rundgren (2017), la formación de los docentes debe considerar e incluir el manejo de la información que se tienen en internet y dotarlos de estrategias para que pueda priorizar y seleccionar la información. Para esto es fundamental el desarrollo de su formación continua en su práctica profesional de los docentes, ya que necesita de la tecnología para realizar un trabajo de manera colaborativa y de retroalimentación. Asimismo, para Melo & Bächtold (2018), la formación continua se busca preparar y escenificar un nuevo tipo formación como el denominado "teatro científico experimental", basado en la teoría cíclica del aprendizaje destinado a desarrollar en el docente una postura crítica reflexiva. Como para también Kimmelman & Lang (2019) argumentan que la formación continua de los docentes debe contar con múltiples perspectivas y de oportunidad para una comunicación e interacción entre maestros y estudiantes y que se basa en un aprendizaje cooperativo que para ambos grupos sería un éxito.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

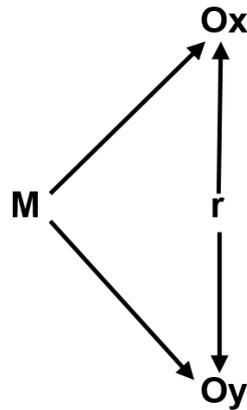
Para Cuthbertson, Robb, & Blair(2020), dice que independientemente del tipo o diseño de la investigación es que se requiere que sea coherente y base su síntesis en la ontología, epistemología y metodología y con la elección del diseño de investigación que desees trabajar por que se busca un enfoque más apropiado para realizar la investigación. La investigación realizada fue de tipo aplicada, porque según Niño (2011, p. 38) dice que "...se ocupa de la solución de problemas prácticos, dentro de la aplicación de la ciencia". Por cuanto se tiene que este trabajo está en la búsqueda de generar y ampliar el conocimiento a nuevas alternativas de soluciones prácticas sobre la relación que existe entre los factores psicosociales y la formación continua.

Para Fraja (2016), nos dice la investigación también varía de acuerdo a su naturaleza y que puede ser aplicada o básica. Con lo cual mucho se ha escrito al respecto encontrando bastante literatura al respecto, pero según su posición se puede resumir que la investigación básica tiene como propósito adquirir conocimiento por el bien del conocimiento, y a diferencia de la investigación aplicada que busca resolver o definir bien problemas prácticos

Fue de enfoque cuantitativo, según (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014) manifestaron que los enfoques cuantitativos tienen una múltiple gama de aplicaciones y buscan precisar patrones y regularidades, evaluar las relaciones entre los cambios o similitudes, además de medir resultados, así como contrastar la teoría con la realidad. Asimismo, Kaya (2013), nos dice que la investigación cuantitativa es una forma de explicar los fenómenos haciendo uso de datos numéricos y que se analizan e interpretan haciendo uso de métodos matemáticos, especialmente la estadística.

El diseño no experimental, de corte transversal porque se recolectó datos en un tiempo determinado. Su propósito es la descripción y la relación de dos variables en este estudio, y analizar su asociación en un determinado momento (Hernández et ál., 2014). Mientras que para Bleske, Morrison & Heidtke (2015) el

investigador solo describe los hechos que observa tal como acontece y se obtiene de forma directa y se estudian posteriormente. Para el informe de investigación se asume el siguiente diagrama de estudio:



Dónde:

M es la muestra

Ox = observación de la variable: factores psicosociales

Oy = observación de la variable: formación continua

r = relación entre ambas variables.

3.2. Variables y operacionalización

Variable: factores psicosociales, son aquellas situaciones que tienen un origen dentro de las organizaciones donde se trabaja y estos originan una respuesta en los aspectos emocional, fisiológico, cognitivo, asimismo se ve afectada la actitud, llevándolos a un grado de estrés, en consecuencia, llevaría a tener trastornos de carácter psicológico (Candia, Pérez, & González, 2016 citado en Sánchez, 2019).

Variable: formación continua, para Villaseca (2001, p. 36) es un proceso sistémico y dinámico de actualización constante del perfil del educador respecto a las necesidades cambiantes del sistema educativo, que le permite atender con calidad el servicio educativo. El sistema de formación continua incluye, en forma articulada y dinámica, la formación inicial y en servicio.

Para Hernández et al. (2014) las variables pueden cambiar y pueden medirse con técnicas e instrumentos. “La operacionalización consiste en

transformar las variables abstractas en variables concretas susceptibles de medición” (Tintaya, 2015, p. 72). Esta definición nos dice que mediante cierto método las variables pueden dar lugar a indicadores observables y medibles. La operacionalización de las variables se adjuntan en los anexos.

3.3. Población, muestra y muestreo.

Para Hernández et ál. (2014, p. 174) “Población son todos los casos que concuerdan determinadas especificaciones”, mientras que para Trillingsgaard, Sorensen & Fentz (2019), la población tiene ciertas características como la religión, la cultura y el contexto donde se ubican. Po eso en este informe la población fue representada por todos los docentes que laboran en las Instituciones educativas de inicial (103) primaria (312) y secundaria (379) que pertenecen a la UGEL N° 13 de Yauyos; haciendo un total de 794 docentes.

Para Anderson & Hartzler (2014) dicen que la muestra es el tamaño más adecuado de una población, mientras que para otro autor la muestra “es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectaron datos, y que tuvo que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además de que debe ser representativo de la población” (Hernández et ál, 2014, p. 173). la muestra se determinó teniendo en cuenta fórmula estadística que le corresponde:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

Dónde:

- N = Total de la población
- Z_{α} = 1.96 al cuadrado (si la seguridad es del 95%)
- p = proporción esperada (en este caso 5% = 0.05)
- q = 1 – p (en este caso 1-0.05 = 0.95)
- d = precisión (en su investigación use un 5%).

y resultó con 190 docentes aproximadamente.

El muestreo fue no probabilístico por conveniencia en vista que un grupo de docentes viven en algunos distritos de Yauyos, donde no hay acceso a internet y también la comunicación con los docentes fue a través del teléfono y del

whatsapp del grupo, en vista que se tiene acceso a los teléfonos de los directores y especialistas del todo la provincia, porque mi persona es miembro del comité de encargaturas de dirección de la UGEL N° 13. “El muestreo es un instrumento de gran validez en la investigación, es el medio a través del cual el investigador, selecciona las unidades representativas para obtener los datos que le permitirán obtener información acerca de la población a investigar” (Gomez, 2012, p. 34). La unidad de análisis del informe de investigación fueron todos los docentes que laboran en el ámbito de la jurisdicción de la UGEL N° 13 Yauyos.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para López & Fachelli (2015) nos dicen que la encuesta es una técnica que tiene como propósito la recolección de información de manera organizada y sistemática sobre lo que se desea averiguar. También en la encuesta se propone de manera organizada el conjunto de interrogaciones que se va a realizar a los sujetos en estudio.

Meneses (2016), nos afirma que el cuestionario es un instrumento o herramienta que permite al investigador plasmar un conjunto de interrogantes debidamente estructuradas o semi estructuradas con el propósito de recabar información sobre una muestra seleccionada. Mientras que para Cooney & Siegel (2019) una encuesta es una buena forma que permite recabar información rápidamente a que usando de otra forma no habría mucho acceso.

La técnica utilizada en esta investigación fue la encuesta ya que nos permitió realizar un conjunto de pasos organizados para su diseño, administración y recolección de datos. Porque para Fabo & Kahanec (2018) puede ayudar a generar resultados de información e investigación confiable, y puede brindar información más amplia por la amplitud que se puede abarcar.

Por otro lado, el instrumento utilizado fue el cuestionario: “Conjunto de preguntas respecto de una o más variables que se van a medir.” (Hernández et ál,

2014, p. 217). Fueron dos cuestionarios dirigidos a los docentes de inicial, primaria y secundaria.

La validez de constructo de los cuestionarios se realizó con el coeficiente V de Aiken, coeficiente que se calcula como la razón de un dato obtenido sobre la suma máxima de la diferencia de los valores posibles. Se realizó el análisis a partir del informe de los expertos (ver Anexo) y la validez de los ítems del cuestionario para respuestas politómicas.

La confiabilidad según, (Hernández, et al. 2014, p. 200) indican que un instrumento es confiable cuando produce resultados iguales. En este informe se aplicó la validez con 18 docentes con las mismas características de la muestra. La confiabilidad de los datos recabados se realizó con el Alfa de Cronbach que es un coeficiente que mide la fiabilidad de una encuesta a partir de la homogeneidad de las preguntas y por ser los instrumentos de medición politómicas. Para la variable factores psicosociales fue de 0,716 y para formación continua fue 0,944.

3.5. Procedimientos

La aplicación de los cuestionarios se realizó en forma intencionada priorizando los docentes que cuentan con acceso a internet, pero significativa de 190 docentes que laboran en el ámbito de la UGEL N° 13 perteneciente a la provincia de Yauyos. Asimismo, se tomó en cuenta en el cuestionario las citas textuales como referencia, destacando aquellas que se relacionan a variables e indicadores propuestos.

3.6. Método de análisis de datos

El recojo de la información de las variables de estudio fueron a través de cuestionarios siendo para la variable 1 el referido para evaluar los factores psicosociales y para la variable 2, la formación continua.

Se ubicó el par respectivo de cada instrumento aplicado, procediéndose a elaborar su base de datos, se hallaron los niveles y rangos respectivos.

Para el análisis descriptivo se utilizaron la tabla de frecuencias y porcentajes respectivos. Para el análisis inferencial de contraste de hipótesis se aplicó la prueba de correlación de Spearman por haber categorizado las variables en tipo ordinal. La tabla de interpretación se evidencia en el anexo y la fórmula es la siguiente:

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

r_s = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman

d = Diferencia entre los rangos (X menos Y)

n = Número de datos

3.7. Aspectos éticos

Para este informe de investigación, se seleccionó a los implicados que contaban con acceso a internet y se le hizo conocer de qué se trata los cuestionarios que van a completar y a la vez se le comunicó que es anónima su participación la cual se respetará y protegerá su identidad y su dignidad, también se le hizo conocer que su participación en esta investigación no tendrá consecuencias jurídicas y legales. La intención de este trabajo fue buscar información y que fueron utilizados con fines de ampliar el conocimiento de las variables de estudio en la población.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo.

a. De la variable: factores psicosociales

Tabla 1.

Nivel de los factores psicosociales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Inadecuado	17	8,9	8,9	8,9
Regular	150	78,9	78,9	87,9
Adecuado	23	12,1	12,1	100,0
Total	190	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la investigación.

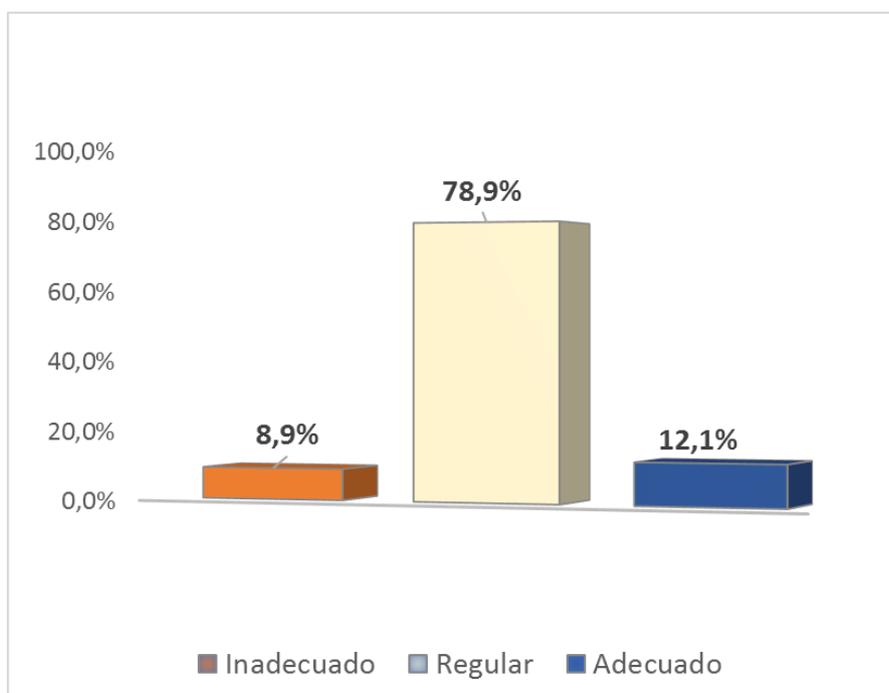


Figura 1. Nivel de los factores psicosociales

Fuente: Tabla 1

Según los resultados de la tabla y figura anterior se concluye que el nivel de los factores psicosociales en los docentes es regular con 78,9%, además se observa que sólo el 12,1% presenta un nivel adecuado, mientras que el 8,9% de los docentes presenta niveles inadecuados en esta variable.

Tabla 2.

Dimensiones intralaborales y extralaborales de la variable factores psicosociales

Nivel	Frecuencias		Porcentajes	
	Intralaborales	Extralaborales	Intralaborales	Extralaborales
Inadecuado	18	25	9,5%	13,2%
Regular	137	138	72,1%	72,6%
Adecuado	35	27	18,4%	14,2%
TOTAL	190	190	100,0%	100,0%

Fuente: Base de datos de la investigación realizada

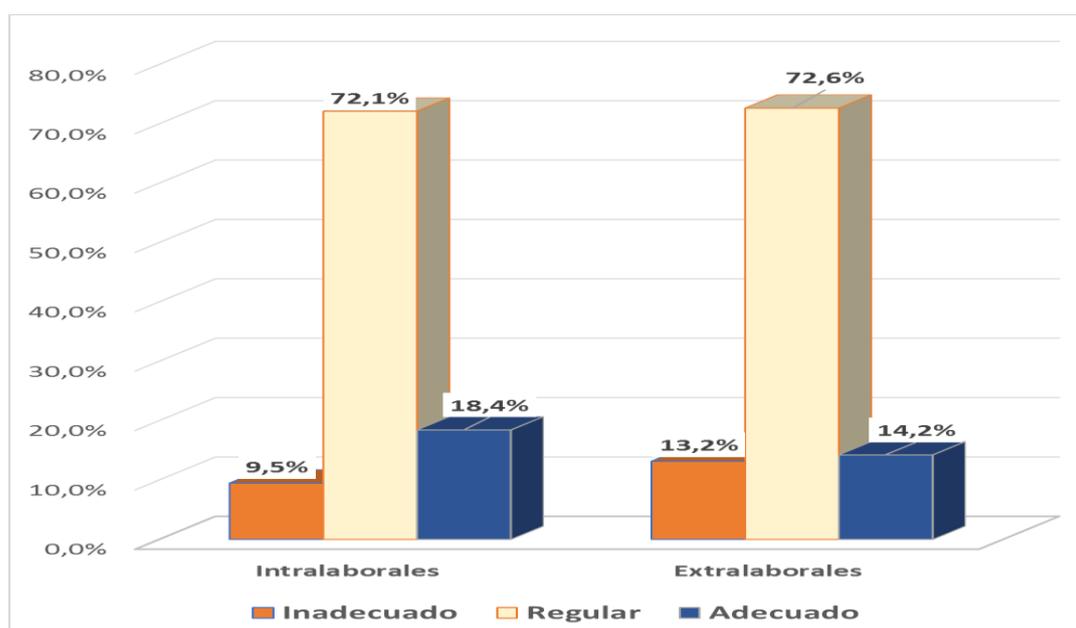


Figura 2. Dimensiones intralaborales y extralaborales de la variable factores psicosociales

Fuente: Tabla 2

Los resultados obtenidos por dimensiones intralaborales y extralaborales conllevan a concluir que el nivel de docentes es regular.

Para el caso de la dimensión intralaboral se tiene 72,1% en el nivel regular, 18,4% que presenta niveles adecuados y un 9,5% de ellos se ubica en el nivel inadecuado.

Mientras que para la dimensión extralaboral se tiene que el 72,6% de los docentes alcanzó el nivel regular, mientras que 14,2% tiene nivel adecuado y finalmente un 13,2% presenta niveles inadecuados.

b. De la variable: formación continua

Tabla 3.

Nivel de la formación continua

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Inadecuado	20	10,5	10,5	10,5
Regular	86	45,3	45,3	55,8
Adecuado	84	44,2	44,2	100,0
Total	190	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la investigación realizada

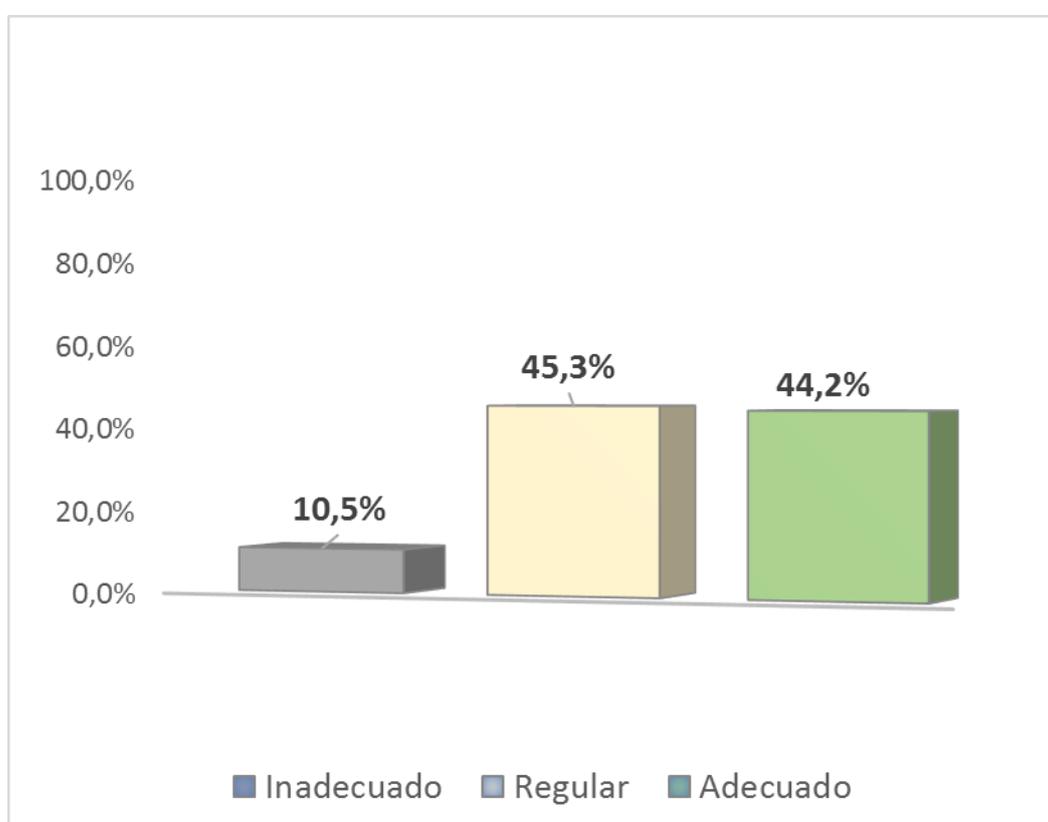


Figura 3. Nivel de la formación continua

Fuente: Tabla 3

Según los resultados de la tabla y figura anterior se concluye que el nivel de la formación continua en los docentes es regular con 45,3%, además se observa que el nivel adecuado presenta 44,2% y sólo un 10,5% presenta niveles inadecuados.

Tabla 4.

Dimensiones desarrollo personal, desarrollo social y desarrollo profesional de la variable formación continua

Nivel	Frecuencias			Porcentajes		
	Desarrollo personal	Desarrollo social	Desarrollo profesional	Desarrollo personal	Desarrollo social	Desarrollo profesional
Inadecuado	32	21	26	16,8%	11,1%	13,7%
Regular	81	80	106	42,6%	42,1%	55,8%
Adecuado	77	89	58	40,5%	46,8%	30,5%
TOTAL	190	190	190	100%	100,0%	100,0%

Fuente: Base de datos de la investigación

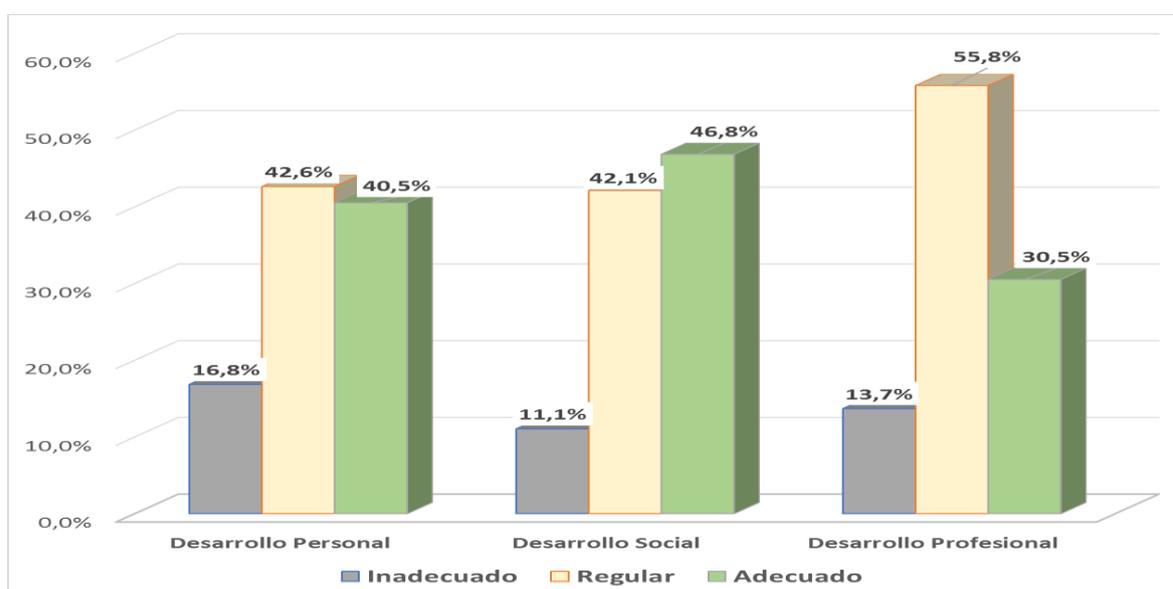


Figura 4. Dimensiones desarrollo personal, desarrollo social y desarrollo profesional de la variable formación continua.

Fuente: Tabla 4

Se observa que el nivel que predomina es el regular. Es así que para la dimensión desarrollo personal el 42,6% se encuentra en el nivel regular, 40,5% tiene nivel adecuado y sólo un 16,8% presenta niveles inadecuados. La dimensión desarrollo social presenta 46,8% en el nivel adecuado, 42,1% se ubica en el nivel regular, mientras 11,1% es representado con el nivel inadecuado. Finalmente, la dimensión desarrollo profesional tiene altos porcentajes en el nivel regular con 55,8%; 30,5% de los docentes presenta niveles adecuados y sólo 13,7% se ubica en los niveles inadecuados.

Tabla 5.

Tablas de contingencia de factores psicosociales y formación continua

			Factores psicosociales			
			Inadecuado	Regular	Adecuado	Total
Formación continua	inadecuado	recuento	11	9	0	20
		% del total	5,8%	4,7%	0,0%	10,5%
	regular	recuento	0	86	0	86
		% del total	0,0%	45,3%	0,0%	45,3%
	adecuado	recuento	6	55	23	84
		% del total	3,2%	28,9%	12,1%	44,2%
Total	recuento	17	150	23	190	
	% del total	8,9%	78,9%	12,1%	100,0%	

Fuente: Base de datos de la investigación

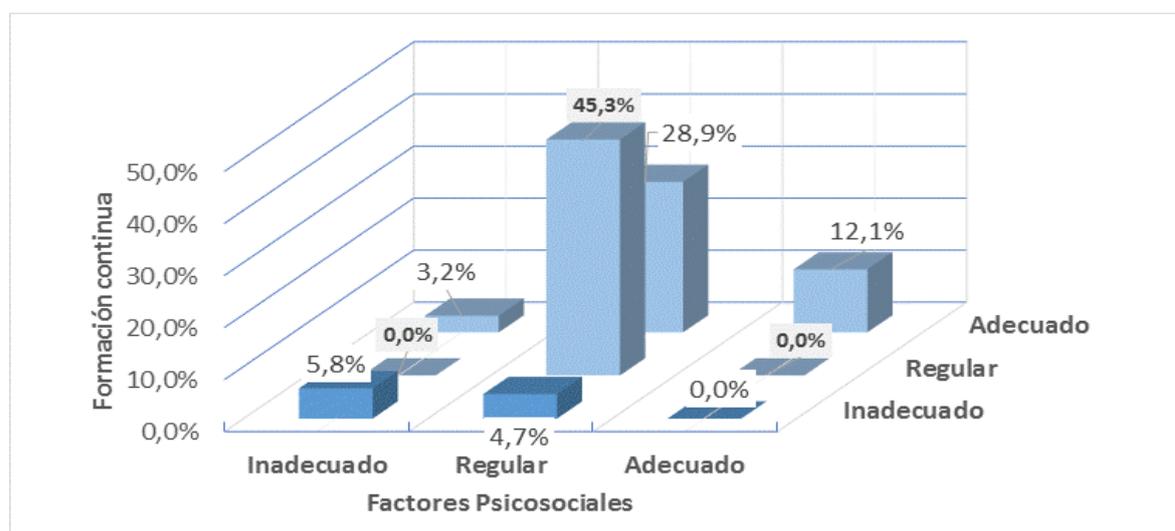


Figura 5. Factores psicosociales y formación continua

Fuente: Tabla 5.

El Análisis de la tabla de contingencia anterior demuestran que existe una asociación directa entre ambas variables de estudio (*factores psicosociales y formación continua*). Además, el 45,3% de los docentes presenta niveles regulares en la variable factores psicosociales y formación continua, otro porcentaje representativo está dado por el 28,9%, que presenta nivel regular en factores psicosociales y la formación continua adecuada. En cuanto a la relación de estas dos variables, los resultados nos muestran que cuando los factores psicosociales son inadecuados, entonces la formación continua es inadecuada en 5.8%, sin embargo, cuando los factores psicosociales son regulares, entonces la

formación continua también es regular en un 45.3%; y cuando los factores psicosociales son adecuados, entonces la formación continua también es adecuada en 12.1%.

Tabla 6.

Tablas de contingencia: Factores intralaborales y la formación continua.

			Factores intralaborales			
			Inadecuado	Regular	Adecuado	Total
Formación continua	inadecuado	recuento	12	8	0	20
		% del total	6,3%	4,2%	0,0%	10,5%
	regular	recuento	0	82	4	86
		% del total	0,0%	43,2%	2,1%	45,3%
	adecuado	recuento	6	47	31	84
		% del total	3,2%	24,7%	16,3%	44,2%
Total	recuento	18	137	35	190	
	% del total	9,5%	72,1%	18,4%	100,0%	

Fuente: Base de datos de la investigación realizada

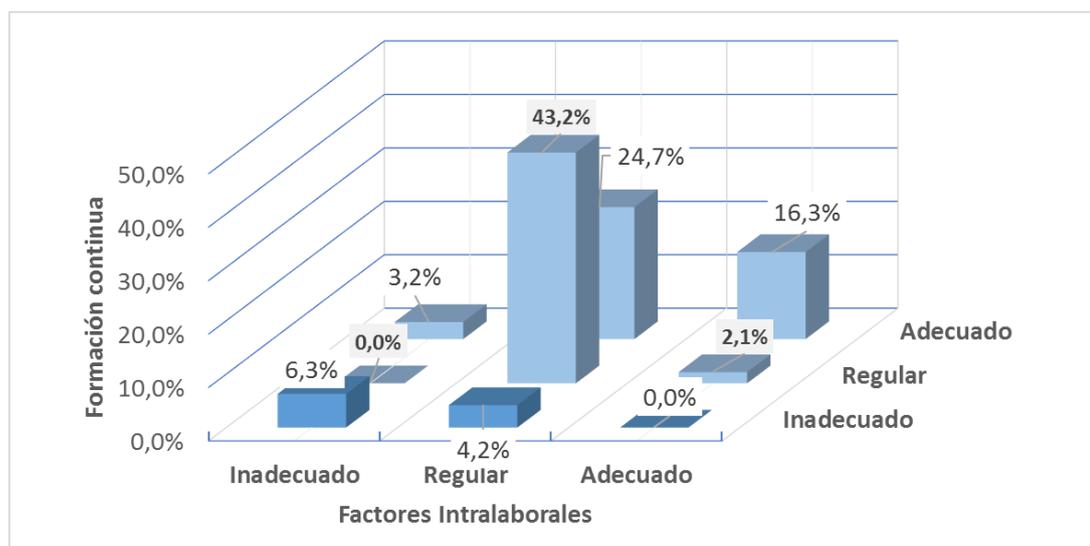


Figura 6. Factores intralaborales y la formación continua

Fuente: Tabla 6.

El Análisis de la tabla de contingencia anterior demuestran que existe una asociación directa entre ambas variables de estudio (factores intralaborales y formación continua). Además, el 43,2% de los docentes presenta niveles regulares en la variable factores intralaborales y formación continua, otro porcentaje representativo está dado por el 24,7%, que presenta un nivel regular

en factores intralaborales y la formación continua adecuada. En relación de la variable formación continua y la dimensión factores intralaborales, los resultados nos muestran que cuando los factores intralaborales son inadecuadas, entonces la formación continua también es inadecuada en 6.3 %; sin embargo, cuando los factores intralaborales son regulares, entonces la formación continua es regular en un 43.7%; y cuando los factores intralaborales son adecuadas, entonces la formación continua también es adecuada en 16.3%.

Tabla 7.

Tabla de contingencia: factores extralaborales y formación continua

			Factores extralaborales			
			Inadecuado	Regular	Adecuado	Total
Formación continua	inadecuado	recuento	12	8	0	20
		% del total	6,3%	4,2%	0,0%	10,5%
	regular	recuento	8	78	0	86
		% del total	4,2%	41,1%	0,0%	45,3%
	adecuado	recuento	5	52	27	84
		% del total	2,6%	27,4%	14,2%	44,2%
Total		recuento	25	138	27	190
		% del total	13,2%	72,6%	14,2%	100,0%

Fuente: Base de datos de la investigación

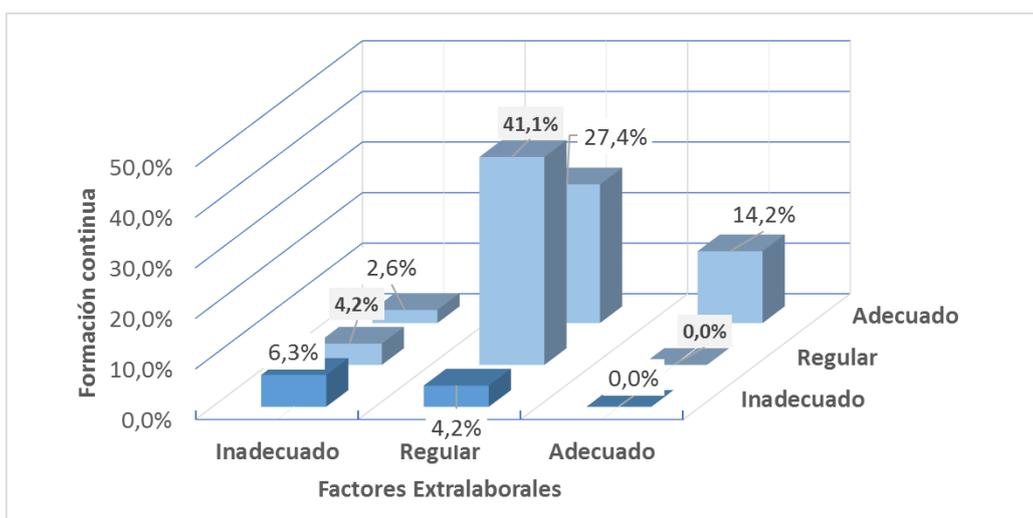


Figura 7. Factores extralaborales y formación continua.

Fuente: Tabla 7.

El Análisis de la tabla de contingencia anterior demuestran que existe una asociación directa entre ambas variables de estudio (factores extralaborales y formación continua). Además, el 41,1% de los docentes presenta niveles regulares en la variable factores extralaborales y formación continua, otro porcentaje representativo está dado por el 27,4%, que presenta nivel regular en factores extralaborales y la formación continua adecuada. En relación de la variable formación continua y la dimensión factores extralaborales, los resultados nos muestran que cuando los factores extralaborales son inadecuadas, entonces la formación continua también es inadecuada en el 6.3 %; sin embargo, cuando los factores extralaborales son regulares, entonces la formación continua también es regular en 41.1%; y cuando los factores extralaborales son adecuadas, entonces la formación continua también es adecuada en 14.2%.

4.2. Prueba de normalidad de datos.

Se aplicó la prueba de normalidad de datos Kolmogorov Smirnov por ser la muestra $n > 50$; este estadístico mediante su significancia permite determinar si se presenta la distribución normal en nuestros datos.

Para tomar la decisión sobre qué tipo de distribución tienen los datos se compara el valor obtenido de su significancia estadística (p valor).

$p \geq 0,05$ aceptar H_0 (distribución de forma normal.)

$p < 0,05$ rechazar H_0 (no distribución de forma normal.)

Tabla 8.

Resultados de la prueba de Kolmogorov-Smirnov

	N	Estadístico de prueba	Sig. asintótica (bilateral)
Factores psicosociales(v1)	190	,406	,000 ^c
Intralaborales	190	,384	,000 ^c
Extralaborales	190	,366	,000 ^c
Formación continua(v2)	190	,284	,000 ^c

Fuente: Calculado de los datos.

Se concluye que:

Los datos no se distribuyen de forma normal $p= 0,000 < 0,05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula de normalidad, y las pruebas estadísticas a usarse para establecer la relación entre variables debe ser no paramétrica en este caso se utilizó la correlación de Spearman.

4.3. Análisis inferencial y contraste de hipótesis general

4.3.1. Hipótesis general

1) Planteamiento de la hipótesis

Ho: No existe relación entre los factores psicosociales y la formación continua de los docentes.

Ha: Existe relación entre los factores psicosociales y la formación continua de los docentes.

2) Nivel de significación

$\alpha = 0.05$ ó un nivel de confianza del 95%

3) Regla de decisión

Si el Sig. (bilateral) $< (\alpha = 0.05)$ se rechaza H_0 y se acepta H_a

4) Prueba estadística

Tabla 9.

Contraste de hipótesis general

			Factores psicosociales	Formación continua
Rho de Spearman	factores psicosociales	coeficiente de correlación	1,000	,427**
		sig. (bilateral)	.	,000
		N	190	190
	formación continua	coeficiente de correlación	,427**	1,000
		sig. (bilateral)	,000	.
		N	190	190

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

Fuente: SPSS vr 25.

5) Conclusión:

Del análisis de correlación respectivo se concluye que existe relación significativa entre ambas variables de estudio, siendo el coeficiente Rho de Spearman=0,427 con un p valor = 0,000 < 0,05, denotando una relación positiva y significativa moderada.

Por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula (Ho de no relación) y aceptamos la alterna (Ha), existe relación significativa entre los factores psicosociales y la formación continua de los docentes.

4.3.2. Hipótesis específica 1

1) Planteamiento de la hipótesis específica 1

Ho: No existe relación entre los factores intralaborales y la formación continua de los docentes.

H1: Existe relación entre los factores intralaborales y la formación continua de los docentes.

2) Nivel de significación

$\alpha = 0.05$ ó un nivel de confianza del 95%

3) Regla de decisión

Si el Sig. (bilateral) < ($\alpha = 0.05$) se rechaza H_0 y se acepta H_1

4) Prueba estadística

Tabla 10.

Contraste de hipótesis específica 1.

			Factores intralaborales	Formación continua
Rho de Spearman	factores intralaborales	coeficiente de correlación	1,000	,454**
		sig. (bilateral)	.	,000
		N	190	190
	formación continua	coeficiente de correlación	,454**	1,000
		sig. (bilateral)	,000	.
		N	190	190

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

Fuente: SPSS vr 25

5) Conclusión:

Del análisis de correlación respectivo se concluye que existe relación significativa entre ambas variables de estudio, siendo el coeficiente Rho de Spearman=0,454 con p valor=0,000<0,05, denotando una relación positiva y significativa moderada. Por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula (H0 de no relación) y aceptamos la alterna (H1), existe relación significativa entre los factores intralaborales y la formación continua de los docentes.

4.3.3. Hipótesis específica 2

1) Planteamiento de la hipótesis específica 2

Ho: No existe relación entre los factores extralaborales y la formación continua de los docentes.

H1: Existe relación entre los factores extralaborales y la formación continua de los docentes.

2) Nivel de significación

$\alpha = 0.05$ ó un nivel de confianza del 95%

3) Regla de decisión

Si el Sig. (bilateral) < ($\alpha = 0.05$) se rechaza H_0 y se acepta H_1

4) Prueba estadística

Tabla 11

Contraste de hipótesis específica 2

			Factores extralaborales	Formación continua
Rho de Spearman	factores extralaborales	coeficiente de correlación	1,000	,495**
		sig. (bilateral)	.	,000
		N	190	190
formación continua	formación continua	coeficiente de correlación	,495**	1,000
		sig. (bilateral)	,000	.
		N	190	190

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

Fuente: SPSS vr 25.

5) Conclusión:

Del análisis de correlación respectivo se concluye que existe relación significativa entre ambas variables de estudio, siendo el coeficiente Rho de Spearman=0,495 con p valor = 0,000 \leq 0,05, denotando una relación positiva y significativa moderada.

Por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula (H0 de no relación) y aceptamos la alterna (H1), Existe relación significativa entre los factores extralaborales y la formación continua de los docentes.

V. DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos en la tabla 5, análisis de contingencia demuestran que existe una asociación directa entre las variables de estudio. Además, que un 45,3% de profesores presenta niveles regulares. Por otro lado, la prueba de hipótesis resultó que existe una relación significativa según Rho de Spearman=0,427 y un p valor = 0,000 < 0,05, denotando una relación positiva y significativa moderada. Por consiguiente, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la alterna (H1) de que existe relación significativa entre los factores psicosociales y la formación continua de los docentes.

Ante estos resultados obtenidos, son corroborados por Sánchez (2019), que en su investigación llega a concluir que existe una relación significativa alta entre los factores psicosociales y el cumplimiento laboral de sus funciones como docentes. Al respecto, los resultados de Medina (2016) indicaron que los factores psicosociales influyen y redundan en su labor docente y que otros factores como tiempo, familia, tareas de hogar, problemas familiares y sociales afectan su formación que lo compensan factores de acompañamiento, solidaridad entre compañeros sean importantes para un ambiente de cordialidad y solidaridad entre otros valores. En lo que respecta al fundamento técnico, se evidencia que lo que busca el Minedu (2007) en el PEN en lograr docentes preparados y que desarrollen su práctica profesional con responsabilidad y compromiso.

En el Análisis de contingencia entre factores intralaborales y formación continua la asociación es directa. Un 43,2% de docentes presentó niveles regulares. Respecto a la prueba de hipótesis específica 1, se concluye que existe relación significativa según coeficiente Rho de Spearman=0,454 con p valor=0,000<0,05, denotando una relación positiva y significativa moderada. Por consiguiente, se rechazó la hipótesis nula y aceptó la alterna (H1) que existe relación significativa.

En tal sentido estos resultados son respaldados por Rodríguez (2009) que afirmó que los factores psicosociales generalmente se relaciona con la carga laboral, el horario de trabajo, el lugar donde se desempeña, el trato, su

desempeño, es decir factores que implican su labor y que se relaciona con el crecimiento profesional del docente y son corroborados por Perez (2018) que llegó a la conclusión que existe relación positiva, directa y significativa entre los factores psicosociales y el estrés laboral. Asimismo, Chávez (2108) demostró que los factores de riesgo psicosociales están correlacionados con el estrés laboral. Igualmente, también por Budez & Bula (2017), quienes en su trabajo de investigación se llegó a la conclusión de que el estudio obtuvo una correlación significativa baja entre los factores psicosociales intralaboral en su relación con el estrés de los profesores.

En el análisis de la tabla de contingencia para el específico 2, se demostró que existe una asociación directa entre los factores extralaborales y formación continua. Que un 41,1% de los profesores presenta niveles regulares. Respecto al análisis de correlación, existe relación significativa entre ambas variables de estudio según el coeficiente Rho de Spearman=0,495 con p valor = 0,000 \leq 0,05, denotando una relación positiva y significativa moderada. En tal sentido, se rechazó la hipótesis nula y aceptó la alterna de que existe relación significativa.

Al respecto, Vera (2019) que busco definir la correspondencia significativa sobre la formación profesional con la integración social de educandos, concluyó que existe una relación significativa positiva baja entre ambas y que los educadores deben formarse apropiadamente con mejores estrategias para aportar en la integración social del infante. En coherencia, las Metas Educativas al 2021 (2010) busca una formación continua del docente para fortalecer su práctica profesional. Asimismo, el Minedu (2007) en el PEN requiere de profesionales preparados.

VI. CONCLUSIONES

- Primero. Se determinó que existe relación significativa entre los factores psicosociales y la formación continua de los docentes de la UGEL N° 13 Yauyos, 2020 con p valor = $0,000 < 0,005$ y el coeficiente Rho de Spearman = $0,427$ representando una relación significativa positiva moderada.
- Segundo. Se determinó que existe relación significativa entre los factores intralaborales y la formación continua de los docentes de la UGEL N° 13 Yauyos ,2020, con p valor = $0,000 < 0,005$ y el coeficiente Rho de Spearman = $0,454$ representando una relación significativa positiva moderada.
- Tercero. Se determinó que existe relación significativa entre los factores extralaborales y la formación continua de los docentes de la UGEL N° 13 Yauyos, 2020, con p valor = $0,000 < 0,005$ y el coeficiente Rho de Spearman = $0,495$ representando una relación significativa positiva moderada.

RECOMENDACIONES

- Primero. En vista de los resultados obtenidos en el informe de investigación realizado, se recomienda .la aplicación de una investigación de diseño experimental, con grupos de control y experimental, para determinar el impacto que puede tener los factores psicosociales en la formación continua de los docentes que laboran en la provincia de Yauyos.
- Segundo. Que se incluya en las jornadas de reflexión de cada institución educativa un manejo adecuado de factores psicosociales ya sea intralaboral o extralaboral para promover así el desarrollo personal, social y profesional del docente, en beneficio a la mejora de la calidad educativa en la provincia.
- Tercero. Realizar actividades de intervención puntual con los docentes mediante el desarrollo de actividades de prevención del estrés y la promoción de factores psicosociales que benefician al docente, bajo la modalidad grupal a través de talleres y charlas por parte de la UGEL N° 13 de Yauyos.
- Cuarto. Promover el desarrollo de la formación continua de los docentes que laboran en las instituciones educativas del ámbito de la UGEL N° 13, brindando becas de especialización y/o posgrado, en convenio con las instituciones de educación superior de la región Lima provincias, por parte de las autoridades educativas de la provincia de Yauyos.
- Quinto. En la actualidad, nuestros estudiantes cuentan con innumerables formas de conocer la realidad que les rodea, son más creativos en la utilización de diversas estrategias y el uso de la tecnología por ello, los programas de formación continua deben brindar estas opciones para que los docentes lo pongan en práctica en las aulas.

REFERENCIAS

- American Psychological Association (APA, 2010). *American Publications Manual American Psychological Association* (6° ed.). México, D.F.: Editorial El Manual Moderno.
- Anderson, R. B., & Hartzler, B. M. (2014). Belief bias in the perception of sample size adequacy. *Thinking & Reasoning*, 20(3), 297–314. <https://doi.org/10.1080/13546783.2013.787121>
- Alliaud, A., & Feeney, S. (2015). What type of teachers do we intend to train? An analysis of teacher profiles in MERCOSUR curricula. *Journal of Curriculum Studies*, 47(5), 685–704. doi:10.1080/00220272.2015.1053528
- Alvites, C. (2019). Teacher Stress and Psychosocial Factors in Teachers from Latin America, North America and Europe. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 160-178.
- Bleske-Rechek, A., Morrison, K. M., & Heidtke, L. D. (2015). Causal Inference from Descriptions of Experimental and Non-Experimental Research: Public Understanding of Correlation-Versus-Causation. *Journal of General Psychology*, 142(1), 48–70. <https://doi.org/10.1080/00221309.2014.977216>
- Budez, L., & Bula, V. (2017). *Factores de riesgo psicosociales intralaborales y su relación con el estrés en docentes de secundaria de la Institución Educativa Escuela Normal superior la Hacienda del distrito de barranquilla*[Tesis de Maestría, Universidad Libre Seccional Barranquilla]. Repositorio Institucional. Obtenido de <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/10670/22668449.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Camargo, M., Calvo, G., Franco, M., Vergara, M., Londoño, S., Zapata, F., & Garavito, C. (2004). Las necesidades de formación permanente docente. *Educación y Educadores*, 7, 79-112.
- Ceplan (2018). Primera evaluación del Plan Estratégico de Desarrollo Nacional (PEDN). Recuperado de <https://www.ceplan.gob.pe/documentos-pedn/>
- Chávez, V. (2018). *Factores de riesgo psicosociales y estrés laboral en el personal docente de una Institución Educativa del Distrito Metropolitano de Quito [Tesis de maestría, Universidad Central del Ecuador]*. Repositorio Institucional. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/17263/1/T-UCE-0007-CPS-004-P.pdf>
- CNE -Consejo Nacional de Educación (2018). *Proyecto Educativo Nacional. Balance y Recomendaciones 2017 - 2018*. Recuperado de: <http://www.cne.gob.pe/>
- Cooney, J., & Siegel, P. (2019). Sampling and Weighting. *New Directions for Institutional Research*, 2019 (181), 21–34. <https://doi.org/10.1002/ir.20295>
- Cuthbertson, L., Robb, Y., & Blair, S. (2020). Theory and application of research principles and philosophical underpinning for a study utilising interpretative phenomenological analysis. *Radiography*, 26(2), e94-e102. <http://doi:10.1016/j.radi.2019.11.092>
- Defensoria del Pueblo. (19 de 08 de 2019). *Yauyos: Destacamento antisubversivo policial está en estado de completo abandono*. Obtenido de <https://www.defensoria.gob.pe/yauyos-destacamento-antisubversivo-policial-esta-en-estado-de-completo-abandono/>
- Delgado, K. (2005). Lograr docentes bien preparados. *Educación*, 11(3), 37-38. Obtenido de

http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/publicaciones/educacion/n3_2005/05.pdf

Díaz, H. (2015). *Formación Docente en el Perú, Realidades y tendencias*. Lima, Perú: Santillana S. A. Obtenido de repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/123456789/4158/Formación%20Odcente%20en%20el%20Perú%20realidades%20y%20tendencias.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Dincer, N., Tekin-Koru, A., & Askar, P. (2016). Investigation of Participation in Adult Education in Turkey: AES Data Analysis. *Comparative Education Review*, 60(3), 530–548. <https://doi.org/10.1086/687064>

Dube, B. (june de 2020). Rural Online Learning in the Context of COVID-19 in South Africa: Evoking an Inclusive Education Approach. *REMIE - Multidisciplinary Journal of Educational Research*, 10(2), 135-157. <http://doi:10.17583/remie.2020.5607>

Fabo, B., & Kahanec, M. (2018). Can a voluntary web survey be useful beyond explorative research? *International Journal of Social Research Methodology*, 21(5), 591–601. <https://doi.org/10.1080/13645579.2018.1454639>

Faria, A., Reis, P., & Peralta, H. (2016). La formación de profesores: ¿formación continua o formación postgraduada? Perspectivas de profesores y de líderes de las escuelas. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado* 19(2), 289-296. [doi:http://dx.doi.org/10.6018/reifop.19.2.254891](http://dx.doi.org/10.6018/reifop.19.2.254891)

Fraja, G. (2016). Optimal public funding for research: a theoretical analysis. *RAND Journal of Economics (Wiley-Blackwell)*, 47(3), 498-528. [doi:https://doi.org/10.1111/1756-2171.12135](https://doi.org/10.1111/1756-2171.12135)

Gomez, S. (2012). *Metodología de la Investigación*. México: Red tercer Milenio.

Gómez-Ortiz, V., & Moreno, L. (2010). Factores psicosociales del trabajo (demandacontrol y desbalance esfuerzo-recompensa), salud mental y tensión arterial: un estudio. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, 9(2). Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/647/64716832008.pdf>

Guerrero, E., Gómez, R., Moreno, J., & Guerrero, M. (2018). Factores de Riesgo Psicosocial, Estrés Percibido y Salud Mental En El Profesorado. *Clínica Contemporánea: Revista de Diagnóstico Psicológico, Psicoterapia y Salud*, 9(1), p1-N.PAG. doi:10.5093/cc2018a2

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6, Ed.) Mexico: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Kaya, Y. (2013). Comparison of Quantitative and Qualitative Research Traditions: epistemological, theoretical, and methodological differences. *European Journal of Education*, 48(2), 311-325. Obtenido de <https://www.jstor.org/stable/26357806?seq=1>

Kimmelmann, N., & Lang, J. (2019). Linkage within teacher education: cooperative learning of teachers and student teachers. *European Journal of Teacher Education*, 42(1), 52–64. <https://doi.org/10.1080/02619768.2018.1547376>

Ley de Reforma Magisterial-Minedu. (2018). Ley de Reforma Magisterial N° 29944. 5, 20. Lima: Ministerio de Educación. Obtenido de <http://www.minedu.gob.pe/reforma-magisterial/pdf-ley-reforma-magisterial/normas-complementarias-de-la-ley-de-reforma-magisterial.pdf>

Ley N° 28044 (2003). *Ley General de Educación*. Perú

- López, P., & Fachelli, S. (2015). La encuesta. *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa* (págs. 1-35). Cerdanyola del Vallés: Edifici B · Campus de la UAB. Obtenido de Digiital: <http://ddd.uab.cat/record/129382>
- Malik, H. (2018). Improving the Training Program and Its Influence on Teacher Functioning. *Social Research Reports*, 10(1), 70–76.
- Matos, A. (2019). *Factores Psicosociales y habilidades gerenciales en la red integrada de Lima-Sur del MINSA, Villa María del Triunfo 2019*[Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional., LIma. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/39759>
- Medina, M. (2016). *Factores de riesgos psicosociales en el desempeño del personal docente que labora con estudiantes de diversidad funcional*. [Tesis de maestría, Universidad de Carabobo]. Repositorio Institucional. Obtenido de <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/4742/mmedina.pdf?sequence=1>
- Meneses, J. (2016). Cuestionario. *Construcción de instrumentos para la investigación en ciencias sociales y del comportamiento* 1-58.
- Melo, É., & Bächtold, M. (2018). A Theater-Based Device for Training Teachers on the Nature of Science. *Science & Education*, 27(9/10), 963–986. <https://doi.org/10.1007/s11191-018-0009-5>
- Minedu (2018). Ley de Reforma Magisterial N° 29944. 5, 20. Lima: Ministerio de Educación. Obtenido de <http://www.minedu.gob.pe/reforma-magisterial/pdf-ley-reforma-magisterial/normas-complementarias-de-la-ley-de-reforma-magisterial.pdf>
- Minedu (2007). *Proyecto Educativo Nacional*. Ministerio de Educación del Perú.

- Minedu (2016). *Plan Estratégico Multianual de Educación 2016 -2021 - PESEM*. Recuperado de: <https://www.ceplan.gob.pe>
- Ministerio de Salud (MINSA). (2018). *Plan Nacional de Fortalecimiento de Servicios de Salud Mental Comunitaria 2018-2021*. Ministerio de Salud (MINSA). Obtenido de <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/4422.pdf>
- Miranda, F. (2016). Desigualdad, pobreza y migración en las provincias de Lima y el impacto del centralismo. *Investigaciones sociales*, 20(37), 131-147.
- Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(1), 1-19. doi:<http://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>
- Moreno, B., & Baez, C. (2010). Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. 1-188. Obtenido de [file:///C:/Users/user/Downloads/factoresyriesgospsicosocialesformasconsecuenciasINSHT%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/factoresyriesgospsicosocialesformasconsecuenciasINSHT%20(1).pdf)
- Naciones Unidas (2018). *La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe* (LC/G.2681-P/Rev.3), Santiago
- Naciones Unidas (2010). *Metas Educativas 2021: La educación que queremos para la generación de los Bicentenarios*. España.
- Narea, M. (2016). Research on Child and Adolescent Development and Public Policy in Latin America. *New Directions for Child and Adolescent Development*(152), 99–104. Obtenido de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eric&AN=EJ1103014&lang=es&site=eds-live>

- Nieva, J., & Martínez, O. (2016). Una nueva mirada de la formación docente. *Revista Universidad y Sociedad*, 8(4), 14-21. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v8n4/rus02416.pdf>
- Niño, V. (2011). *Metodología de la Investigación*. Bogota-Colombia: Ediciones de la U.
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Estrés en el trabajo: Un reto colectivo* (primera edición ed.). Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf
- Perez, J. (2018). *Evaluación de factores de riesgo psicosocial y estrés laboral de los docentes de la facultad de ingeniería y arquitectura de la Universidad Peruana Unión Filial Tarapoto, 2017 [Tesis de maestría, Universidad Peruana unión]*. Repositorio Institucional. Obtenido de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/1438/Jackson_tesis_Maestro_2018.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Plessis, P., & Mestry, R. (2019). Teachers for rural schools - a challenge for South Africa. *South African Journal of Education*, 39, S1–S9. Obtenido de <https://doi.org/10.15700/saje.v39ns1a1774>
- Pujol-Cols, L., & Lazzaro-Salazar, M. (2018). Psychosocial Risks and Job Satisfaction in Argentinian Scholars: Exploring the Moderating Role of Work Engagement. *Psicología del Trabajo y de Las Organizaciones*, 34(3), 145-156. <https://doi:10.5093/jwop2018a17>
- Ravela, P. (2009). «La evaluación del desempeño docente para el desarrollo de las competencias profesionales», en E. Martín y F. Martínez R. (coords.), *Avances y desafíos en la evaluación educativa*. Madrid: OEI.

- Rodríguez, M. (2009). Factores Psicosociales de Riesgo Laboral:¿Nuevos tiempos, nuevos riesgos? *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 2(3), 127-141. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=219016838007>
- Safar, A., & Qabazard, N. (2019). Faculty's Usage of Academic Support ICT Services at Kuwait University. *Turkish Online Journal of Educational Technology - TOJET*, 18(4), 16–34. Obtenido de <https://eric.ed.gov/contentdelivery/servlet/ERICServlet?accno=EJ1232273>
- Sánchez, D., García, A., González, I., & Moreno, M. (2019). Psychosocial Factors and Burnout Syndrome in Academics of a Public University from Mexico. *Journal of Educational Psychology - Propósitos y Representaciones*, 7(3), 127-142. Obtenido de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eric&AN=EJ1233778&lang=es&site=eds-live>.
- Sánchez, M. (2019). *Factores psicosociales y el desempeño laboral de los docentes en la red 04 UGEL- Ventanilla, 2018*[Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional, Lima, Perú. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/29942>
- Santiváñez, V. (2013). Formación continua del profesor de educación secundaria en el Perú: un problema por resolver. *Revista Cultura*, 193-208. Obtenido de http://www.revistacultura.com.pe/revistas/RCU_27_1_formacion-continua-del-profesor-de-educacion-secundaria-en-el-peru-un-problema-por-resolver.pdf
- Spiteri, M., & Chang Rundgren, S.-N. (2017). Maltese primary teachers' digital competence: implications for continuing professional development. *European Journal of Teacher Education*, 40(4), 521–534. <https://doi:10.1080/02619768.2017.1342242>

- Tintaya, P. (06 de 2015). Operacionalización de variables psicológicas. *Revista de investigación psicológica* (13), 63-78.
- Trillingsgaard T, Sørensen TK, Fentz HN. Relationship Help-Seeking in a Danish Population Sample. *Journal of Marital & Family Therapy*. 2019;45(3):380-394. doi:10.1111/jmft.12347
- Vargas, M. (2018). *La exposición a factores de riesgo psicosocial y la salud mental de los docentes oficiales como factores asociados al desempeño académico en instituciones educativas de Medellín*[Tesis de doctorado, Universidad de Antioquia]. Repositorio Institucional. Obtenido de http://bibliotecadigital.udea.edu.co/dspace/bitstream/10495/12486/1/Vargas_Monica_2018_FactoresRiesgoPsicosocial.pdf
- Vera, L. (2019). *La formación profesional y su relación con la integración social de los niños y niñas en el centro infantil-Ecuador, 2019*[Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional, Lima, Perú. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/42657>
- Vieco, G., & Abello, R. (2014). Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo. *Psicología desde el Caribe*, 31(2), 354-385. doi:http://dx.doi.org/10.14482/psdc.31.2.5544
- Villaseca, R. (diciembre de 2001). de la capacitación docente a la formación continua de docentes en servicio. *formación continua de docentes en servicio*. (R. Cuenca, Ed.) lima, lima, Perú. Obtenido de <http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/123456789/147/057.%20Formaci%c3%b3n%20continua%20de%20docentes%20en%20servicio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

“Año de la universalización de la salud”

SAN JUAN DE LURIGANCHO, 27 DE MAYO DEL 2020

Carta P.062 – 2020 EPG – UCV LE

SEÑOR:

PROF.DANIEL ARTURO VICTORIO VARGAS
DIRECTOR DE LA UGEL N° 13 YAUYOS

Asunto: Carta de Presentación del estudiante

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **SOTELO HUAPAYA, GABRIEL MARTIN** identificado con DNI N.º 15426664 y código de matrícula N°7002311921; estudiante del Programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

FACTORES PSICOSOCIALES Y FORMACION CONTINUA DE LOS DOCENTES DE LA UGEL N° 13 YAUYOS 2020.

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Raúl Delgado Arenas
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.: (+511) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres del 2018 al 2027"
"Año de la Universalización de la Salud"

Yauyos, 13 de Julio de 2020

OFICIO N° 493 - 2020/D-UGEL N° 13-YAUYOS

D.r:
Raúl DELGADO ARENAS
Jefe de la Unidad de Pos Grado Filial Lima - Campus Lima Este
Presente.-

Asunto : Atención a la Carta P.062 - 2020 EPG -UCV LE

De mi consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente y en atención a la carta presentada, mi Despacho a aceptado su solicitud de recibir al estudiante SOTELO HUAPAYA Gabriel Martin, para que realice su trabajo de investigación en nuestra sede UGEL N° 13 Yauyos, por lo que el estudiante en mención deberá de realizar las coordinaciones con la Oficina de Personal.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



D:VV/DPSM
L:peSec
c.c. Archivo

Prof. Daniel Arturo **VICTORIO VARGAS**
DIRECTOR DEL PROGRAMA SECTORIAL III
UGEL N° 13-YAUYOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Factores psicosociales y formación continua de los docentes de la UGEL N° 13 Yauyos, 2020

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	
Problema general:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1: Factores psicosociales	
¿Cómo se relacionan los factores psicosociales y la formación continua de los docentes de la UGEL N°13, Yauyos 2020?	Determinar cómo se relaciona los factores psicosociales y la formación continua de los maestros de la UGEL N° 13, Yauyos 2020.	Existe relación entre los factores psicosociales y la formación continua de los docentes de la UGEL N° 13, Yauyos 2020.	Dimensiones	Indicadores
			Intralaborales	Exigencia psicológica
				Trabajo activo y desarrollo de habilidades
				Demanda de trabajo
Extralaborales	Recompensa			
	Condiciones del lugar de trabajo			
	Tiempo fuera del trabajo			
Problemas específicos:	Objetivos específicos:	Hipótesis específicas:		
¿Cómo se relaciona los factores intralaborales y la formación continua de los docentes de la UGEL N° 13, Yauyos 2020?	Determinar cómo se relaciona los factores intralaborales y la formación continua de los docentes de la UGEL N° 13, Yauyos 2020.	Existe relación entre los factores intralaborales y la formación continua de los docentes de la UGEL N° 13, Yauyos 2020.	Variable 2: Formación continua	
			Dimensiones	Indicadores
¿Cómo se relaciona los factores extralaborales y la formación continua de los docentes de la UGEL N° 13, Yauyos 2020?	Determinar cómo se relaciona los factores extralaborales y la formación continua de los docentes de la UGEL N° 13, Yauyos 2020.	Existe relación entre los factores extralaborales y la formación continua de los docentes de la UGEL N° 13, Yauyos 2020.	Desarrollo personal	Competitividad
				Motivación y realización personal
				Potencialidad
			Desarrollo social	Interacción en el aula
				Interacción con la escuela
				Interacción con la comunidad
Desarrollo profesional	Aplicabilidad de lo aprendido en su labor docente			
	Conocimiento para enseñar			
	Capacidad para enseñar			
Metodología	Población: 794 Docentes de las II.EE. de la UGEL N° 13 Yauyos. Muestra: 190 docentes.	Técnicas e instrumentos	Tratamiento estadístico - Tablas cruzadas - Graficas de barras - Prueba estadística de correlación de Spearman	
Enfoque: Cuantitativo				
tipo: Aplicada				
Diseño: No experimental, corte transversal				
Nivel: Descriptivo correlacional				

ANEXO: Matriz de operacionalización de las variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Factores psicosociales	Los factores psicosociales son aquellas situaciones que tienen un origen dentro de las organizaciones donde se trabaja y estos originan una respuesta en varios aspectos como: en lo emocional, fisiológico, cognitivo, asimismo se ve afectada la actitud, llevándolos a un grado de estrés, en consecuencia, llevaría a tener trastornos de carácter psicológico. (Candia, Pérez, & González, 2016, citado en Matos 2019)	los factores psicosociales se determinará de acuerdo al estudio de las dimensiones: intralaboral y extralaboral	Factores intralaborales	Exigencia psicológica	1, 2, 3, 4	Escala de Likert Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
				Trabajo activo y desarrollo de habilidades	5, 6, 7	
				Demanda de trabajo	8, 9, 10	
				Recompensa	11,12 ,13	
			Factores extralaborales	Condiciones del lugar de trabajo	14,15,16	
				Tiempo fuera del trabajo	17,18,19	
				Relaciones familiares	21,21	
				Influencia del entorno sobre el trabajo	22, 23	
				Desplazamiento del hogar al trabajo	24, 25	
Formación continua	Villaseca (2001), hace referencia a la formación continua en caso del docente y argumenta que: La formación continua es un proceso sistémico y dinámico de actualización constante del perfil del educador respecto a las necesidades cambiantes del sistema educativo, que le permite atender con calidad el servicio educativo. El sistema de formación continua incluye, en forma articulada y dinámica, la formación inicial y en servicio (p.36).	la formación continua se determinará de acuerdo al estudio de las dimensiones: Desarrollo personal, Desarrollo social, y Desarrollo profesional	Desarrollo personal	Competitividad	1, 2	
				Motivación y realización personal	3,4,5	
				Potencialidad	6,7,8	
			Desarrollo social	Interacción en el aula	9, 10, 11	
				Interacción con la escuela	12,13,14	
				Interacción con la comunidad	15,16,17	
			Desarrollo profesional	Aplicabilidad de lo aprendido en su labor docente	18, 19, 20	
				Conocimiento para enseñar	21, 22	
				Capacidad para enseñar	23,24	

INSTRUMENTO SOBRE FACTORES PSICOSOCIALES

CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES

Instrucciones: Lee cada uno de los ítems que a continuación se le presenta, luego marca con un aspa (x) en uno de los recuadros de los factores de calificación que creas conveniente.

1 = NUNCA 2 = CASI NUNCA 3 = A VECES 4 = CASI SIEMPRE 5 = SIEMPRE

N.º	Preguntas	1	2	3	4	5
Dimensión: Intralaboral						
Indicador: Exigencia psicológica						
1	¿Puedes hacer tu trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?					
2	En tu trabajo ¿tienes que tomar decisiones difíciles?					
3	En general, ¿consideras que tu trabajo te provoca desgaste emocional?					
4	En tu trabajo, ¿tienes que guardar tus emociones y no expresarlas?					
Indicador: Trabajo activo y desarrollo de habilidades						
5	¿Tienes influencias sobre la cantidad de trabajo que te asignan?					
6	¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?					
7	¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?					
Indicador: Demanda de trabajo						
8	¿Te desmotiva las múltiples tareas que exige tu jornada laboral?					
9	Tu trabajo ¿te condiciona para seguir perfeccionándote? .					
10	¿Consideras que tu trabajo, contribuye con las demandas exigidas?					
Indicador: Recompensa						
11	En situaciones difíciles del trabajo, ¿recibes el apoyo necesario?					
12	Tus superiores te dan el reconocimiento que mereces					
13	Consideras que tu trabajo no necesita de premios ni de elogios.					
Dimensión: Extralaboral						
Indicador: Condiciones del lugar de trabajo						
14	En el desarrollo de tu trabajo ¿influye la infraestructura del aula?					

15	Ante la carencia de materiales y recursos de la Institución ¿es un problema para el desarrollo de tu trabajo?					
16	Estás expuesto (a) a polvos, humos, vientos, lluvias o temperaturas inadecuadas en el aula donde imparte tus clases					
Indicador: Tiempo fuera del trabajo						
17	Tienes exceso de actividades académicas o administrativas en tu jornada diaria de trabajo					
18	Las demandas laborales que recibes no corresponden a tu nivel de conocimientos, competencias y habilidades					
19	Tu jornada de trabajo se prolonga más de siete horas diarias.					
Indicador: Relaciones familiares						
20	Tu familia se queja que siempre paras ocupado.					
21	¿Atender tus asuntos personales o familiares es limitado o insuficiente?					
Indicador: Influencia del entorno en el trabajo						
22	Los comentarios relacionados a tu trabajo o tu persona ¿afectan tu rendimiento laboral?					
23	Las relaciones amicales con tus compañeros y padres de familia ¿afectan tu trabajo?					
Indicador: Desplazamiento del hogar al trabajo						
24	El transporte para acudir al lugar de tu trabajo es difícil e incómodo					
25	La duración del viaje entre tu casa y el trabajo es muy prolongado.					

INSTRUMENTO SOBRE FORMACIÓN CONTINUA

CUESTIONARIO DE FORMACIÓN CONTINUA

Instrucciones: Lee cada uno de los ítems que a continuación se le presenta, luego marca con un aspa (x) en uno de los recuadros de los factores de calificación que creas conveniente.

1 = NUNCA 2 = CASI NUNCA 3 = A VECES 4 = CASI SIEMPRE 5 = SIEMPRE

N.º	Preguntas	1	2	3	4	5
Dimensión: Desarrollo personal						
Indicador: Competitividad						
1	Desarrollas nuevos conocimientos y habilidades profesionales en la actualidad					
2	Desarrollas la capacidad necesaria para mantener un desempeño de calidad					
Indicador: Motivación y realización personal						
3	Pones de manifiesto el compromiso y entusiasmo en tu trabajo como docente.					
4	Aumentas la probabilidad de tu avance profesional					
5	Manejas los problemas emocionales en el trabajo de forma adecuada.					
Indicador: Potencialidad						
6	Mantienes una buena calidad de servicio en tu Institución					
7	Pones en práctica tus habilidades ante situaciones de riesgo en el trabajo.					
8	Orientas a tus colegas en el uso de herramientas pedagógicas e informáticas.					
Dimensión: Desarrollo social						
Indicador: Interacción en el aula						
9	Motivas a tus estudiantes para que sean perseverantes					
10	Eres un(a) buen(a) líder para tus estudiantes					
11	Realizas actividades para promover la capacidad de trabajo en equipo cooperativo					
Indicador: Interacción con la escuela						
12	Desarrollas proyectos pedagógicos que beneficien a tus compañeros de trabajo					

13	Contribuyes al desarrollo del Proyecto Educativo Institucional.					
14	Intercambias experiencias pedagógicas con otros colegas de tu ámbito profesional					
Indicador: Interacción con la comunidad						
15	Participas en reuniones de padres de familia					
16	Desarrollas actividades culturales que promuevan la participación de la comunidad y su entorno.					
17	Compartes con los miembros de la comunidad tus retos del trabajo pedagógico.					
Dimensión: Desarrollo profesional						
Indicador: Aplicabilidad de lo aprendido en su labor docente						
18	Contribuyes con nuevas herramientas pedagógicas en tu trabajo					
19	Orientas a tus colegas para trabajar en equipo cooperativo					
20	Aplicas lo aprendido en tus talleres de capacitación					
Indicador: Conocimiento para enseñar						
21	Cuentas con las herramientas necesarias para enseñar adecuadamente.					
22	Manejas con criterio las variadas estrategias metodológicas.					
Indicador: Capacidad para enseñar						
23	Disfrutas de las sesiones de clases que desarrollas en tu Institución.					
24	Mantienes tu compromiso en el proceso formativo de tus estudiantes.					

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE FACTORES PSICOSOCIALES

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 INTRALABORAL								
1	¿Puedes hacer tu trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	X		X		X		
2	En tu trabajo ¿tienes que tomar decisiones difíciles?	X		X		X		
3	En general, ¿consideras que tu trabajo te provoca desgaste emocional?	X		X		X		
4	En tu trabajo, ¿tienes que guardar tus emociones y no expresarlas?	X		X		X		
5	¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que te asignan?	X		X		X		
6	¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	X		X		X		
7	¿Tu trabajo permite que aprenda cosas nuevas?	X		X		X		
8	¿Te desmotiva las múltiples tareas que exige tu jornada laboral?	X		X		X		
9	Tu trabajo ¿te condiciona para seguir perfeccionándote? .	X		X		X		
10	¿Consideras que tu trabajo, contribuye con las demandas exigidas?	X		X		X		
11	En situaciones difíciles del trabajo, ¿recibes el apoyo necesario?	X		X		X		
12	Tus superiores te dan el reconocimiento que mereces	X		X		X		
13	Consideras que tu trabajo no necesita de premios ni de elogios.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 EXTRALABORAL								
14	En el desarrollo de tu trabajo ¿influye la infraestructura del aula?	X		X		X		
15	Ante la carencia de materiales y recursos de la Institución ¿es un problema para el desarrollo de tu trabajo?	X		X		X		
16	Estás expuesto (a) a polvos, humos, vientos, lluvias o temperaturas inadecuadas en el aula donde imparte tus clases	X		X		x		

17	Tienes exceso de actividades académicas o administrativas en tu jornada diaria de trabajo	X		X		X		
18	Las demandas laborales que recibes no corresponden a tu nivel de conocimientos, competencias y habilidades	X		X		X		
19	Tu jornada de trabajo se prolonga más de siete horas diarias	X		X		X		
20	Tu familia se queja que siempre paras ocupado.	X		X		X		
21	¿Atender tus asuntos personales o familiares es limitado o insuficiente?	X				X		
22	Los comentarios relacionados a tu trabajo o tu persona ¿afectan tu rendimiento laboral?	X		X		X		
23	Las relaciones amicales con tus compañeros y padres de familia ¿afectan tu trabajo?	X		X		X		
25	El transporte para acudir al lugar de tu trabajo es difícil e incómodo	X		X		X		
25	La duración del viaje entre tu casa y el trabajo es muy prolongado	X		X		X		

Observaciones: SUFICIENTE PARA MEDIR ALS DIMENSIONES

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: Huallpa Cáceres, Alicia **DNI:** 09201805

Especialidad del validador: Docente Metodóloga

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

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

Lima, 27 de junio del 2020



Firma del Experto Informante.
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE FORMACIÓN CONTINUA

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 DESARROLLO PERSONAL								
1	Desarrollas nuevos conocimientos y habilidades profesionales en la actualidad	X		X		x		
2	Desarrollas la capacidad necesaria para mantener un desempeño de calidad	X		X		X		
3	Pones de manifiesto el compromiso y entusiasmo en tu trabajo como docente	X		X		X		
4	Aumentas la probabilidad de tu avance profesional	X		X		X		
5	Manejas los problemas emocionales en el trabajo de forma adecuada.	X		X		X		
6	Mantienes una buena calidad de servicio en tu institución	X		X		X		
7	Pones en práctica tus habilidades ante situaciones de riesgo en tu trabajo	X		X		X		
8	Orientas a tus colegas en el uso de herramientas pedagógicas e informáticas.	X		x		X		
DIMENSIÓN 2 DESARROLLO SOCIAL								
9	Motivas a tus estudiantes para que sean perseverantes	X		X		X		
10	Eres un (a) buen(a) líder para tus estudiantes	X		X		X		
11	Realizas actividades para promover la capacidad de trabajo en equipo cooperativo	X		X		X		
12	Desarrollas proyectos pedagógicos que beneficien a tus compañeros de trabajo	X		X		X		
13	Contribuyes al desarrollo del Proyecto Educativo Institucional.	X		X		X		
14	Intercambias experiencias pedagógicas con otros colegas de tu ámbito profesional	X		X		X		
15	Participas en reuniones de padres de familia	X		X		X		
16	Desarrollas actividades culturales que promuevan la participación de la comunidad y su entorno.	X		X		x		

17	Compartes con los miembros de la comunidad tus retos del trabajo pedagógico.	X		x		x		
DIMENSIÓN 3 DESARROLLO PROFESIONAL								
18	Contribuyes con nuevas herramientas pedagógicas en tu trabajo	X		X		X		
19	Orientas a tus colegas para trabajar en equipo cooperativo	X		X		X		
20	Aplicas lo aprendido en tus talleres de capacitación	X		X		X		
21	Cuentas con las herramientas necesarias para enseñar adecuadamente	X		X		X		
22	Manejas con criterio las variadas estrategias metodológicas	X		X		X		
23	Disfrutas de las sesiones de clases que desarrollas en tu Institución.	X		X		X		
24	Mantienes tu compromiso en el proceso formativo de tus estudiantes.	X		x		x		

Observaciones: SUFICIENTE PARA MEDIR ALS DIMENSIONES

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg: Huallpa Cáceres, Alicia **DNI:** 09201805

Especialidad del validador: Docente Metodóloga

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

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

Lima, 27 de junio del 2020


 Firma del Experto Informante.
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE FACTORES PSICOSOCIALES

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 INTRALABORAL								
1	¿Puedes hacer tu trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	X		X		X		
2	En tu trabajo ¿tienes que tomar decisiones difíciles?	X		X		X		
3	En general, ¿consideras que tu trabajo te provoca desgaste emocional?	X		X		X		
4	En tu trabajo, ¿tienes que guardar tus emociones y no expresarlas?	X		X		X		
5	¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que te asignan?	X		X		X		
6	¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	X		X		X		
7	¿Tu trabajo permite que aprenda cosas nuevas?	X		X		X		
8	¿Te desmotiva las múltiples tareas que exige tu jornada laboral?	X		X		X		
9	Tu trabajo ¿te condiciona para seguir perfeccionándote? .	X		X		X		
10	¿Consideras que tu trabajo, contribuye con las demandas exigidas?	X		X		X		
11	En situaciones difíciles del trabajo, ¿recibes el apoyo necesario?	X		X		X		
12	Tus superiores te dan el reconocimiento que mereces	X		X		X		
13	Consideras que tu trabajo no necesita de premios ni de elogios.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 EXTRALABORAL								
14	En el desarrollo de tu trabajo ¿influye la infraestructura del aula?	X		X		X		
15	Ante la carencia de materiales y recursos de la Institución ¿es un problema para el desarrollo de tu trabajo?	X		X		X		
16	Estás expuesto (a) a polvos, humos, vientos, lluvias o temperaturas inadecuadas en el aula donde imparte tus clases	X		X		X		

17	Tienes exceso de actividades académicas o administrativas en tu jornada diaria de trabajo	X		X		X		
18	Las demandas laborales que recibes no corresponden a tu nivel de conocimientos, competencias y habilidades	X		X		X		
19	Tu jornada de trabajo se prolonga más de siete horas diarias	X		X		X		
20	Tu familia se queja que siempre paras ocupado.	X		X		X		
21	¿Atender tus asuntos personales o familiares es limitado o insuficiente?	X		X		X		
22	Los comentarios relacionados a tu trabajo o tu persona ¿afectan tu rendimiento laboral?	X		X		X		
23	Las relaciones amicales con tus compañeros y padres de familia ¿afectan tu trabajo?	X		X		X		
25	El transporte para acudir al lugar de tu trabajo es difícil e incómodo	X		X		X		
25	La duración del viaje entre tu casa y el trabajo es muy prolongado	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: HUAYTA FRANCO, Yolanda Josefina DNI: 09333287

Grado y Especialidad del validador: DOCTORA EN EDUCACIÓN

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Lima, 30 de mayo del 2020.

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


 Firma del Experto Informante.
 Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE FORMACIÓN CONTINUA

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 DESARROLLO PERSONAL								
1	Desarrollas nuevos conocimientos y habilidades profesionales en la actualidad	X		X		X		
2	Desarrollas la capacidad necesaria para mantener un desempeño de calidad	X		X		X		
3	Pones de manifiesto el compromiso y entusiasmo en tu trabajo como docente	X		X		X		
4	Aumentas la probabilidad de tu avance profesional	X		X		X		
5	Manejas los problemas emocionales en el trabajo de forma adecuada.	X		X		X		
6	Mantienes una buena calidad de servicio en tu institución	X		X		X		
7	Pones en práctica tus habilidades ante situaciones de riesgo en tu trabajo	X		X		X		
8	Orientas a tus colegas en el uso de herramientas pedagógicas e informáticas.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 DESARROLLO SOCIAL								
9	Motivas a tus estudiantes para que sean perseverantes	X		X		X		
10	Eres un (a) buen(a) líder para tus estudiantes	X		X		X		
11	Realizas actividades para promover la capacidad de trabajo en equipo cooperativo	X		X		X		
12	Desarrollas proyectos pedagógicos que beneficien a tus compañeros de trabajo	X		X		X		
13	Contribuyes al desarrollo del Proyecto Educativo Institucional.	X		X		X		
14	Intercambias experiencias pedagógicas con otros colegas de tu ámbito profesional	X		X		X		
15	Participas en reuniones de padres de familia	X		X		X		

16	Desarrollas actividades culturales que promuevan la participación de la comunidad y su entorno.	X		X		X		
17	Compartes con los miembros de la comunidad tus retos del trabajo pedagógico.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3 DESARROLLO PROFESIONAL								
18	Contribuyes con nuevas herramientas pedagógicas en tu trabajo	X		X		X		
19	Orientas a tus colegas para trabajar en equipo cooperativo	X		X		X		
20	Aplicas lo aprendido en tus talleres de capacitación	X		X		X		
21	Cuentas con las herramientas necesarias para enseñar adecuadamente	X		X		X		
22	Manejas con criterio las variadas estrategias metodológicas	X		X		X		
23	Disfrutas de las sesiones de clases que desarrollas en tu Institución.	X		X		X		
24	Mantienes tu compromiso en el proceso formativo de tus estudiantes.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: HUAYTA FRANCO, Yolanda Josefina DNI: 09333287

Grado y Especialidad del validador: DOCTORA EN EDUCACIÓN

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Lima, 30 de mayo del 2020.

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


 Firma del Experto Informante.
 Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE FACTORES PSICOSOCIALES

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 INTRALABORAL								
1	¿Puedes hacer tu trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	X		X		X		
2	En tu trabajo ¿tienes que tomar decisiones difíciles?	X		X		X		
3	En general, ¿consideras que tu trabajo te provoca desgaste emocional?	X		X		X		
4	En tu trabajo, ¿tienes que guardar tus emociones y no expresarlas?	X		X		X		
5	¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que te asignan?	X		X		X		
6	¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	X		X		X		
7	¿Tu trabajo permite que aprenda cosas nuevas?	X		X		X		
8	¿Te desmotiva las múltiples tareas que exige tu jornada laboral?	X		X		X		
9	Tu trabajo ¿te condiciona para seguir perfeccionándote? .	X		X		X		
10	¿Consideras que tu trabajo, contribuye con las demandas exigidas?	X		X		X		
11	En situaciones difíciles del trabajo, ¿recibes el apoyo necesario?	X		X		X		
12	Tus superiores te dan el reconocimiento que mereces	X		X		X		
13	Consideras que tu trabajo no necesita de premios ni de elogios.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 EXTRALABORAL		Si	No	Si	No	Si	No	
14	En el desarrollo de tu trabajo ¿influye la infraestructura del aula?	X		X		X		
15	Ante la carencia de materiales y recursos de la Institución ¿es un problema para el desarrollo de tu trabajo?	X		X		X		
16	Estás expuesto (a) a polvos, humos, vientos, lluvias o temperaturas inadecuadas en el aula donde imparte tus clases	X		X		X		

17	Tienes exceso de actividades académicas o administrativas en tu jornada diaria de trabajo	X		X		X		
18	Las demandas laborales que recibes no corresponden a tu nivel de conocimientos, competencias y habilidades	X		X		X		
19	Tu jornada de trabajo se prolonga más de siete horas diarias	X		X		X		
20	Tu familia se queja que siempre paras ocupado.	X		X		X		
21	¿Atender tus asuntos personales o familiares es limitado o insuficiente?	X		X		X		
22	Los comentarios relacionados a tu trabajo o tu persona ¿afectan tu rendimiento laboral?	X		X		X		
23	Las relaciones amicales con tus compañeros y padres de familia ¿afectan tu trabajo?	X		X		X		
25	El transporte para acudir al lugar de tu trabajo es difícil e incómodo	X		X		X		
25	La duración del viaje entre tu casa y el trabajo es muy prolongado	X		X		X		

Observaciones: La variable "Factores Psicosociales" puede ser aplicada en su integridad

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr.: Paca Pantigoso, Flabio Romeo

DNI: 01212856

Especialidad del validador: Metodología de la investigación, Estadística

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

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

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

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

Lima, 16 de junio del 2020


 F. Romeo Paca P.
 DNI 01212856

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE FORMACIÓN CONTINUA

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 DESARROLLO PERSONAL		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Desarrollas nuevos conocimientos y habilidades profesionales en la actualidad	X		X		X		
2	Desarrollas la capacidad necesaria para mantener un desempeño de calidad	X		X		X		
3	Pones de manifiesto el compromiso y entusiasmo en tu trabajo como docente	X		X		X		
4	Aumentas la probabilidad de tu avance profesional	X		X		X		
5	Manejas los problemas emocionales en el trabajo de forma adecuada.	X		X		X		
6	Mantienes una buena calidad de servicio en tu institución	X		X		X		
7	Pones en práctica tus habilidades ante situaciones de riesgo en tu trabajo	X		X		X		
8	Orientas a tus colegas en el uso de herramientas pedagógicas e informáticas.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 DESARROLLO SOCIAL		Si	No	Si	No	Si	No	
9	Motivas a tus estudiantes para que sean perseverantes	X		X		X		
10	Eres un (a) buen(a) líder para tus estudiantes	X		X		X		
11	Realizas actividades para promover la capacidad de trabajo en equipo cooperativo	X		X		X		
12	Desarrollas proyectos pedagógicos que beneficien a tus compañeros de trabajo	X		X		X		
13	Contribuyes al desarrollo del Proyecto Educativo Institucional.	X		X		X		
14	Intercambias experiencias pedagógicas con otros colegas de tu ámbito profesional	X		X		X		
15	Participas en reuniones de padres de familia	X		X		X		
16	Desarrollas actividades culturales que promuevan la participación de la comunidad y su entorno.	X		X		X		

17	Compartes con los miembros de la comunidad tus retos del trabajo pedagógico.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3 DESARROLLO PROFESIONAL		Si	No	Si	No	Si	No	
18	Contribuyes con nuevas herramientas pedagógicas en tu trabajo	X		X		X		
19	Orientas a tus colegas para trabajar en equipo cooperativo	X		X		X		
20	Aplicas lo aprendido en tus talleres de capacitación	X		X		X		
21	Cuentas con las herramientas necesarias para enseñar adecuadamente	X		X		X		
22	Manejas con criterio las variadas estrategias metodológicas	X		X		X		
23	Disfrutas de las sesiones de clases que desarrollas en tu Institución.	X		X		X		
24	Mantienes tu compromiso en el proceso formativo de tus estudiantes.	X		X		X		

Observaciones: La variable "Formación Continua" puede ser aplicada en su integridad

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr.: Paca Pantigoso, Flabio Romeo

DNI: 01212856

Especialidad del validador: Metodología de la investigación, Estadística

Lima, 16 de junio del 2020

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

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

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

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


 F. Romeo Paca P.
 DNI 01212856

ANEXO : COEFICIENTE DE LA V DE AIKEN

RESULTADOS DE LA V DE AIKEN					
ITEM	V DE AIKEN			FACTORES PSICOSOCIALES	
	PERTINENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	PROMEDIO	OBSERVACIÓN
item 1	1	1	1	1	VALIDEZ MUY BUENA
item 2	1	1	1	1	VALIDEZ MUY BUENA
item 3	1	1	1	1	VALIDEZ MUY BUENA
item 4	1	1	1	1	VALIDEZ MUY BUENA
item 5	1	1	1	1	VALIDEZ MUY BUENA
item 6	1	1	1	1	VALIDEZ MUY BUENA
item 7	1	1	1	1	VALIDEZ MUY BUENA
item 8	1	1	1	1	VALIDEZ MUY BUENA
item 9	1	1	1	1	VALIDEZ MUY BUENA
item 10	1	1	1	1	VALIDEZ MUY BUENA
item 11	1	1	1	1	VALIDEZ MUY BUENA
item 12	1	1	1	1	VALIDEZ MUY BUENA
item 13	1	1	1	1	VALIDEZ MUY BUENA
item 14	1	1	1	1	VALIDEZ MUY BUENA
item 15	1	1	1	1	VALIDEZ MUY BUENA
item 16	1	1	1	1	VALIDEZ MUY BUENA
item 17	1	1	1	1	VALIDEZ MUY BUENA
item 18	1	1	1	1	VALIDEZ MUY BUENA

item 19	1	1	1	1	VALIDEZ MUY BUENA
item 20	1	1	1	1	VALIDEZ MUY BUENA
item 21	1	1	1	1	VALIDEZ MUY BUENA
item 22	1	1	1	1	VALIDEZ MUY BUENA
item 23	1	1	1	1	VALIDEZ MUY BUENA
item 24	1	1	1	1	VALIDEZ MUY BUENA
item 25	1	1	1	1	VALIDEZ MUY BUENA

RESULTADOS DE LA V DE AIKEN					
ITEM	V DE AIKEN			FORMACIÓN CONTINUA	
	PERTINENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	PROMEDIO	OBSERVACIÓN
item 1	1	1	1	1	VALIDEZ MUY BUENA
item 2	1	1	1	1	VALIDEZ MUY BUENA
item 3	1	1	1	1	VALIDEZ MUY BUENA
item 4	1	1	1	1	VALIDEZ MUY BUENA
item 5	1	1	1	1	VALIDEZ MUY BUENA
item 6	1	1	1	1	VALIDEZ MUY BUENA
item 7	1	1	1	1	VALIDEZ MUY BUENA
item 8	1	1	1	1	VALIDEZ MUY BUENA
item 9	1	1	1	1	VALIDEZ MUY BUENA
item 10	1	1	1	1	VALIDEZ MUY BUENA
item 11	1	1	1	1	VALIDEZ MUY BUENA
item 12	1	1	1	1	VALIDEZ MUY BUENA
item 13	1	1	1	1	VALIDEZ MUY BUENA

item 14	1	1	1	1	VALIDEZ MUY BUENA
item 15	1	1	1	1	VALIDEZ MUY BUENA
item 16	1	1	1	1	VALIDEZ MUY BUENA
item 17	1	1	1	1	VALIDEZ MUY BUENA
item 18	1	1	1	1	VALIDEZ MUY BUENA
item 19	1	1	1	1	VALIDEZ MUY BUENA
item 20	1	1	1	1	VALIDEZ MUY BUENA
item 21	1	1	1	1	VALIDEZ MUY BUENA
item 22	1	1	1	1	VALIDEZ MUY BUENA
item 23	1	1	1	1	VALIDEZ MUY BUENA
item 24	1	1	1	1	VALIDEZ MUY BUENA

VARIABLE: FACTORES PSICOSOCIALES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	18	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	18	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de	
Cronbach	N de elementos
,716	25

VARIABLE: FORMACIÓN CONTINUA

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	18	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	18	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,944	24

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿Puedes hacer tu trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	80,61	94,958	-,425	,749
En tu trabajo ¿tienes que tomar decisiones difíciles?	81,22	75,007	,615	,678
En general, ¿consideras que tu trabajo te provoca desgaste emocional?	80,94	75,703	,569	,681

En tu trabajo, ¿tienes que guardar tus emociones y no expresarlas?	81,39	76,840	,450	,690
¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que te asignan?	81,11	79,516	,340	,701
¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	79,94	86,056	,171	,714
¿Tu trabajo permite que aprenda cosas nuevas?	80,06	81,703	,305	,704
¿Te desmotiva las múltiples tareas que exige tu jornada laboral?	81,67	82,706	,210	,712
Tu trabajo ¿te condiciona para seguir perfeccionándote? .	80,83	84,029	,103	,723
¿Consideras que tu trabajo, contribuye con las demandas exigidas?	80,39	86,252	,083	,719
En situaciones difíciles del trabajo, ¿recibes el apoyo necesario?	81,00	88,706	-,071	,730
Tus superiores te dan el reconocimiento que mereces	81,61	90,958	-,178	,743
Consideras que tu trabajo no necesita de premios ni de elogios.	81,50	89,912	-,132	,740
En el desarrollo de tu trabajo ¿influye la infraestructura del aula?	80,72	83,036	,380	,703
Ante la carencia de materiales y recursos de la Institución ¿es un problema para el desarrollo de tu trabajo?	81,33	85,647	,214	,712

Estás expuesto (a) a polvos, humos, vientos, lluvias o temperaturas inadecuadas en el aula donde imparte tus clases	81,06	83,703	,213	,711
Tienes exceso de actividades académicas o administrativas en tu jornada diaria de trabajo	80,67	77,647	,499	,689
Las demandas laborales que recibes no corresponden a tu nivel de conocimientos, competencias y habilidades	81,44	84,967	,138	,716
Tu jornada de trabajo se prolonga más de siete horas diarias	80,17	79,206	,505	,691
Tu familia se queja que siempre paras ocupado.	80,72	75,507	,653	,677
¿Atender tus asuntos personales o familiares es limitado o insuficiente?	80,94	81,467	,336	,702
Los comentarios relacionados a tu trabajo o tu persona ¿afectan tu rendimiento laboral?	81,56	75,203	,616	,678
Las relaciones amicales con tus compañeros y padres de familia ¿afectan tu trabajo?	81,83	77,088	,522	,686
El transporte para acudir al lugar de tu trabajo es difícil e incómodo	80,72	81,859	,207	,713
La duración del viaje entre tu casa y el trabajo es muy prolongado	80,56	82,026	,252	,708

Estadísticas de total de elemento

Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
--	---	--	---

Desarrollas nuevos conocimientos y habilidades profesionales en la actualidad	93,89	144,928	,871	,939
Desarrollas la capacidad necesaria para mantener un desempeño de calidad	93,94	148,644	,787	,940
Pones de manifiesto el compromiso y entusiasmo en tu trabajo como docente	93,44	152,261	,649	,942
Aumentas la probabilidad de tu avance profesional	94,11	148,222	,636	,942
Manejas los problemas emocionales en el trabajo de forma adecuada.	93,83	156,618	,436	,944
Mantienes una buena calidad de servicio en tu institución	93,72	153,389	,571	,943
Pones en práctica tus habilidades ante situaciones de riesgo en tu trabajo	93,83	150,500	,699	,941
Orientas a tus colegas en el uso de herramientas pedagógicas e informáticas.	94,22	143,477	,810	,939
Motivas a tus estudiantes para que sean perseverantes	93,11	158,340	,723	,943
Eres un (a) buen(a) líder para tus estudiantes	93,61	155,546	,552	,943
Realizas actividades para promover la capacidad de trabajo en equipo cooperativo	93,67	154,471	,558	,943
Desarrollas proyectos pedagógicos que beneficien a tus compañeros de trabajo	94,50	154,500	,442	,945

Contribuyes al desarrollo del Proyecto Educativo Institucional.	94,00	151,529	,613	,942
Intercambias experiencias pedagógicas con otros colegas de tu ámbito profesional	93,89	148,222	,776	,940
Participas en reuniones de padres de familia	93,72	163,389	,173	,946
Desarrollas actividades culturales que promuevan la participación de la comunidad y su entorno.	94,17	156,147	,429	,945
Compartes con los miembros de la comunidad tus retos del trabajo pedagógico.	94,17	154,971	,489	,944
Contribuyes con nuevas herramientas pedagógicas en tu trabajo	94,11	148,105	,734	,941
Orientas a tus colegas para trabajar en equipo cooperativo	93,78	145,359	,865	,939
Aplicas lo aprendido en tus talleres de capacitación	93,83	147,912	,833	,939
Cuentas con las herramientas necesarias para enseñar adecuadamente	94,44	158,026	,454	,944
Manejas con criterio las variadas estrategias metodológicas	94,00	155,529	,598	,943
Disfrutas de las sesiones de clases que desarrollas en tu Institución.	93,33	151,647	,690	,941
Mantienes tu compromiso en el proceso formativo de tus estudiantes.	93,39	154,252	,612	,942

ANEXO X: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS
RESULTADOS APLICACIÓN ESTADÍSTICA
Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

	N	Parámetros normales ^{a,b}		Máximas diferencias extremas			Estadístico de prueba	Sig. asintótica (bilateral)
		Media	Desviación estándar	Absoluta	Positivo	Negativo		
Factores psicosociales	190	1,0316	,45895	,406	,406	-,383	,406	,000 ^c
Intralaborales	190	1,0895	,52190	,384	,384	-,337	,384	,000 ^c
Extralaborales	190	1,0105	,52442	,366	,366	-,360	,366	,000 ^c
Formación continua	190	1,3368	,66046	,284	,253	-,284	,284	,000 ^c
Desarrollo personal	190	1,2368	,72134	,260	,223	-,260	,260	,000 ^c
Desarrollo social	190	1,3579	,67323	,298	,234	-,298	,298	,000 ^c
Desarrollo profesional	190	1,1684	,64493	,298	,298	-,260	,298	,000 ^c

- a. La distribución de prueba es normal.
b. Se calcula a partir de datos.
c. Corrección de significación de Lilliefors.

ANEXO X: BAREMO

Niveles o rangos	<i>Factores psicosociales</i>	<i>Formación continua</i>
Inadecuado	25 - 58	24 - 56
regular	59 - 91	57 - 88
Adecuado	92 - 125	89 - 120

Fuente: Elaboración propia.

ANEXO X

Valor Rho-Spearman	Interpretación
1	Correlación positiva perfecta
0,8 - 0,99	Correlación positiva muy alta
0,6 - 0,79	Correlación positiva alta
0,4 - 0,59	Correlación positiva moderada
0,2 - 0,39	Correlación positiva baja
0,01 - 0,19	Correlación mínima
0	No existe correlación
-0,01 - -0,19	Correlación mínima inversa
-0,2 - -0,39	Correlación inversa baja

-0,4	-	-0,59	Correlación inversa moderada
-0,6	-	-0,79	Correlación inversa alta
-0,8	-	-0,99	Correlación inversa muy alta
-1			Correlación inversa perfecta

Pruebas inferenciales

Hipótesis general

Correlaciones

			Factores Psicosociales	Formación continua
Rho de Spearman	Factores Psicosociales	Coefficiente de correlación	1,000	,427**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	190	190
	Formación continua	Coefficiente de correlación	,427**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	190	190

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

Hipótesis específica 1

Correlaciones

			Intralaborales	Formación continua
Rho de Spearman	Intralaborales	Coefficiente de correlación	1,000	,454**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	190	190
	Formación continua	Coefficiente de correlación	,454**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	190	190

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

hipótesis Específica 2

Correlaciones

			Extralaborales	Formación continua
Rho de Spearman	Extralaborales	Coefficiente de correlación	1,000	,495**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	190	190
	Formación continua	Coefficiente de correlación	,495**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	190	190

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

Base de datos v1

n	it1	it2	it3	it4	it5	it6	it7	it8	it9	it10	it11	it12	it13	it14	it15	it16	it17	it18	it19	it20	it21	it22	it23	it24	it25	
1	3	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	2	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	3	5	5	
2	5	3	3	2	4	4	3	3	3	4	3	2	3	4	2	3	3	3	2	2	3	2	2	1	1	
3	4	5	5	4	5	4	5	1	1	5	4	2	1	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4
4	2	4	5	2	2	3	2	3	3	5	4	2	2	3	3	3	4	4	5	5	5	1	2	5	5	
5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	3	4	5	3	5	5	4	5	4	3	4	
6	4	2	3	2	4	4	4	2	5	4	3	4	2	4	3	2	3	2	5	4	3	2	1	4	4	
7	4	1	3	5	5	5	5	3	4	4	1	1	3	4	3	3	4	2	5	3	3	4	4	4	2	
8	2	4	4	5	2	4	5	2	4	4	4	1	2	3	3	2	4	3	5	4	4	3	3	3	4	
9	5	4	3	1	4	5	5	2	3	1	3	4	3	4	3	3	5	4	5	5	3	4	1	1	3	
10	3	3	4	4	3	4	5	3	4	4	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	2	2	4	4	
11	4	2	3	2	3	4	4	3	4	4	5	5	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	4	5	
12	4	3	3	4	3	4	4	2	3	4	3	2	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	
13	5	3	1	3	1	5	5	2	1	5	5	4	4	3	3	3	3	1	3	3	5	1	1	5	5	
14	3	3	4	3	4	4	4	1	4	4	3	2	2	3	3	5	4	3	4	4	4	3	3	2	3	
15	4	3	4	2	4	5	5	5	5	4	3	2	1	4	4	2	1	1	5	3	3	2	2	5	5	
16	4	1	1	1	2	5	2	2	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	
17	4	3	3	3	2	5	5	3	5	4	3	3	4	3	2	4	4	3	4	4	3	3	2	4	4	
18	4	3	3	2	2	4	5	2	2	4	4	4	5	3	2	4	3	3	3	2	1	2	2	3	3	
19	4	3	3	2	2	4	5	2	2	4	4	4	5	3	2	4	3	3	3	2	1	2	2	3	3	
20	4	4	1	1	2	5	5	1	5	4	5	4	1	5	3	2	2	1	3	3	3	2	2	4	4	
21	4	4	2	2	2	4	5	2	4	4	3	3	2	3	2	3	3	1	5	3	2	2	1	3	4	
22	5	5	3	5	3	5	5	1	5	5	3	5	3	3	3	2	3	3	4	5	3	2	1	3	3	
23	4	3	1	3	1	5	5	3	3	5	4	3	5	3	3	1	3	1	3	3	3	1	1	5	5	
24	4	4	2	2	4	4	4	1	2	4	4	4	3	4	4	2	2	1	2	1	1	2	2	4	4	
25	5	3	2	3	1	1	5	1	1	5	2	5	3	2	1	3	2	4	5	4	3	2	1	5	5	

26	3	4	3	4	4	4	3	4	5	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	5	5	
27	2	3	3	2	2	2	3	2	3	1	2	3	3	4	4	5	4	5	3	3	3	1	1	2	1	
28	4	2	2	3	4	5	5	2	2	5	4	2	1	2	2	3	3	3	5	3	3	2	2	4	5	
29	4	4	4	4	2	4	5	2	4	4	4	2	3	5	5	1	2	5	4	3	3	2	2	2	2	
30	4	3	2	1	2	4	5	1	4	4	4	5	4	3	2	3	3	3	1	3	3	2	2	1	4	4
31	2	1	3	3	1	1	1	2	1	3	1	3	3	2	3	3	1	2	2	1	3	1	3	3	1	
32	3	5	1	5	1	4	5	4	5	5	3	3	1	4	5	3	3	1	1	3	3	1	1	4	4	
33	4	2	2	2	2	5	5	1	5	5	5	4	4	5	2	2	4	1	5	4	4	1	1	3	2	
34	5	3	3	4	4	5	5	2	3	4	2	2	3	3	2	5	4	2	5	5	3	2	1	4	4	
35	1	1	2	1	2	1	2	3	2	1	1	2	1	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	
36	5	4	3	2	3	5	5	2	4	4	4	4	4	4	2	1	3	1	5	4	4	2	1	2	2	
37	4	2	2	4	3	5	5	3	4	5	4	4	5	5	3	3	3	2	5	5	3	3	3	5	5	
38	4	2	2	3	5	4	4	1	4	5	3	3	2	1	1	3	2	5	4	3	3	1	3	5	4	
39	4	3	3	3	2	3	2	1	1	3	4	2	3	2	3	5	4	2	4	5	4	2	2	5	5	
40	4	3	3	3	5	5	5	3	4	5	3	4	5	5	2	2	4	1	5	5	4	2	1	5	5	
41	4	5	4	4	3	5	5	1	4	4	4	4	3	1	1	2	2	1	2	1	3	2	1	3	4	
42	4	5	4	4	5	5	5	1	1	5	5	2	3	4	1	5	4	2	4	4	3	1	1	4	5	
43	3	3	2	2	1	1	2	3	3	2	3	1	3	3	2	1	2	1	3	1	2	1	3	2	3	
44	4	3	5	4	2	3	5	2	5	4	3	2	2	5	5	3	3	1	3	3	3	3	1	5	5	
45	4	3	2	5	3	4	4	2	1	5	4	3	2	5	4	3	2	5	5	3	2	3	1	4	5	
46	3	3	1	3	3	4	5	3	1	4	5	3	5	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	
47	5	3	3	1	5	1	3	3	5	2	3	5	5	2	3	3	3	1	3	3	3	1	1	2	2	
48	3	3	4	4	3	5	4	3	5	3	2	2	3	2	3	2	5	2	5	4	4	3	4	4	5	
49	5	3	3	2	3	3	5	3	4	4	4	5	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2
50	4	4	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	5	3	4	3	3	5	5	
51	4	3	3	2	3	4	5	2	5	4	5	5	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	5	
52	4	3	2	5	4	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	2	2	1	3	4

53	4	3	3	3	4	4	5	1	2	2	2	3	5	5	3	4	4	1	5	5	4	2	2	5	5
54	5	4	5	5	5	5	5	2	5	5	4	3	4	5	5	4	5	4	5	5	5	1	2	5	5
55	4	3	2	3	4	4	5	2	5	4	4	4	3	5	1	3	3	2	4	3	2	2	1	5	5
56	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	1	3	3	4	3	3	1	1	3	4
57	5	4	4	3	4	4	4	1	2	5	3	2	3	5	3	1	4	1	5	5	3	1	1	3	1
58	3	4	3	3	3	4	5	2	4	4	3	2	4	4	3	3	5	2	5	3	3	2	1	2	2
59	4	3	3	3	3	4	4	2	2	4	5	3	2	2	3	4	3	2	3	2	3	4	2	3	4
60	4	5	4	5	3	5	5	3	4	3	2	2	3	5	4	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2
61	2	2	5	2	2	4	2	5	4	2	4	3	3	3	2	4	5	2	5	4	5	4	2	5	5
62	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	4	4	4	3	4	5	4	2	1	3	1	1	2	2	1
63	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
64	4	4	3	4	1	2	3	2	4	5	3	3	3	4	4	3	2	3	2	4	4	2	3	1	2
65	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	2	4	2	3	2	2	2
66	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	2	4	2	3	2	2	2
67	5	2	1	3	5	5	5	1	5	5	5	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1
68	5	2	2	5	1	5	5	1	1	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	2	3	1	1	3	5
69	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1
70	5	3	4	2	2	4	4	2	4	3	3	2	3	4	5	4	3	3	4	4	4	4	2	5	5
71	5	3	3	3	2	5	5	3	3	5	4	4	3	5	3	5	4	3	5	4	3	3	2	4	3
72	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5
73	4	5	3	3	3	3	4	1	4	5	4	4	3	3	4	3	3	2	4	3	4	1	2	4	5
74	3	3	3	5	4	5	5	4	5	4	5	3	4	4	3	3	3	4	5	4	3	5	1	4	5
75	5	3	2	2	5	5	5	2	4	5	3	3	4	5	3	4	4	1	5	3	3	1	1	3	5
76	1	1	3	2	3	1	3	3	3	3	1	3	1	3	1	1	2	3	1	2	2	3	3	1	3
77	4	5	5	4	4	4	3	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5
78	4	3	3	4	4	5	5	2	2	5	4	3	5	4	5	1	3	4	5	5	3	1	3	1	1
79	2	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4

80	1	3	3	1	3	3	2	1	3	2	2	1	3	1	1	3	2	2	3	1	2	3	1	1	3
81	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
82	4	1	1	2	1	3	4	1	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	3	4	1	1	4	5
83	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	5	5	4	3	2	4	5
84	5	2	2	2	5	5	5	2	5	5	4	4	5	5	2	3	3	2	3	2	2	2	3	4	4
85	1	3	1	1	2	2	2	1	1	2	1	3	3	3	2	2	1	3	3	2	1	2	1	3	3
86	1	3	2	3	1	3	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	3	1	2	3	1	1	2	3
87	5	3	4	2	2	5	5	1	2	4	3	1	3	4	2	3	3	1	3	2	2	2	2	2	2
88	3	4	3	3	2	4	5	2	1	4	4	3	5	2	1	1	4	4	4	2	2	3	1	1	5
89	3	4	4	5	3	3	3	2	3	4	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
90	4	2	5	1	3	3	5	3	3	4	4	5	3	4	5	5	3	3	3	4	4	3	3	5	5
91	3	3	2	1	2	1	3	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	3	3	3	1	2	3	1	2
92	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
93	5	5	3	3	3	5	5	1	5	5	3	3	1	3	1	3	3	1	1	1	1	1	1	3	5
94	5	4	4	4	1	5	5	1	1	3	3	3	3	5	5	3	1	1	5	4	3	1	1	3	5
95	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	3	2	3	5	3	2	4	3	1	1	3	4
96	4	2	2	2	3	5	5	3	2	3	3	3	1	5	5	4	4	1	5	5	5	1	2	3	3
97	5	4	5	4	3	5	5	4	3	4	3	1	1	5	5	5	3	3	4	4	4	3	1	5	5
98	4	3	4	5	1	5	5	5	5	4	2	2	3	5	3	3	3	1	5	2	3	5	4	2	1
99	1	3	2	3	1	2	2	2	1	2	1	1	3	3	3	2	1	3	2	2	1	3	2	1	3
100	1	1	3	3	1	1	2	3	3	3	1	2	2	2	3	1	1	3	1	2	1	1	1	2	3
101	3	1	3	1	2	4	4	3	4	3	5	4	3	5	2	1	3	3	4	3	3	1	3	2	2
102	4	3	4	4	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	2	3	4	4	4	3	3	2	1	4	5
103	2	3	1	3	3	3	2	1	3	3	3	2	1	2	3	3	3	1	1	3	1	1	3	2	2
104	4	4	3	1	5	5	5	1	5	5	5	4	5	4	4	3	3	2	4	4	3	3	2	1	1
105	4	4	4	3	3	5	5	2	5	5	4	4	1	4	3	2	3	2	4	3	3	2	2	2	1
106	1	1	3	3	1	2	3	1	2	2	2	3	1	2	3	1	1	2	3	2	2	2	3	1	2

107	3	2	2	3	4	4	4	3	2	3	3	2	3	4	3	2	3	2	5	4	4	3	3	5	5
108	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
109	4	3	4	3	1	4	3	3	3	3	3	2	3	2	1	3	3	2	4	4	4	2	2	3	4
110	3	3	1	1	1	3	5	1	1	5	2	3	5	3	3	2	2	5	4	3	3	2	1	1	5
111	4	2	2	1	1	3	3	1	5	4	3	3	2	1	2	3	3	2	4	4	4	1	1	4	5
112	4	3	2	3	3	4	5	3	3	4	3	2	4	4	5	5	3	4	5	4	3	4	4	5	5
113	4	3	2	4	3	4	4	4	5	4	2	3	1	4	5	3	4	2	4	3	4	1	1	1	1
114	4	3	4	4	4	5	5	3	4	4	3	1	2	4	4	3	3	3	3	3	4	2	1	5	5
115	4	3	1	2	1	5	5	1	5	5	4	4	2	4	4	4	3	3	5	3	3	1	2	5	5
116	3	3	4	2	2	3	4	3	4	5	3	3	4	3	4	5	3	3	5	5	5	4	3	5	5
117	5	4	3	2	3	5	5	2	4	5	5	2	5	4	2	2	4	1	5	4	4	1	1	2	3
118	5	3	2	1	3	4	4	3	1	3	5	5	1	3	1	2	2	5	4	5	4	4	1	3	4
119	4	4	5	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	5	2	2	4	4
120	4	3	2	4	3	4	4	4	5	4	2	3	1	4	5	3	4	2	4	3	4	1	1	1	1
121	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
122	3	1	2	3	1	2	1	1	3	2	1	2	3	2	1	3	3	3	2	1	2	3	2	2	2
123	1	2	2	3	5	5	4	3	5	3	1	5	3	3	5	2	4	2	4	4	2	4	1	5	2
124	4	1	3	3	5	5	5	3	5	1	4	2	2	5	3	2	3	5	5	5	1	5	5	4	3
125	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	1	3	2	1	3	1	3	2	2	2	1	2	3	2	3
126	5	1	1	1	5	5	5	2	1	3	4	2	1	4	3	3	5	5	4	3	2	5	3	4	2
127	5	5	2	3	5	1	5	1	4	5	5	5	3	3	5	4	4	1	5	1	5	2	1	1	1
128	2	5	5	5	1	1	2	5	5	1	2	2	1	1	5	5	5	2	5	1	4	4	2	5	1
129	2	1	4	4	2	5	3	3	5	2	3	4	4	4	3	5	3	5	3	1	2	3	5	4	5
130	4	5	4	2	5	3	3	5	5	4	2	2	2	5	4	1	4	4	3	4	3	2	2	2	5
131	5	4	1	1	4	4	1	3	3	1	3	2	2	4	3	3	1	5	1	1	3	5	4	3	4
132	2	4	1	5	1	3	3	4	2	4	3	5	3	3	3	4	4	5	4	3	4	5	3	1	3
133	1	1	4	2	4	1	4	2	5	5	2	2	2	5	2	5	1	4	3	2	5	3	2	3	2

134	3	2	5	4	1	3	3	5	4	3	1	3	4	1	1	1	5	5	5	4	2	2	2	5	4	
135	2	1	3	5	1	3	3	1	5	5	1	2	4	5	2	2	3	3	4	4	5	4	3	1	5	
136	3	3	3	3	4	4	2	2	1	1	5	1	2	4	4	5	5	3	3	1	2	1	2	2	4	
137	3	1	3	4	2	4	2	2	4	3	2	5	5	5	2	1	5	2	4	2	1	5	1	1	5	
138	2	3	1	3	1	3	5	1	3	4	4	4	4	4	5	2	3	1	2	5	3	2	2	3	4	1
139	3	5	4	4	5	3	4	5	5	5	2	2	2	4	2	3	1	5	5	3	5	5	1	4	2	
140	4	1	1	5	5	5	3	5	2	5	5	3	2	2	3	5	2	3	3	3	3	5	5	4	3	
141	3	2	3	2	5	3	3	1	5	1	3	1	2	5	5	5	3	3	1	4	3	1	1	2	5	
142	3	3	1	5	4	5	5	3	2	4	2	4	5	2	2	5	3	3	4	3	3	3	1	2	1	
143	5	4	2	4	3	5	4	1	3	4	1	2	3	5	4	2	1	3	1	1	5	3	3	1	5	
144	5	2	1	2	1	2	3	5	2	5	1	5	4	5	1	3	4	1	1	3	5	2	5	5	5	
145	5	3	3	4	1	2	1	5	3	1	5	2	4	5	2	1	5	5	2	4	1	5	2	1	4	
146	4	2	4	5	1	2	5	5	5	5	4	5	4	4	1	1	1	4	1	4	5	1	5	1	5	
147	5	5	5	1	1	3	5	4	4	4	3	5	4	5	3	2	2	2	4	5	4	2	4	5	5	
148	2	3	4	2	3	2	3	1	2	3	1	4	3	4	1	1	3	5	5	2	1	2	5	2	4	
149	5	5	1	2	3	1	5	2	4	4	5	2	1	3	5	2	2	4	3	1	5	1	2	3	2	
150	2	2	2	4	4	5	1	2	5	1	5	5	5	3	5	3	1	3	2	5	1	5	4	3	2	
151	2	5	3	5	3	3	2	2	3	2	5	2	3	3	4	5	3	5	1	5	4	5	3	5	2	
152	1	3	3	3	5	4	2	2	2	2	5	3	4	4	3	4	1	3	2	2	2	5	4	3	1	
153	5	5	3	1	1	2	2	4	1	1	3	5	4	3	1	4	4	2	4	5	1	1	4	5	3	
154	3	3	4	1	5	2	2	2	4	4	3	5	4	5	2	2	1	1	5	4	5	1	3	1	4	
155	4	2	5	2	5	1	1	3	2	4	1	4	1	2	4	3	3	5	2	2	1	4	2	3	3	
156	1	2	2	3	5	3	5	1	1	1	2	3	2	5	5	5	4	4	4	1	4	1	5	2	3	
157	2	3	5	1	4	5	4	2	3	1	1	5	4	2	3	4	3	2	3	1	5	2	1	2	1	
158	1	3	1	2	4	4	2	1	3	4	2	1	4	4	3	2	2	1	5	2	2	4	4	2	4	
159	5	5	4	4	4	2	2	3	1	5	3	1	5	2	2	3	3	2	2	4	2	5	1	1	1	
160	3	4	1	3	5	3	3	3	3	4	1	3	2	1	5	1	4	4	5	1	3	5	4	1	1	

161	4	1	3	2	4	3	2	5	3	3	5	1	3	2	4	4	1	1	1	4	3	5	5	2	3
162	1	3	1	4	4	1	5	5	4	4	3	5	5	1	3	2	5	4	4	1	3	5	5	5	4
163	2	2	1	4	1	1	5	5	5	2	1	5	1	2	3	3	5	4	3	4	4	3	5	1	5
164	5	5	5	5	5	3	4	2	5	4	5	3	2	2	5	4	4	4	2	5	4	5	4	1	5
165	4	2	1	1	2	2	2	5	2	5	3	5	4	2	5	4	4	3	3	2	1	5	3	4	5
166	2	2	2	1	4	3	3	5	5	2	2	3	5	3	5	4	4	1	1	4	5	1	4	5	4
167	4	4	1	5	4	4	5	2	2	1	5	4	1	2	5	4	5	2	2	1	1	2	3	1	4
168	5	3	4	5	4	1	3	5	2	1	3	1	5	3	5	5	4	5	5	5	4	3	3	2	1
169	3	4	2	1	5	5	2	1	4	4	3	5	2	1	5	2	3	5	3	5	2	3	4	2	4
170	1	2	2	1	2	1	2	1	3	1	3	3	2	1	2	2	1	3	2	1	3	2	1	2	1
171	2	3	1	2	2	2	1	3	1	3	1	2	1	2	3	3	1	3	2	2	2	1	2	2	3
172	4	3	5	1	4	5	3	2	4	4	2	1	3	4	4	1	4	4	2	2	1	5	3	4	2
173	1	1	3	5	4	3	3	1	5	5	1	2	4	1	5	4	5	2	4	2	5	4	1	4	4
174	5	5	1	3	1	2	4	4	2	1	3	3	4	2	2	3	5	5	5	1	1	1	5	2	5
175	3	2	3	4	3	1	1	5	2	3	1	2	4	3	4	3	5	3	5	2	3	3	5	2	4
176	4	2	4	2	2	3	4	2	3	1	3	3	3	5	3	1	2	1	1	5	1	2	3	2	5
177	5	2	4	2	1	5	2	2	3	4	4	4	5	5	2	1	3	2	4	4	2	2	4	5	2
178	3	2	5	2	4	3	3	3	1	5	2	5	4	1	5	4	3	5	3	1	5	3	1	3	5
179	3	3	4	3	3	5	1	5	4	4	4	1	5	1	5	4	5	3	5	3	4	5	2	3	4
180	4	3	1	5	4	4	5	3	1	2	5	2	1	4	2	5	5	3	4	3	3	1	5	1	1
181	3	4	1	2	2	1	2	3	2	5	1	4	2	3	5	3	1	3	3	5	3	2	3	3	4
182	3	3	4	1	2	2	5	3	1	3	2	3	5	1	3	4	1	4	3	1	4	2	3	2	2
183	1	3	2	3	2	3	1	2	2	1	2	2	1	2	3	1	3	3	3	2	2	2	2	1	1
184	3	5	3	5	5	2	2	1	4	1	1	1	2	3	2	2	2	1	4	5	5	3	2	5	4
185	1	3	1	5	5	5	2	1	2	5	5	4	1	5	4	2	2	4	4	3	3	5	4	2	4
186	2	2	5	4	2	5	5	4	5	5	2	2	4	4	4	4	3	2	1	5	2	4	5	2	3
187	5	5	1	2	4	4	3	2	1	5	3	1	5	3	5	1	1	3	2	1	1	4	3	5	2

188	1	2	2	3	1	4	5	1	4	2	1	4	3	2	2	5	3	3	1	2	1	5	5	3	1
189	2	3	1	1	2	1	2	1	1	1	5	3	2	5	4	4	5	4	3	3	4	2	2	1	4
190	5	4	2	1	4	2	2	3	1	3	3	5	4	2	3	4	5	5	3	2	3	5	4	1	5

Base v2

n	it1	it2	it3	it4	it5	it6	it7	it8	it9	it10	it11	it12	it13	it14	it15	it16	it17	it18	it19	it20	it21	it22	it23	it24
1	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5
2	5	2	2	4	1	4	4	1	2	5	1	2	4	1	1	4	4	4	1	5	2	2	4	2
3	5	4	4	4	3	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	3	4	2	2	3	4	3	3	4	5	5
5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5	5	3	3	5	5
6	3	3	4	3	4	4	4	3	5	4	4	2	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	5	4
7	4	4	5	5	4	4	3	3	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4
8	3	4	5	3	4	3	4	3	5	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5
9	3	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	3	3	4	4	4	3	3	4	4
10	5	3	5	5	5	5	4	3	5	3	5	3	3	3	5	4	4	4	5	3	4	5	3	3
11	4	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	2	5
12	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	2	5
13	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	2	3	4	4	4	3	2	5	4
14	5	4	4	5	4	3	5	5	3	4	4	4	5	4	3	4	5	5	4	3	3	3	4	4
15	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	5
16	5	1	4	5	2	1	3	5	1	3	1	4	3	1	4	3	2	4	3	3	1	2	2	4
17	5	4	4	3	3	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	5	2	5
18	3	3	1	2	1	1	3	3	2	2	4	5	2	4	2	3	4	3	1	3	2	2	2	1

19	3	4	2	4	4	2	5	2	5	2	2	3	1	3	1	2	4	1	5	2	4	1	2	2	
20	5	5	5	3	4	1	4	5	2	2	2	3	4	4	5	4	1	5	2	5	3	1	3	4	
21	4	3	1	3	2	1	2	1	4	4	1	2	1	3	3	4	4	1	3	1	4	4	3	4	
22	4	3	5	3	3	3	4	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5	4	3	3	2	2	3	5	
23	2	3	5	3	1	1	3	5	2	5	5	5	5	5	3	2	3	5	5	3	5	1	4	2	1
24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
26	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	3	4	3	4	4	4	2	4
27	3	3	3	1	3	3	2	3	3	1	2	3	3	1	2	2	3	1	1	2	2	3	2	3	
28	2	1	2	1	5	3	4	4	2	2	5	2	4	2	1	3	2	1	1	3	4	2	5	5	
29	5	3	3	5	4	3	5	4	3	3	4	3	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	
30	2	5	1	3	3	2	2	2	2	5	5	3	4	3	1	1	2	2	4	1	1	3	5	4	
31	2	2	2	3	2	2	1	1	2	1	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
32	1	5	5	1	3	5	3	5	5	4	4	5	1	5	3	2	3	2	4	3	4	1	4	5	
33	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	3	4	4	
34	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	3	2	3	5	5	3	3	3	5	3	4	4	4	
35	4	4	5	4	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	2	
36	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	2	4	3	5	
37	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	5	3	5	3	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	
38	3	5	4	4	5	2	5	2	2	5	2	2	3	4	3	3	5	3	5	4	3	5	4	4	
39	5	1	3	4	2	2	4	4	1	3	2	3	1	5	5	2	1	5	1	2	5	5	5	1	
40	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	2	2	4	3	4	4	4	
41	4	2	2	1	2	3	4	5	4	3	5	4	2	3	3	3	3	2	5	5	2	5	5	1	
42	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	2	5	
43	1	2	1	1	2	3	2	1	3	1	1	1	1	3	2	3	1	2	3	1	2	3	1	3	
44	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	3	4	3	4	4	4	4	2	4	
45	4	4	5	3	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	2	2	2	2	2	5	

46	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	3	2	2	4	3	4	2	5	
47	1	4	2	4	5	4	3	4	5	5	1	3	3	4	2	5	1	4	4	4	3	4	3	4	
48	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	2	2	2	2	5	
49	2	2	5	2	1	4	3	4	2	3	1	4	5	4	5	5	3	3	4	4	5	2	1	5	
50	5	1	3	4	5	5	4	5	2	1	4	5	4	4	5	5	3	3	2	1	3	3	3	5	
51	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	2	5	5	
52	3	5	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	5	4	4	5	3	4	3	5	3	5	4	
53	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	2	2	
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	3	5	5	5	4	4	4	2	
55	4	3	3	4	3	4	5	5	4	3	4	5	5	4	4	5	4	3	5	3	5	5	4	5	
56	2	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	3	4	5	2	4	
57	4	5	4	4	5	5	2	1	2	5	5	3	3	3	5	2	5	2	3	4	1	1	3	1	
58	2	2	5	1	1	3	2	2	1	2	3	5	4	5	3	5	4	5	4	2	5	4	4	4	
59	3	1	2	2	1	2	1	2	1	3	2	1	2	4	2	1	1	2	2	2	3	5	5	5	
60	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	2	2	2	5	
61	4	4	4	5	5	4	4	3	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	
62	3	2	2	3	2	3	1	2	2	2	1	2	3	3	1	2	1	1	3	2	2	1	1	1	
63	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	
64	1	3	2	1	5	5	1	5	5	1	1	3	5	2	1	2	5	5	4	1	2	5	2	5	
65	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	
66	2	5	4	4	3	5	3	3	4	5	1	4	4	1	1	3	4	1	4	5	2	5	1	1	
67	4	1	2	4	1	2	4	4	4	1	2	4	2	3	5	4	3	2	5	1	5	4	5	5	
68	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	2	2	4	4	5	5	
69	4	3	1	3	1	1	2	1	1	2	2	2	5	5	1	1	2	2	2	2	5	3	2	4	
70	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	3	3	2	2	1	5	
71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	3	1	2	5
72	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	2	5	4	5	5	

100	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	
101	1	1	5	1	5	3	2	2	1	3	3	3	3	4	5	3	3	1	4	4	5	3	3	1	
102	2	1	1	4	3	3	3	1	2	4	4	3	3	1	1	1	2	5	2	4	3	3	3	1	
103	1	1	3	2	1	1	2	3	2	1	1	3	2	3	2	1	2	3	3	2	3	1	2	1	
104	4	4	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	4	3	5	3	2	3	5
105	4	4	4	5	2	2	2	1	1	3	4	2	4	5	1	3	3	2	5	1	5	3	2	2	
106	2	2	2	1	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	2	3	1	2	2	1	1	1	2	2	
107	5	3	5	4	3	4	3	4	5	5	3	5	4	3	5	5	5	3	5	3	4	4	5	4	
108	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	4	5	5	3	5	4	5	
109	5	4	1	3	2	3	5	1	3	2	4	5	2	5	2	1	1	1	3	3	5	1	4	5	
110	2	1	4	1	3	3	2	4	2	4	4	3	5	3	1	5	4	1	3	4	5	3	2	1	
111	3	2	1	4	4	4	3	1	4	1	3	4	5	1	2	4	4	3	1	5	1	3	5	3	
112	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	2	5
113	2	2	4	5	1	1	5	3	2	4	3	4	4	2	1	5	5	4	3	2	5	5	4	1	
114	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	3	5	4	5	3	3	4	3	4	5	5	5	2	
115	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	3	4	5	4	2	3	5	4	4	3	4	4	4	
116	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	3	4	5	3	3	3	5	5	4	4	5	5	
117	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	5	5	3	3	2	2	2	2	2	2	5	
118	2	5	3	1	3	2	4	3	2	5	3	5	2	4	4	5	4	4	5	3	5	3	4	5	
119	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	3	4	4	5	2	4	4	5	5	
120	3	5	2	3	4	3	1	4	3	2	4	2	4	4	2	4	1	4	4	5	1	2	5	5	
121	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	2	2	5	5	5	5	
122	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	5	4	5	5	2	
123	3	1	5	2	1	1	3	1	2	3	2	1	4	1	4	4	3	1	1	5	2	3	5	1	
124	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	2	3	2	2	5	
125	2	3	2	3	1	1	1	1	2	3	2	3	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	
126	5	5	1	4	2	5	4	2	3	5	3	4	4	4	5	1	5	3	3	3	4	4	4	4	

127	4	5	3	3	3	4	4	4	3	5	4	3	3	4	4	4	5	5	4	5	4	5	3	3	
128	1	5	5	3	4	2	4	2	1	2	1	3	1	5	2	3	4	2	4	4	4	4	5	4	2
129	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
130	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	5	5	5	5	5	4	2	2	2	2	2	2	2	5
131	4	3	3	1	4	2	1	1	2	4	1	1	5	2	2	3	5	2	4	5	1	1	2	3	
132	5	3	5	5	5	4	5	3	3	3	4	3	4	4	5	4	5	4	3	3	4	3	3	4	
133	1	3	3	4	3	3	4	4	2	2	2	1	2	2	3	4	5	1	3	3	4	3	4	2	
134	3	3	2	5	4	5	5	3	2	1	5	1	2	3	2	3	5	3	4	5	1	3	1	1	
135	5	4	1	3	4	1	4	1	3	4	4	2	4	5	2	3	1	1	3	4	3	4	5	5	
136	4	3	3	4	2	3	2	3	5	3	1	3	4	3	5	3	5	4	5	3	3	4	1	1	
137	1	2	2	3	5	4	4	5	1	5	5	5	1	5	2	4	3	1	4	4	4	4	2	2	2
138	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	3	5	4	4	1	1	4	1	2	4	4	4	5	
139	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	4	4	2	5	2	3	5	2	5	
140	5	3	3	3	3	4	5	4	5	5	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	2	2
141	4	3	4	4	5	3	5	1	4	2	5	2	2	1	4	1	4	4	1	5	5	2	4	4	
142	4	1	5	3	3	5	4	5	2	2	1	2	4	3	5	3	1	2	4	2	1	3	3	2	
143	2	4	2	1	4	1	4	4	1	2	4	5	1	2	4	1	4	3	1	3	1	2	2	1	
144	1	2	5	5	5	5	3	1	3	2	1	4	2	1	4	2	4	4	5	3	2	4	2	2	
145	1	3	1	1	2	2	2	5	2	2	1	3	1	4	4	4	2	3	4	4	5	1	2	1	
146	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	5	4	5	4	5	5	3	3	3	4	4	4	4	2	5
147	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	2	2	2	2	5	
148	1	1	2	1	3	2	3	1	3	1	5	1	1	3	3	5	3	4	1	5	5	4	1	2	
149	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	
150	4	1	1	4	1	1	3	3	1	2	1	5	3	3	5	5	4	1	1	2	4	4	5	2	
151	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	
152	3	4	2	3	1	5	1	2	2	2	5	5	2	1	3	4	3	5	5	2	5	5	5	2	
153	1	2	4	3	5	4	2	3	5	1	2	1	2	3	5	1	2	4	5	5	4	5	2	3	

154	2	2	2	4	1	1	1	5	1	2	4	3	5	5	4	2	4	1	4	4	1	4	4	2
155	1	4	4	2	2	5	2	2	2	2	4	4	2	5	5	1	4	5	3	2	5	1	1	5
156	1	1	4	5	1	4	5	2	5	5	1	5	5	5	2	1	4	5	4	1	3	4	1	5
157	3	3	3	1	2	2	1	4	2	4	2	2	2	3	2	2	3	2	4	4	2	3	2	3
158	2	1	1	1	3	1	2	1	2	3	3	3	3	3	3	1	3	2	2	2	2	2	2	1
159	1	3	2	5	5	1	5	1	3	1	3	1	5	5	4	2	5	2	1	1	4	3	3	5
160	3	3	4	3	4	4	3	2	4	3	3	2	2	2	4	3	2	2	3	2	3	3	3	4
161	3	5	1	2	3	1	2	3	1	2	1	2	4	4	1	3	4	1	3	4	1	4	2	1
162	4	4	3	4	3	4	3	5	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5
163	3	4	4	3	4	2	3	3	5	5	4	3	2	5	4	4	4	5	4	1	4	3	3	4
164	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	2	5	5	5	5
165	5	3	4	4	4	1	5	3	2	4	3	5	1	4	3	3	2	5	5	2	3	4	3	5
166	4	5	5	5	2	4	2	5	2	1	5	5	2	2	2	3	3	2	1	3	2	5	2	5
167	1	1	3	4	3	2	3	4	5	2	5	2	2	3	3	1	5	5	2	2	4	1	4	3
168	5	3	4	3	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4
169	3	2	4	3	4	3	3	2	4	4	1	5	1	5	1	5	5	2	2	3	5	1	2	5
170	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1
171	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
172	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	2	4	3	4	4	5	3	3	2	3	3	3	2
173	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	4	4	5
174	3	4	4	3	2	2	1	2	4	3	4	3	4	2	2	1	2	3	4	4	4	4	4	5
175	1	3	5	1	1	2	5	5	1	1	5	1	2	5	3	3	3	5	3	3	2	4	1	4
176	3	3	2	2	2	2	1	2	2	3	3	2	1	1	1	1	2	3	3	1	1	3	1	1
177	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	3	4	2	2	4	4	2	2	3	3	4	4
178	4	4	3	3	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	3	5	3	3	4	3	5	4	4	5
179	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	3	3	4	5
180	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	2

181	1	3	5	2	2	1	4	3	1	2	5	1	4	3	1	3	2	3	2	5	3	2	1	3
182	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	3	1	2	3	2	1	3	3	1	1	2	2	1	2
183	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2
184	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3
185	5	5	5	4	4	5	3	4	3	5	3	3	3	3	3	3	5	3	4	4	4	5	5	3
186	4	3	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	3	3	4	5
187	5	2	3	5	4	1	2	2	1	2	2	2	2	4	5	4	1	1	1	1	1	1	2	4
188	3	2	2	1	2	1	3	3	3	1	2	2	1	2	2	3	2	3	1	2	2	3	3	1
189	3	3	3	2	2	3	3	1	3	2	3	1	1	3	3	1	2	2	1	3	2	2	3	1
190	4	3	3	3	5	3	5	3	3	3	4	5	4	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	4

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, Sotelo Huapaya Gabriel Martin, egresado de la Escuela de posgrado, Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo (Lima Este), declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan a la Tesis titulado:

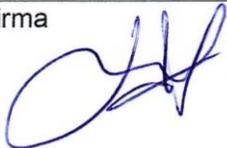
“Factores psicosociales y formación continua de los docentes de la UGEL N° 13 Yauyos, 2020”,

es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Lima, 01 de agosto de 2020

Apellidos y Nombres del Autor Sotelo Huapaya, Gabriel Martin	
DNI: 15426664	Firma 
ORCID: 0000-0002-2222-5513	