

# HABILIDADES SOCIALES Y ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE INSTITUTOS SUPERIORES JAÉN 2022

*by* Maricielo Cruz Acedo

---

**Submission date:** 04-Apr-2024 11:19AM (UTC-0500)

**Submission ID:** 2271998416

**File name:** CRUZ\_ACEDO\_MARICIELO\_-\_I\_1.docx (4.95M)

**Word count:** 16190

**Character count:** 94371

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO**  
**BENEDICTO XVI**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**MAESTRÍA EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA**  
**UNIVERSITARIA**



**HABILIDADES SOCIALES Y ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES**  
**DE INSTITUTOS SUPERIORES JAÉN 2022**

Tesis para obtener el grado académico de:  
**MAESTRO EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA**  
**UNIVERSITARIA**

**AUTORA**

Br. Maricielo Cruz Acedo

**ASESORA**

Dra. Gavidia Samamé Mercedes Friorella  
<https://orcid.org/0000-0003-4736-6248>

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Innovación y desarrollo comunitario

**TRUJILLO - PERÚ**

**2024**

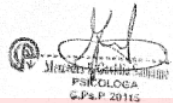
## DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señor Director de la Escuela de Posgrado: Dr. Reaño Portal Winston Rolando,

Yo, Dra. Mercedes Friorella Gavidia Samame, identificada con DNI N° 46515653, como asesora de la tesis titulada: HABILIDADES SOCIALES Y ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE INSTITUTOS SUPERIORES JAÉN 2022, desarrollada por la bachiller Maricielo Cruz Acedo con DNI N° 71071183, del Programa de: MAESTRÍA EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA

Considero que dicha tesis reúne las condiciones tanto técnicas como científicos, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el reglamento de grados y títulos de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de tesis de la Escuela de Posgrado. Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada facultad.

Trujillo, 28 de noviembre del 2023



**Mercedes Friorella Gavidia Samame**  
**ORCID: 0000-0003-4736-6248**  
**Escuela de Posgrado - UCT**

**AUTORIDADES UNIVERSITARIAS**

Exemo Mons. Dr. Héctor Miguel Cabrejos Vidarte, O.F.M.

**Arzobispo Metropolitano de Trujillo**

**Fundador y Gran Canciller de la Universidad**

**Católica de Trujillo Benedicto XVI**

Dra. Mariana Geraldine Silva Balarezo

**Rectora de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI**

**Vicerrectora académica**

Dr. Winston Rolando Reaño Portal

**Director de la Escuela de Posgrado**

Dra. Ena Cecilia Obando Peralta

**Vicerrectora de Investigación (e)**

Dra. Teresa Sofía Reategui Marin

**Secretaria General**

## **DEDICATORIA**

*Agradezco a la vida por permitirme tener una familia increíble, a Kevin Antonio, por ser mi soporte incondicional en todo momento y la voz de mi conciencia cuando es necesario, a Angel Javier, por ser quien siempre da los primeros pasos para que podamos caminar seguros en la vida. A mis padres, por estar en cada momento importante y dejarme ser, forjando mis alas y cuidándome el vuelo. Y al nuevo integrante, mi ahijado Thomas, quien llego a ser luz y alegría en nuestros caminos.*

*A mí, por soñar alto y perseverar hasta que las ideas sean hechos y los hechos, logros.*

## AGRADECIMIENTO

*A mi asesora, Dra. Mercedes Friorella Gavidia Samame, por su comprensión, empatía y asertividad, brindándome una orientación de calidad, velando siempre por sacar juntos hacia delante esta investigación. De igual manera a la Universidad Católica de Trujillo, por ser un espacio educativo acogedor, donde el estudiante se siente escuchado y aprende de manera integral.*

*Agradecimiento especial también a las instituciones y personas que me dieron su apoyo y motivación para el logro objetivo y real del estudio, alcanzando así una meta profesional importante en mi vida. Mucho cariño y bendiciones.*

## DECLARATORIA DE LEGITIMIDAD DE AUTORÍA

Yo, Maricielo Cruz Acedo, con DNI N° 71071183, egresada de la Maestría en Investigación y Docencia Universitaria de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, doy fe que he seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Escuela de Posgrado de la citada Universidad para la elaboración y sustentación de la tesis titulada: HABILIDADES SOCIALES Y ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE INSTITUTOS SUPERIORES JAÉN 2022, la que consta de un total de 77 páginas, en las que se incluye 16 tablas, 02 figuras y 32 páginas en apéndices.

Dejando constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaro bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento corresponde a mi autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizo que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de mi entera responsabilidad.

*La autora.*



---

Br. Maricielo Cruz Acedo

DNI 71071183

## ÍNDICE

Declaratoria de Originalidad .....	ii
Autoridades universitarias .....	iii
Dedicatoria .....	iv
Agradecimiento .....	v
Declaratoria de legitimidad de autoría .....	vi
RESUMEN .....	x
ABSTRACT .....	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	12
II. METODOLOGÍA .....	29
2.1. Enfoque, tipo .....	29
2.2. Diseño de investigación .....	29
2.3. Población, muestra y muestreo .....	30
<sup>1</sup> informe de laboratorio especializado, de ser utilizados .....	30
2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información .....	31
2.6. Aspectos éticos en investigación .....	32
III. RESULTADOS .....	33
IV. DISCUSIÓN .....	36
V. CONCLUSIONES .....	40
VI. RECOMENDACIONES .....	41
VII. REFERENCIAS .....	42
ANEXOS .....	46
ANEXO 1. Instrumentos de recolección de la información .....	46
ANEXO 2: Ficha Técnica .....	48
ANEXO 3: Operacionalización de variables .....	50
ANEXO 4: Carta de presentación .....	51
ANEXO 5: Carta de autorización emitida por la entidad que faculta el recojo de datos .....	54
ANEXO 6: Consentimiento informado .....	57
ANEXO 7: Matriz de consistencia.....	61
ANEXO 8: Validación de instrumentos.....	62
ANEXO 9: Imagen del porcentaje de Turnitin.....	77



## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Correlación Rho de Spearman entre Habilidades Sociales y Estrés laboral....	34
<b>Tabla 2</b> Rho de Spearman entre la dimensión Asertividad y Estrés laboral.....	34
<b>Tabla 3</b> Rho de Spearman entre la dimensión Liderazgo y Estrés laboral.....	35
<b>Tabla 4</b> Rho de Spearman entre la dimensión Resolución de conflictos y Estrés laboral...	35
<b>Tabla 5</b> Rho de Spearman entre la dimensión Planificación y Estrés laboral.....	35
<b>Tabla 6</b> Coeficiente de validez de contenido V de Aiken e Intervalos de confianza al 90% del Cuestionario Habilidades Sociales en el desempeño docente.....	71
<b>Tabla 7</b> Coeficiente de validez de contenido V de Aiken e Intervalos de confianza al 90% del Cuestionario Estrés laboral en docentes.....	72
<b>Tabla 8</b> Coeficiente de correlación de Pearson por ítems – test del cuestionario Habilidades Sociales en el desempeño docente.....	73
<b>Tabla 9</b> Coeficiente de correlación de Pearson por ítems – test del cuestionario Estrés laboral en docentes.....	73
<b>Tabla 10</b> Frecuencia de las dimensiones de la variable Habilidades Sociales .....	74
<b>Tabla 11</b> Frecuencia de las dimensiones de la variable Estrés Laboral .....	74
<b>Tabla 12</b> Índices de confiabilidad Alpha de Cronbach de los Instrumentos .....	75
<b>Tabla 13</b> Baremos, niveles y rangos del cuestionario Habilidades Sociales en el desempeño docente .....	75
<b>Tabla 14</b> Baremos, niveles y rangos del cuestionario Estrés laboral en docentes.....	75
<b>Tabla 15</b> Datos sociodemográficos de la muestra .....	76
<b>Tabla 16</b> Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov para ambos cuestionarios.....	76

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> Nivel de Habilidades Sociales en el desempeño docente.....	33
<b>Figura 2</b> Nivel de Estrés laboral en docentes.....	33

## RESUMEN

Se ha observado una necesidad latente de que las personas posean las habilidades sociales necesarias para afrontar diversas circunstancias de la vida, tales como el trabajo remoto a raíz de una pandemia, lo que activó dificultades a nivel físico y emocional, como el estrés laboral, siendo en el Perú que 7 de cada 10 trabajadores han pasado por esta afectación en el 2021. Por ello este estudio se planteó como objetivo general determinar la relación que existe entre las habilidades sociales y el estrés laboral en docentes de Institutos Superiores de Jaén, 2022. La metodología empleada fue de tipo básica con nivel descriptivo y enfoque cuantitativo, además se hizo uso del método hipotético deductivo y se optó por tomar el diseño no experimental, de tipo correlacional y de corte transversal. Como instrumento se aplicaron dos cuestionarios a una muestra de 80 docentes, los cuales median las Habilidades Sociales y el Estrés laboral, ambas herramientas poseen información psicométrica apropiada. Al obtener los resultados se concluye que el nivel de Habilidades Sociales era alto a un 64% y el nivel de Estrés laboral fue bajo con 79%, además se midió la correlación entre variables y se demostró la existencia de esta con un Rho de Spearman de 0,273. Así también se evidenció la correlación entre las dimensiones de Habilidades sociales y Estrés laboral, encontrando relación existente en 3 de ellas: Asertividad, Liderazgo y Planificación, pero no en Resolución de conflictos.

**Palabras clave:** Virtualidad, Habilidades Sociales, Estrés laboral, correlación.

## ABSTRACT

A latent need has been observed for people to possess the necessary social skills to face various life circumstances, such as remote work as a result of a pandemic, which activated difficulties at the physical and emotional level, such as work stress, being in Peru that 7 out of 10 workers have gone through this affectation in 2021. Therefore, the general objective of this study was to determine the relationship between social skills and work stress in teachers of Institutes of Higher Education in Jaen, 2022. The methodology used was basic with a descriptive level and quantitative approach, in addition, the hypothetical-deductive method was used and a non-experimental, correlational and cross-sectional design was chosen. As an instrument, two questionnaires were applied to a sample of 80 teachers, which measure Social Skills and Job Stress, both tools have appropriate psychometric information. The results showed that the level of Social Skills was high at 64% and the level of Job Stress was low at 79%. The correlation between variables was also measured and demonstrated with a Spearman's Rho of 0.273. The correlation between the dimensions of Social Skills and Job Stress was also demonstrated, finding a relationship in 3 of them: Assertiveness, Leadership and Planning, but not in Conflict Resolution.

**Keywords:** Virtuality, Social Skills, Work stress, correlation.

## I. INTRODUCCIÓN

Este estudio titulado Habilidades Sociales y Estrés Laboral en docentes de Institutos Superiores, Jaén 2022; encuentra como problemática fundamental que a nivel mundial, a raíz del confinamiento obligatorio a causa de la COVID 19 y sus variantes, las diversas organizaciones optaron por tomar medidas de protección para evitar exponer a sus trabajadores y clientes a este virus, entre estas alternativas, una que primó fue la aplicación de la modalidad virtual en el trabajo, sin embargo, la falta de adaptación y capacitación oportuna, fue generando un incremento en los niveles de estrés laboral (Polo, 2022). Identificando así la necesidad en los individuos de estar equipados con habilidades transversales que les ayuden a adaptarse y afrontar las circunstancias variables en la vida, reconociendo además oportunidades de crecimiento (Vásquez et al. 2020).

En la nación, Al contemplar al estrés laboral como uno de los factores relevantes en el desempeño de los colaboradores, el portal institucional de ESAN Graduate School of Busines, mediante una encuesta replicada en el diario El Comercio, cuestionó sobre si éste es provocado por el trabajo o el entorno laboral, pues atravesábamos una pandemia. Teniendo como resultados que justamente a raíz de ésta, los casos de estrés laboral habían crecido considerablemente en el Perú, siendo 7 de cada 10 trabajadores los que han presentado esta afectación (Conexión ESAN, 26 de mayo del 2021).

Siendo así que, en nuestro país, el sector educación a nivel superior, tuvo que transferir al alumnado a la modalidad remota o virtual, evitando suspender su formación profesional, buscando salvaguardar su integridad física y emocional. De esta forma, también, se tuvo la intención de que los estudiantes adquieran herramientas para el entendimiento adecuado y potenciado del mundo digital y que alcancen habilidades, aptitudes y destrezas que les permitan fortalecer su creatividad, razonamiento, planificación y organización, capacidades útiles en diversos entornos (Vásquez et al. 2020).

Sin embargo, a raíz del cambio de modalidades, se lograron identificar dos circunstancias, en tanto que en la presencialidad el educador cuenta con la inmediatez de la comunicación con sus educandos, en la virtualidad, la interacción precisa de conexiones, rapidez en la transmisión de información en data, video y audio óptimo; lo que implica un componente de agotamiento psicológico, pues se ejecutan diversos mecanismos para expresarse adecuadamente y así también comprender al otro (Mendiola, 2020).

Finalmente, frente a la problemática expuesta nivel internacional y nacional, se puede asumir que en el entorno local ocurría lo mismo, pues el Ministerio de Educación bosquejó una medida de educación virtual enfocada únicamente a los educandos de educación básica regular, añadiendo a ello que en esa población se observa una mayor atención a la salud mental, pues se ejecutan programas o atenciones personalizadas con el apoyo de personal psicológico, situación que no se replica en el nivel superior, pero que es muy necesaria (Vásquez et al. 2020).

Por ende, ante lo expuesto, esta investigación obtuvo su justificación en la ausencia de información sobre las variables relacionadas con la población específica, pues al realizar la exploración bibliográfica se observó que la mayoría de los estudios tienden a centrarse en la educación básica regular, por la facilidad de acceso y amplitud de muestra. Dejando de lado el nivel superior técnico; por ello, se buscó enriquecer el conocimiento en disciplinas como la psicología educativa y la pedagogía o gestión educativa, ya que se brindó información vigente y útil para desarrollar temas afines y promover así el incremento de investigaciones en dichos campos.

Además, basa su relevancia en otorgar información amplia y coyuntural para ayudar a resolver dificultades relacionadas con el estrés laboral y las habilidades sociales, aquellas que, si se ven afectadas, impedirían desarrollar con eficacia y bienestar las labores diarias en el trabajo. Por ende, resultó de utilidad a aquellos profesionales encargados de programar y poner en práctica las medidas de contención correspondientes, dándole la relevancia merecida a esta situación, logrando que la población estudiada pueda desarrollar progresivamente, gracias al apoyo brindado, las funciones que le corresponden.

Así también, como se mencionó, este estudio resultó en gran beneficio a aquellos profesionales encargados de la enseñanza a nivel superior técnica, pues teniendo la información y datos adecuados a su realidad, podrán ser partícipes de programas o talleres enfocados a la mejoría de su bienestar emocional, resguardando a la par, la integridad emocional de los estudiantes, quienes están en contacto directo con ellos. Así pues, en coordinación con las autoridades que rigen los institutos o universidades, se gestionarían actividades en promoción del bienestar integral, implicando la salud física y mental, incluyendo ejercicios de autocuidado, para que poco a poco la gestión emocional recobre la importancia que debió tener siempre.

De lo descrito se planteó como <sup>3</sup> problema general, investigar ¿cuál es la relación que existe entre las habilidades sociales y el estrés laboral en docentes de Institutos Superiores

de Jaén 2022?; y como objetivos específicos: determinar el nivel de habilidades sociales y de estrés laboral en docentes de Institutos Superiores de Jaén 2022, así como también en la misma población objeto de estudio, identificar la relación que existe entre: la asertividad y el estrés laboral; la resolución de conflictos y el estrés laboral; el liderazgo y el estrés laboral; y la planificación y el estrés laboral. Finalmente considerando como hipótesis general de investigación si existe relación significativa entre las habilidades sociales y el estrés laboral en los docentes de Institutos Superiores de ciudad de Jaén, 2022; además, como hipótesis específicas correspondientes en la misma población de estudio, si existe relación significativa entre: la asertividad y el estrés laboral, la resolución de conflictos y el estrés laboral, el liderazgo y el estrés laboral; y la planificación y el estrés laboral.

Para poder alcanzar los objetivos de la investigación, es esencial conocer los trabajos previos realizados en el mundo, los cuales nos brindarán una apertura al tema e informarán sobre los hallazgos encontrados acerca de las variables de estudio.

Se comenzará esta recopilación de información partiendo desde fuente internacionales, encontrando así que, Serqueira et. (2022) en el Estado de Río de Janeiro, ejecutaron una investigación con el fin de evaluar el impacto de la puesta en práctica de un programa de 10 sesiones de habilidades sociales y educativas, en las ya existentes, así como también las creencias de autoeficacia en docentes. Se consideraron a 45 profesores de educación primaria, asignados por conveniencia en grupos de intervención y control; además, se aplicaron como pre y pos test las siguientes herramientas: “Inventario de Habilidades Sociales; Inventario de Habilidades Sociales Educativas-docente”; “Escala de Autoeficacia Docente” y el “Cuestionario Socioeconómico”. Concluyendo con la efectividad de la intervención, pues ayudó a que el bagaje de habilidades tanto sociales como educativas en la población aumenten sus creencias de autoeficacia.

Una investigación realizada en Cuajimalpa Unit, México, por Moreno-Olivos (2019) también abordó el tema, con el propósito de reflexionar sobre las competencias sociales en docentes universitarios para afrontar adecuadamente las exigencias actuales; para ello empleó una metodología de revisión documental especializada, primando fuentes específicas al tema y perspectiva teórica, sin hacer distinción en el tiempo e idioma, incluyendo fuentes en inglés. Hallando que cuando se habla de competencias docentes, se prioriza aquellas que son disciplinares y pedagógicas, más no las sociales, contradiciendo así la esencia social y práctica de la enseñanza, donde las relaciones e interacciones son importantes, siendo

necesario desarrollar las competencias sociales en los docentes para no perjudicar la formación integral y el bienestar de los estudiantes.

Por otro lado, en cuanto al estrés laboral, Mesurado y Laudadio (2019) en Buenos Aires, Argentina, investigó sobre la experiencia profesionalista, capital psicológico y engagement, y su vínculo con el burnout en maestros de nivel universitario, estudiando su variación entre los niveles y la relación de las etapas del desarrollo profesional. El número de evaluados fue extraído mediante muestreo intencional, no probabilístico, conformando un total de 250 docentes de nivel universitario, a quienes se les aplicaron los siguientes instrumentos: “Psychological Capital Questionnaire”, “Utrecht Work Engagement Scale” y el “Oldenburg Burnout Inventory” en sus versiones españolas. Indicando como resultados que aquellos educadores con mayor experiencia poseen niveles elevados de capital psicológico y capacidad de absorción, a comparación de aquellos con menor trayectoria, sin embargo, no hubo divergencia relevante en la presencia de burnout relacionados a la práctica docente; por otro lado, el recurso psicológico, así como el compromiso organizacional, demostraron inhibir el surgimiento de burnout en la población estudiada.

Así también, en Aguas Calientes, México, Hernández et al. (2018) ejecutaron una investigación cuyo propósito se centró en establecer si los docentes que laboran en la formación de profesionales en dicha localidad padecen estrés derivado del ejercicio de sus funciones. Para ello se evaluaron a 233 trabajadores de distintas organizaciones. La indagación fue descriptiva, altamente estructurada y de carácter no experimental. Su instrumento de valoración fue el “Cuestionario de Burnout de Profesores (CBP-R)”. Obteniendo como resultados que los profesionales evaluados padecen de estrés a causa de las funciones laborales que ejecutan, pues indicaron sentirse estresados, pero que estos no manifestaban agotamiento emocional ni actitudes de despersonalización; deduciendo así que a pesar de que la labor docente sea estresante, al trabajar por vocación, no hay una reducción de su habilidad para laborar con motivación y eficacia, pues, además, tampoco hay representación de fatiga ni cansancio.

Finalmente, en La Paz, Bolivia, Miranda (2017) realizó una investigación que buscaba descubrir el grado de vinculación entre satisfacción laboral y estrés laboral en los maestros del Instituto Superior Tecnológico “Don Bosco”; teniendo como muestra a 44 docentes. El estudio contó con un enfoque de carácter cualitativo cuantitativo, optando por el tipo descriptivo correlacional y de diseño no experimental transversal. Los herramientas de evaluación usadas fueron: la “Escala de Satisfacción” y el “Cuestionario de Burnout de



Docentes (CBP-R)". Resultando en la presencia de un nivel de satisfacción y estrés de medio a moderado, así también, en la ejecución del estadístico Chi Cuadrado se logró corroborar la hipótesis nula, indicando así el inexistente nexo entre satisfacción laboral y estrés laboral.

En cuanto a fuentes nacionales, Becerra (2020) en Cajamarca, ejecutó un estudio cuya finalidad fue identificar la relación entre estrés laboral y calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de escuelas con quintil 1. Para lo cual empleó el enfoque cuantitativo de tipo descriptivo correlacional, de diseño no experimental y de corte transversal; considerando, además, a 175 docentes en su muestra probabilística aleatoria. Como instrumentos de estudio aplicaron las Escalas de Estrés en Docentes (ED-6) y de Calidad de Vida (adaptado). Resultando mediante análisis estadísticos una correlación significativa e inversa ( $Rho = -.509, p < 01$ ) dando por válida la hipótesis alterna, la cual afirma la existencia de una relación significativa entre el estrés laboral y calidad de vida en la población estudiada.

En el 2019, en Lima, Tacca y Tacca (2019) realizaron una indagación con alcance correlacional, diseño no experimental y transversal y enfoque cuantitativo; que estimó como objetivo averiguar qué relación existe entre los factores de riesgo psicosociales y el estrés percibido por maestros de educación universitaria. La muestra fue de 117 maestros universitarios. Para medir las variables se aplicaron los instrumentos: "SUSESOS-ISTAS 21" y la "Escala de Estrés Percibido PSS14". Encontrando como conclusión que dicho estrés se relaciona positivamente con las exigencias de tipo psicológico, el trabajo dinámico, las prestaciones y la doble presencia del educador; además, se halló un vínculo incompatible entre el estrés y el apoyo social recibido; se acota también que la información evidencia que los maestros bajo modalidad por contrato manifiestan mayor estrés, experimentando síntomas como: agotamiento, dificultad para conciliar el sueño, cefaleas, baja concentración y apetito variado.

En cuanto a la segunda variable, estrés laboral, en la capital del Perú, Montoro (2018), investigó acerca de la influencia e importancia de las habilidades sociales en los desempeños docentes de la facultad de arquitectura de la UNI, para ello 7 maestros conformaron la muestra, 1 por cada área académica; desarrollándose mediante el enfoque cualitativo a nivel exploratorio, con diseño descriptivo y método de estudio de casos; en cuanto a técnica e instrumentos de evaluación, empleó la entrevista semi-estructurada y observación no participante, así como la guía de entrevista y observación; concluyendo con

la apreciación sobre la trascendencia de las hh.ss. en el desempeño de los educadores, indicando que si se fortalecen lograrían eficiencia en la interrelación estudiantes y docentes.

Así también, otra indagación realizada por Reyes (2016) en Lima, se ejecutó bajo el propósito de estudiar el nexo entre habilidades sociales y desempeño docente, considerando la perspectiva del estudiante en etapa universitaria, para lograrlo la autora diseñó 2 escalas tipo Likert con veinticinco preguntas y cuatro dimensiones. Teniendo como muestra 100 estudiantes de una institución universitaria privada, con edades entre 21 a 46 años. La

confiabilidad de ambos instrumentos según el alfa de Cronbach, fue de 0,97 y 0,95 respectivamente por variable. Resultando en: correlación lineal, positiva y moderadamente fuerte, así como correlaciones mayores a 0,80 entre ambas variables, considerando a las habilidades sociales como esenciales y vinculantes al desempeño docente, sin embargo, no son imprescindibles cuando se evalúa a un educador.

Dentro de la información recopilada, a nivel local, en la ciudad de Jaén, Baca (2019) se propuso un programa de habilidades sociales que tuvo como objetivo optimizar el trabajo en equipo de maestros de nivel secundaria de una institución pública. Se empleó el tipo y diseño descriptivo – propositivo, teniendo a 38 docentes como muestra. El instrumento aplicado fue adaptado por los autores y validado mediante juicio de expertos, con una confiabilidad de ,89. Finalmente, luego de la aplicación del programa, se determinó que el trabajo en equipo presentó niveles de Eficiente al 68,4% y Medianamente eficiente al 31,6%, encontrando existencia de dificultades para ejecutar dicha habilidad, por lo que se buscó la implementación de un programa que tenga la pertinencia necesaria y sea funcional, proponiendo talleres enfocados en la asertividad, autoestima y comunicación, que se orienten a transformar el problema hallado.

Referente a la segunda variable, Delgado y Vásquez (2021) ejecutaron un estudio que tenía por meta identificar la correlación que hay entre estrés laboral y desempeño docente de una institución educativa de la provincia de Jaén. Teniendo un enfoque de tipo cuantitativo, cuyo alcance fue correlacional, de diseño no experimental – transversal. 100 docentes fueron encuestados como parte de la muestra. Como resultados, se halló que un 57% de educadores manifestaban un nivel alto de estrés laboral, mientras que el nivel desempeño docente, el 60% fue bajo; por otro lado, se estableció la relación existente entre ambas variables con un coeficiente de correlación de Rho Spearman de -0,745, siendo esta una relación negativa inversa fuerte.

Para el fundamento teórico, se consideró abarcar todo aquello que esté específicamente relacionado a las variables de estudio, las cuales se desarrollarán a continuación.

### **Habilidades sociales**

Para fines de actualización en relación a las definiciones, se tomarán en cuenta aquellas brindadas por diversos autores a partir de los 2000.

Huidobro, Gutiérrez y Condemarín, en el 2000, señalaron a las habilidades sociales como aquellas que permiten transmitir y comunicar las actitudes, sentimientos, aptitudes de confianza y seguridad, independencia y autonomía, autovaloración óptima y alta autoestima, tolerancia, respeto y comprensión, amistad, cooperación y servicio. Además, refieren que las cualidades descritas, necesitan algunos referentes como prototipos que los maestros puedan considerar (Montoro, 2018).

Caballo, siendo uno de los autores más conocedores del tema, en el 2007 definió el término habilidades sociales como aquella agrupación de comportamientos que manifiestan las actitudes, sentimientos, anhelos, deseos, derechos o juicios individuales dentro de una situación interpersonal, sin perder el respeto por la diversidad de conductas de las demás personas que nos rodean, buscando solucionar problemas latentes y reduciendo dificultades posteriores. Coronado en el 2009, empleó también el término conjunto, pero en esta oportunidad haciendo referencia a la facultad para expresar comportamientos eficaces en contextos interpersonales con el fin de conseguir resultados fortificantes de su entorno. Por último, García, en el 2009, la teoriza como la habilidad para relacionarse e interaccionar con otros en un entorno social específico, de una forma fija, validada y apreciada socialmente, resultando beneficioso para todas las partes (Reyes, 2016).

### **Tipología**

Para abarcar este punto se tomó en consideración lo descrito por Ibarra (2020) acerca de la propuesta de Goldstein y sus colaboradores, quienes luego de un estudio a un grupo de adolescentes lograron clasificar a las habilidades sociales de la siguiente forma:

- Habilidades sociales básicas: presentarse a sí mismo y a otros, comenzar y armonizar una conversación, escuchar, hacer preguntas correctas, agradecer y realizar cumplidos/halagos.
- Habilidades sociales desarrolladas/avanzadas: participar, brindar y seguir indicaciones o instrucciones, solicitar ayuda y persuadir a los demás.

- Habilidades vinculadas con los sentimientos: conocer nuestras emociones y sentimientos y expresarlos adecuadamente, así como reconocer los ajenos, manifestar afecto, enfrentarse al enojo de los demás, autorrecompensarse y afrontar el miedo.
- Habilidades alternativas a la agresión: brindar ayuda, solicitar permiso, manejar el autocontrol, convidar algo, dar respuesta a las bromas, evitar conflictos y defender sus derechos.
- Habilidades para enfrentar el estrés: defender a un amigo, mostrar deportividad luego de una actividad recreativa, arreglárselas cuando no te toman en cuenta, resolver la vergüenza, saber formular y dar respuesta a una queja, responder al fracaso, persuasión y acusación, enfrentar mensajes contradictorios y a la presión grupal, y prepararse para conversaciones complicadas.
- Habilidades de planificación: determinar objetivos y las habilidades propias, recoger correctamente información, tomar decisiones con un enfoque realista y que sea eficaz, tener concentración al ejecutar una tarea y resolver las dificultades acordes a la necesidad.

Algunas de las teorías relacionadas a las habilidades sociales, son:

#### **Teoría de la inteligencia social**

Las habilidades sociales comprendidas desde esta teoría, la cual fue promulgada por Thorndike en 1929, se asocian específicamente a la destreza de un individuo para relacionarse con su entorno, el cual es un proceso que implica recepcionar y emitir mensajes, habilidad para interrelacionarse comprendiendo a los demás, juzgar adecuadamente los sentimientos y emociones, cumplimiento de normas y reglas que normalizan el comportamiento, empleo de lenguaje acorde al grupo donde se desenvuelve, lo que le facilitará alcanzar logros esperados (Vaca, 2021).

#### **Teoría socio histórica**

Según el análisis de esta teoría, las habilidades sociales se obtienen mediante las interrelaciones personales, originándose en el contexto social y las motivaciones individuales. La teoría sociohistórica estudia la evolución del individuo desde un contexto social y familiar, indicando que el conocimiento se construye a lo largo de la vida y que los aprendizajes se alcanzan con la interacción constante con el mundo físico, la familia, los pares o compañeros, las amistades o con quienes se interrelaciona el sujeto (Vaca, 2021).

## **Dimensiones**

Diversos autores han tratado de agrupar las dimensiones con la finalidad de brindarles la relevancia oportuna, así pues, para la presente investigación se considerarán aquellas posturas, que están enfocadas al sector educativo para la población a estudiar.

Pulido en el 2009, indica que las habilidades sociales que benefician la comunicación en el interior del aula y ayudan al proceso de enseñanza-aprendizaje son: la asertividad, la empatía y la escucha activa. Así también, autores como Caballo en el 2002 y Monjas en 1999, llegaron a considerar proponer cuatro dimensiones relacionadas a la labor docente, las cuales son: asertividad, liderazgo, resolución de conflictos y planificación (Baca, 2019).

Observando ello, entre los autores, hay algunas habilidades sociales que coinciden, por lo que se considerarán en la toma de decisión para la descripción de dimensiones en el presente trabajo; añadiendo a ello, la influencia del contexto actual en el desempeño docente, resultando así, que lo relevante para la investigación es lo propuesto por Caballo y Monjas, pues se asemeja a las dimensiones tomadas por Reyes (2016) en su trabajo, las cuales serán descritas a continuación:

- **Comunicación asertiva.** En esta dimensión, a lo largo de los años diferentes autores brindaron sus puntos de vista, entre ellos tenemos a Zurita, Parra y Monje et. al; el primero manifestó que la comunicación en la educación es más que el intercambio de palabras entre maestro hablante y alumno oyente; es el estilo de expresar y conducir el mensaje, teniendo este doble significado: el directo brindado por los términos empleados y el meta-comunicativo manifestado por medio del vínculo afectivo entre educador y educando. El segundo investigador, hace referencia a las cualidades socio psicológicas que los maestros deberían tener, para lograr tener una comunicación fluida dentro y fuera del ambiente educativo, habilidad perceptiva de los otros y de sí mismo, estrategias pedagógicas que admitan estimular en los alumnos la reflexión individual; la puesta en práctica de juicios personales y la indagación de lo novedoso; desarrollando la innovación en los educandos por diversos canales. Por último, el tercer grupo de autores sintetizan que, al incorporar aspectos reglamentarios y de comprensión en la comunicación, como la asertividad, implicaría un juicio y manifestación de deseos, valores, carencias, esperanzas y angustias personales. Como tal, involucra solamente el estar mejor conectados con uno mismo, sino también afecta la interacción con los demás.

Como características de la comunicación asertiva, Amaya (s.f.), indica las siguientes:

- El respeto hacia tus derechos y el de los demás. Pues el comunicarte de manera asertiva, significa no perder la fidelidad hacia uno mismo, haciendo respetar tus derechos, sin trasgredir el respeto hacia el derecho de los demás. Sin excluir las opiniones. Cuando una persona es asertiva, puede expresar sus puntos de vista desde su perspectiva, escuchando y respetando las opiniones externas, sin imponer sus creencias o quedándose callado.
- Expresión de emociones e ideas de manera honesta, respetuosa, directa y empática. Si alguien se comunica de manera honesta y directa, pero no involucra el respeto ni la empatía, será percibido como una persona agresiva. Así también, si mantiene una comunicación respetuosa y empática, pero es deshonesto y poco directo, será tomado como alguien sumiso. Los cuatro componentes deben estar siempre presentes en la comunicación asertiva.
- Comunicar tus necesidades, sin olvidar las necesidades de los otros. Este tipo de comunicación es la forma más eficaz de lograr acuerdos donde ambas partes ganan, pues lo que necesita cada uno de los implicados son relevantes. Cuando uno se comunica asertivamente, no infunde temor para alcanzar sus cometidos, ni tampoco se encarga de complacer a los demás, trasgrediendo sus propias necesidades; por el contrario, se trata de hallar el punto medio, en el cual validas lo que necesitas, así como lo de los otros.
- Manifestar sentimientos evitando culpar o juzgar a otros. Aquí prima la responsabilidad, pues la persona asume las consecuencias de sus acciones, interpretaciones y sentimientos, así como deja que los otros asuman la responsabilidad de los suyos, mostrándoles el impacto que sus acciones produjeron en ella, empleando un lenguaje que no juzga, descalifica o culpa.
- Comunicarte de manera calmada, segura y firme. Comunicarse de forma firme significa que cuando es oportuno, solicitar, corregir o exigir, se puede realizar con tranquilidad, permaneciendo en calma, consiguiendo a la par, transmitir fortaleza y seguridad. Si una persona se mantiene tranquila va a ser más fácil ser empática y respetuosa y si se siente segura, logrará ser clara, directa y honesta.
- Enfrentar constructivamente situaciones de conflicto. Debemos considerar que el conflicto no es específicamente algo malo o que implique catástrofe, pues si llegan a abordar de manera adecuada, logran desarrollar beneficios, mejorías y cambios en positivo.

- **Liderazgo.** Sobre este término, Reyes (2016) indica que Barbuto en el año 2000, sugirió que de forma autónoma a la pedagogía que emplee el maestro, resulta pertinente que examine el método de liderazgo preciso por grupo estudiantil. Garantizando así el objetivo de aprendizaje, además, de suplir los requerimientos y motivaciones acordes al desarrollo del educando. Ribers, en el 2011, por su parte, indica que es importante recalcar las distinciones entre maestro y líder pedagógico, lo cual reside en el principio de su poder autónomo, ya que esto conforma la idea del vínculo dominio – subordinación. En tanto que la autoridad del maestro deriva de la organización del estado, la del otro agente viene del alumnado, en la medida de su reconocimiento, con los que frecuentemente interactúa compartiendo su perspectiva, valores y reglas que facilitan eficazmente la meta del proceso educativo.
- **Resolución de conflictos.** En el 2011, Caballero, menciona que en los salones existen conflictos y es necesario solucionarlos, procurando los mecanismos, estrategias y metodologías a los estudiantes para que logren resolverlos por sí mismos. Concluye además que la habilidad resolutoria del docente para superar conflictos es importante en el desenvolvimiento y alcance de objetivos establecidos por el proceso educativo (Reyes, 2016).
- **Planificación.** El Ministerio de Educación del Perú, en el 2014, a través del artículo: “Marco Curricular Nacional-Propuesta para el diálogo”, conceptualiza esta organización como la acción de antelar, estructurar y determinar cursos y métodos con la finalidad de promocionar actividades de aprendizajes en los educandos tomando en cuenta también sus aptitudes, contextos y diversidades. Siendo así que la planificación docente se comprende como la capacidad de ser proactivos y propositivos, discriminador de causas en un problema, de saber identificar un objetivo, resolver problemáticas según relevancia y finalmente de tomar decisiones sobre ello (Reyes, 2016).

### **Estrés**

Se consideran tres enfoques para poder comprender la complejidad del término, el primero es el establecido por Selye, el cual se refiere a las respuestas, tomando en cuenta que las variaciones producidas tanto físicas como de conducta, son las que lo conceptualizan; el segundo enfoque es aquel indagado por Holmes y Rahe, que lo definen como aquella circunstancia ambiental que explora los desencadenantes de presión y su repercusión personal en dolencias corporales y psicológicas; por último, el tercer enfoque es

el planteado por Lazarus y Folkman, donde combinan los anteriores enfoques, generando un modelo interactivo y transaccional, donde el estrés vendría a ser el vínculo que la persona tiene con su ambiente y su respuesta frente a circunstancias que atentan su bienestar (Becerra, 2020).

El autor anterior plantea también, que García en el 2017 indica que varios teóricos e investigadores, lo consideran como el mal patológico del siglo XXI, ya que su permanencia diaria en nuestra vida se da de manera progresiva y sigilosa, causando efectos tanto físicos, como psicológicos, además de desencadenar enfermedades que en ocasiones solo son sintomatológicas del mismo.

### **Estrés laboral.**

La Organización Mundial de la Salud (OMS), indica que el término es reconocido como la agrupación de aspectos psicológicos, emocionales, conductuales y cognitivos frente a requerimientos técnicos o profesionales que sobrelimitan las habilidades y saberes del trabajador para desenvolverse adecuadamente en su labor. Acarreando sintomatología como: incremento de presión sanguínea y ritmo cardiaco, tensión muscular, enojo, temor, recelo, irritabilidad, déficit de atención, depresión, dificultad para la resolución de conflictos, inhibición e improductividad, entre otros (Instituto Nacional de Salud Pública, 26 de agosto del 2020).

Podemos entender también, que se refiere a la agrupación de reacciones mentales y físicas que sufre un individuo, cuando se encuentra sometido a una variedad de factores que exceden su capacidad para afrontarlos. Estas reacciones se dan a un nivel cognitivo, físico, emocional, conductual, etc. Y generalmente van de la mano del agotamiento o cansancio físico y mental, impotencia, angustia o sensación de frustración frente a la dificultad de la persona para sobrellevar las circunstancias que le generan dicho estrés particular (Carpio et. al, 2017).

### **Causas del estrés laboral**

Chiavetano en el 2009 (Miranda, 2017), mencionó que Fred Luthans, un docente especializado en comportamiento organizacional identificó cuatro factores que originan estrés laboral, siendo estos, extra organizacionales, organizacionales, grupales e individuales; los cuales serán descritos a continuación:

- *Factores extra organizacionales.* Se consideran aquellos componentes externos y ambientales que perjudican a los individuos, instituciones y organizaciones; por ejemplo: reformas drásticas en los estilos de vida y ritmo laboral, el ambiente familiar



y los canales de comunicación, los factores sociológicos como raza, sexo, religión y género, que provocarían estrés, pues generan divergencias entre los individuos.

- *Factores organizacionales.* Se relacionan a la organización en cuanto a: las políticas y estrategias de la institución, competitividad exhaustiva, normas administrativas, tecnología vanguardista, despidos por recorte de personal, remuneración meritocrática, rotación constante, etc; el diseño y la distribución organizacional, la centralización y formalidad, el apoyo de los directivos y los problemas entre el personal de producción, la poco clara definición de funciones y una cultura institucional colmada de restricciones; los procesos organizacionales, como los controles, la comunicación estrictamente jerarquizada, ausencia de feedbacks sobre el desempeño, toma de decisiones centralizada, careciendo de la participación de los trabajadores, sistemas castrantes de valoración y evaluación, etc; finalmente tenemos las circunstancias laborales, donde influye un entorno hostil e impresentable, falta de ventilación adecuada, inseguro, con alumbramiento precario, etc.
- *Factores grupales.* Hace referencia al imperio que tiene un grupo sobre la conducta de otros, generando diversos grados de estrés. Estos se logran clasificar en dos grupos: deficiencia en la conexión del equipo, donde se encuentra el deseo de pertenencia e integración, pues cuando se ejecuta un rechazo grupal, a causa de las asignaciones y su forma de ejecución o porque los directivos limiten sus relaciones o interacción, y la escasa ayuda social, en el que influye el soporte de uno o varios integrantes del equipo, pues permite que compartan experiencias laborales y obtener ayuda o colaboración ajena.
- *Factores individuales.* Los rasgos de personalidad y las diferencias individuales también provocan ciertos niveles de estrés, cuyas características son: extroversión o introversión, comunicación asertiva, autoritarismo, espontaneidad, emotividad, tolerancia a la incertidumbre, necesidad de realización y ansiedad, don factores determinantes de tensión y estrés.

#### **Factores detonantes de estrés en docentes durante pandemia.**

El detonante de estrés laboral en educadores en tiempo del Covid-19 recae en varios factores, los cuales Cortés (2021) explica:

Modificación de las actividades que desempeña diariamente, pues el adaptar sus asignaturas a la modalidad virtual conlleva un esfuerzo duplicado y lo dispone a enfrentar circunstancias que algunos educadores terminaron resolviendo de forma autónoma. De igual

forma, a causa de los cambios emergente, el emplear herramientas nuevas de trabajo que no resultan familiares en jornadas laborales extenuantes.

Otro de los factores relevantes, fue el confinamiento social, el cual se implementó como prevención para resguardar la integridad de la comunidad universitaria, sin embargo, aquello ocasionó la escases de interacción alumno-maestro a comparación con la modalidad presencial, en la cual se considera una pieza fundamental al momento de alcanzar un aprendizaje eficaz; otra conducta concurrente que el maestro ejecutaba era la interacción social entre colegas, pues es importante la convivencia entre seres humanos, ya que desarrolla relaciones saludables que reducen el trabajo asignado, por lo tanto el escaso contacto social se percibe como negativo ocasionando la vulnerabilidad física y del bienestar psicológico.

En el proceso adaptativo se exteriorizaron diversas eventualidades que obstruyen la estabilidad emocional docente. El miedo y la incertidumbre fueron sentimientos altamente negativos y conflictuantes, además, la gran cantidad de noticias desalentadoras, la inquietud por su bienestar o la de sus allegados se convirtieron en estados que dispusieron a la persona en riesgo de desencadenar patologías mentales como trastornos de estrés, ansiedad y depresión.

### **Efectos**

Según la World Health Organization (19 de agosto del 2020); los efectos o peligros relacionas con el estrés laboral, se pueden disgregar en: contenido laboral y contexto laboral, los cuales se explicarán a continuación:

- Contenido. En este apartado se encuentra el contenido del trabajo (aburrimiento, falta de motivación, sentido de las tareas ilógico, invariabilidad, etc.); la carga y ritmo laboral (en incremento o viceversa, trabajo bajo presión temporal, etc.); horarios de trabajo (un rígido sistemas de turnos o de carácter inflexible, largas jornadas, distribución del capital humano inadecuado, innecesarios e impredecibles, mal estructurados); y participación y control (escases de participación al momento de tomar decisiones, poco control acerca de los procesos laborales, los horarios, el ritmo, los métodos y el ambiente laboral).
- Contexto. Aquí existe una implicancia del desarrollo profesional, el estatus y la remuneración (carente seguridad laboral, limitadas oportunidades de promoción y/o promoción insuficiente a excesiva, labor de bajo valor social, programación tardía de pagos, métodos de evaluación del desempeño difusos o injustos, falta o exceso de

capacitación para un trabajo); el papel del trabajador en la organización (roles poco claros o en conflicto); relaciones interpersonales (supervisión impropia, desconsiderada o sin sustento, malas relaciones entre pares, intimidación/acoso y violencia, trabajo aislado o solitario, etc.); cultura organizacional (pésima comunicación, liderazgo mal dirigido, regla de comportamiento no establecidas, objetivos no clarificados, así como las estructuras y estrategias organizacionales); y conciliación de la vida laboral y familiar (requerimientos conflictivos en el trabajo y el hogar, escasas de ayuda para las dificultades domésticas en el trabajo, poco apoyo para las vicisitudes laborales en casa).

En cuanto a las teorías relacionadas a esta variable, se consideró las siguientes:

#### **Teoría transaccional y de afrontamiento ante el estrés.**

Martínez-Mejía (2022) manifiesta que la transacción entre los individuos y su entorno es el enfoque principal de esta teoría. Indica que en 1986 Lazarus y Folkman conceptualizan el estrés psicológico como un vínculo particular entre la persona y su medio, que es evaluado por esta como desbordante o amenazante con relación a sus recursos, poniendo en riesgo su bienestar. Las supervisiones o evaluaciones arduas son comprendidas como amenazantes o desafiantes, siendo así que la adaptación mental de los colaboradores a circunstancias nuevas puede bien ser sencilla u obstaculizante, dependiendo de los recursos internos de cada persona, añadiendo aquellas herramientas contextuales y ambientales. Además, define al afrontamiento, como aquel esfuerzo cognitivo y conductual mutable, que se va desarrollando para manejar diversas demandas particulares tanto externas como internas, que son clasificadas como excedentes o desbordantes a las herramientas internas de la persona. Es decir, la manera en la que se afronte una situación estresante va a depender también de los recursos que tenga la persona o de sus limitaciones.

El autor, explica además que esta teoría, a su vez radica su relevancia en la manera de explicar y gestionar el estrés en contextos organizacionales, puesto que maneja definiciones relacionados a las amenazas, afrontamiento, oportunidad y recursos aplicables a cualquier ambiente. Siendo así que Lazarus en el 2020 propone tres estrategias para lograr gestionar el estrés laboral: la primera implica modificar las condiciones laborales que estén generando estrés, a un ambiente que facilite a los colaboradores emplear sus recursos de afrontamiento de manera efectiva; la segunda estrategia se centra en brindar apoyo a los trabajadores para que se puedan adaptar a condiciones que no se lograrán modificar por su alto grado de dificultad; y la tercera, se basa en la identificación de relaciones altamente

estresantes entre colaboradores o grupos de trabajo, para atender esas transacciones y lograr que se conviertan en adaptativas.

#### **Teoría de conservación de recursos.**

El enfoque principal de esta teoría es que los individuos buscan obtener, retener y proteger sus recursos. Siendo así que el estrés aparece cuando estos medios se sienten amenazados o cuando las personas no pueden regenerarlos luego de haberlos empleado. En un contexto laboral, los recursos individuales pueden incluir rasgos de personalidad o valores intrínsecos, mientras que los recursos ambientales dependen del entorno (contexto laboral, autonomía, feedback del desempeño, recompensas y el apoyo organizacional). Por lo que el autor infiere que aquellos colaboradores que cuentan con altos niveles de recursos evidencian también una gran implicación laboral y aumento en sus ganancias de recursos (Martínez-Mejía, 2022).

#### **Teoría de las demandas y recursos laborales.**

Martínez-Mejía (2022) manifiesta que los autores de esta teoría Demerouti et al. en el 2001 la plantearon relacionándolo con dos procesos del Síndrome de desgaste ocupacional o actualmente denominado Burnout, siendo el primer proceso el referido a los componentes recurrentes que implican exigencias laborales que conllevan a agotar a sus colaboradores; y el segundo proceso hace referencia a la carencia de recursos que dificultan las respuestas a las demandas laborales, lo que provoca desidia en las funciones y por consiguiente renuncias. En esta teoría, las demandas laborales incluyen presencia física, mental, contextual y organizacional, que requiere una gran cantidad de esfuerzos, capacidades o habilidades que se mantengan en el tiempo. A pesar de que estas demandas no son exclusivamente negativas, pueden llegar a ser un factor importante de estrés laboral, pues genera mayores esfuerzos que el empleado no lograría sobrellevar.

Además, el investigador manifiesta que, en cuanto a los recursos laborales, estos son los componentes psicológicos, fisiológicos, sociales o de empresa, relacionados al trabajo; los cuales cumplen características como: funcionales para conseguir las metas laborales, reduccionistas de las demandas y sus costos, y estimuladoras para el desarrollo personal donde el colaborados logra aprendizajes esperados.

#### **Dimensiones**

Moreno Jiménez, Oliver y Aragonese en 1993 (Miranda, 2017), dividen en 3 factores el estrés laboral, enfocado de manera específica a los docentes, los cuales son:

- Estrés y burnout. Que refiere al proceso de tensión resultante de las competencias del rol que se ejecutan habitualmente y, por otro lado, temas relativos al proceso de burnout y sus dimensiones.
- Desorganización. Donde cuestiona las circunstancias en las que se efectúa la labor (infraestructura, recursos, materiales disponibles, etc.), el método de direccionar el equipo de trabajo o su supervisión y la ayuda recibida del supervisor.
- Problemática administrativa. Que hace alusión a las inquietudes laborales y la gratificación profesional que perciben sobre su desempeño al ejercer la docencia.

## II. METODOLOGÍA

### 2.1. Enfoque, tipo

En cuanto al enfoque, se empleó el cuantitativo, debido a que se trabajó con fenómenos que pueden ser medidos, tales como niveles y dimensiones, por medio de técnicas estadísticas que buscarán analizar los datos recogidos, brindándoles una explicación, descripción, predicción, así como una objetividad de sus causas y concurrencia (Sánchez, 2019). Al respecto, el método de investigación utilizado fue el Hipotético deductivo que busca confirmar o refutar una hipótesis, indicando así que mientras mayor sea el número de casos confirmados, la posibilidad de la veracidad de la hipótesis aumentaría, dicha confirmación eleva la probabilidad de certeza de la hipótesis, sin embargo, la refutación nos comprueba que esta es falsa (Hurtado y Toro, 2007).

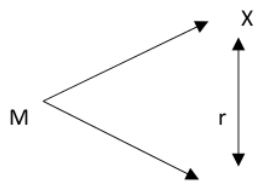
Además, la investigación fue de tipo básica con nivel descriptivo, ya que servirá de cimiento a los estudios aplicados, resultando esencial para el desarrollo científico, así también se considera el nivel descriptivo, dado que comprenderá el acopio de información para comprobar las hipótesis planteadas correspondientes a la situación problemática observada en los sujetos de estudio (Esteban, 2018).

### 2.2. Diseño de investigación

Este estudio trabajó con el diseño descriptivo, correlacional simple, ya que se evitará manipular de manera deliberada las variables a estudiar y solamente se centrará en observar los fenómenos en su entorno habitual para posteriormente analizarlos. Es necesario comprender que, en el estudio no experimental, las variables independientes ocurren y no es viable tratarlas a conveniencia, ni ejercer control o influir en ellas, pues estas y sus efectos ya sucedieron (Hernández, et al. 2014).

Además, el autor anterior manifiesta que, en las investigaciones con diseño correlacional con corte transversal, el objetivo fundamental es conocer de qué forma se comporta una variable comprendiendo la pauta de otra a la que se vincula, es decir, intentar anticipar el valor colindante que obtendrá un conjunto de sujetos en una variable partiendo del valor que tengan en la otra a la que se desea relacionar. Y en relación al tiempo, los datos a recolectar fueron tomados en una sola aplicación y momento, teniendo como fin describir y analizar las variables, así como su acontecimiento e interrelación en un momento dado.

Esquema:



M: muestra de docentes de institutos superiores

X: Habilidades sociales en docentes

r: Relación entre las variables (correlación)

Y: Estrés laboral en docentes

### 2.3. Población, muestra y muestreo

La población escogida para esta investigación, son docentes de ambos sexos de educación superior, que laboran en los diversos Institutos Superiores de la ciudad de Jaén, los cuales forman un total de 131 individuos.

Teniendo aquel dato y al ser una población reducida, se empleó el muestreo de conveniencia o no probabilístico intencional, dado que este método selecciona premeditadamente a los sujetos de la población a los que se tiene acceso mediante convocatorias o solicitudes abiertas, donde las personas participan del estudio de manera voluntaria, hasta conseguir la muestra adecuad (Hernández y Carpio, 2019).

Ante ello, la muestra estuvo constituida por 100 docentes que participaron voluntariamente, tomando a 20 de ellos para la prueba piloto. Este número se corroboró mediante la fórmula para poblaciones finitas.

Además, se tomarán en cuenta, algunos criterios de selección:

- **Inclusión.** Docentes que laboren a tiempo parcial o completo y que hayan laborado en la institución los años 2020 y 2021.
- **Exclusión.** Docentes que hayan empezado su contrato 1 mes antes de la aplicación de los instrumentos y aquellos que estén obteniendo soporte emocional (psicológico).
- **Eliminación.** Protocolo del docente que no conteste a todos los ítems de los instrumentos; que seleccione más de una opción en la misma pregunta y aquellos que coloquen sus datos personales

En cuanto a las variables de estudio, estas son: Habilidades Sociales y Estrés laboral, la primera cuenta con 4 dimensiones: asertividad, Liderazgo, Resolución de conflictos y Planificación; mientras que la segunda se divide en tres: Estrés y burnout, Desorganización y Problemática administrativa.

#### **2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos.**

Como instrumentos de recolección de datos, se aplicaron dos cuestionarios de elaboración propia: “Habilidades sociales en el desempeño docente” y “Estrés laboral en docentes”. El primer instrumento consta de 23 ítems, incluyendo un ítem inverso (14), además cuenta con 4 dimensiones: Comunicación asertiva, Liderazgo, Resolución de conflictos y Planificación, así también posee cuatro alternativas de respuesta tipo Likert: “Nunca”, “Algunas veces”, “Casi siempre” y “Siempre” con puntajes que van desde 0 a 3 y finalmente contará con la categoría diagnóstica en rangos de: Bajo, Medio y Alto, indicando la presencia de dicha habilidad por dimensión y de manera general. En cuanto al segundo instrumento, este cuenta con 18 ítems, incluyendo un ítem inverso (7), divididos en 3 dimensiones: Estrés y burnout, Desorganización y Problemática administrativa; así mismo, tiene cuatro alternativas de respuesta tipo Likert: “Nunca”, “Algunas veces”, “Casi siempre” y “Siempre” con puntajes que van desde 0 a 3 y finalmente contará con la categoría diagnóstica en rangos de: Bajo, Moderado y Alto, indicando el nivel de estrés que poseen.

Mediante la técnica de la encuesta, la evaluación se realizó de forma individual, empleando un tiempo de 45 en promedio. Los cuestionarios se resolverán mediante un formulario virtual para la comodidad de los docentes y evitar la conglomeración de los mismos en los espacios de las instituciones, las instrucciones serán dadas y verificadas por comunicación directa vía WhatsApp para asegurarse de su adecuada comprensión y se resolverá, además, cualquier duda que surgiera, antes, durante y después de la aplicación, finalmente se hará énfasis en que contesten de manera sincera cada uno de los ítems, recalando la confidencialidad del proceso.

#### **2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información.**

Se diseñó una sábana de datos a partir de la información conseguida mediante los instrumentos, los cuales fueron analizados en Microsoft Excel (versión 2019). Luego, se procedió a valorar cada ítem con una puntuación de 0 a 3, considerando aquellos de puntuación inversa, también se clasificaron los datos por dimensiones y por cuestionario, para posteriormente sumar los resultados de cada ítem, obteniendo así el puntaje correspondiente. Para determinar la validez de contenido se utilizó el criterio de expertos, además de emplear la fórmula de validez concurrente, aplicando la prueba t – student, asimismo, en cuanto a la validez de reactivos se utilizó el método de correlación ítem – test; la confiabilidad se encontró haciendo uso del método de dos mitades,



aplicando el coeficiente de correlación de Pearson, en cuanto a la baremación, esta se realizó siguiendo la escala típica normalizada. Además, los datos fueron trabajados con la prueba estadística de Kolmogorov- Smirnov, para asegurar su normalidad y determinar la forma en la que fueron analizados, tanto de forma cuantitativa o cualitativa. Una vez culminado los procedimientos ya mencionados, se emplearon tablas y figuras para reflejar los resultados encontrados.

## **2.6. Aspectos éticos en investigación**

Se consideraron el respeto a las decisiones personales, además de asegurar que no existe peligro de ningún tipo para la salud de los que deseen participar, se considerarán siempre los principios éticos que garantizan el respeto a la justicia y autonomía.

Además, se les proporcionaron a los docentes un consentimiento informado (Anexos), brevemente la finalidad de la investigación, recalcando la voluntariedad del estudio y su libertad de decisión, para elegir formar parte o no de esta, además, también se incluyó información sobre los objetivos, cuestionarios y tratamiento de los resultados extraídos, asimismo se mencionó que todo dato obtenido será confidencial y que la participación es de carácter voluntario, posteriormente al entendimiento del consentimiento, se consultó si aún queda alguna duda o pregunta y se aclaró.

Así mismo, se consideró la voluntariedad de participación manifestada por los docentes al aceptar o firmar el documento entregado, donde refirieron su absoluto acuerdo para formar parte del estudio, caso contrario eran libres de retirarse en cualquier momento o dejar de contestar los cuestionarios, de igual forma se recalcó la confidencialidad de los datos obtenidos, donde se indicó que se utilizarán únicamente para el estudio.

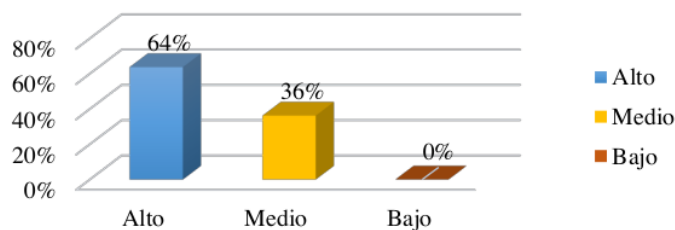
### III. RESULTADOS

#### Nivel de Habilidades Sociales en docentes de Institutos Superiores de la ciudad de Jaén.

Al procesar y analizar los datos obtenidos, se puede dar respuesta a uno de los objetivos planteados, resultando así que el nivel de Habilidades Sociales en docentes de Institutos Superiores de la ciudad de Jaén, son en un 64% altas y 36% medias, demostrando así la óptima presencia de habilidades que incluyen una adecuada comunicación asertiva, capacidad de liderazgo y resolución de conflictos, así como una correcta planificación en el desempeño de su labor docente (Ver Figura 1).

**Figura 1**

*Nivel de Habilidades Sociales en el desempeño docente*

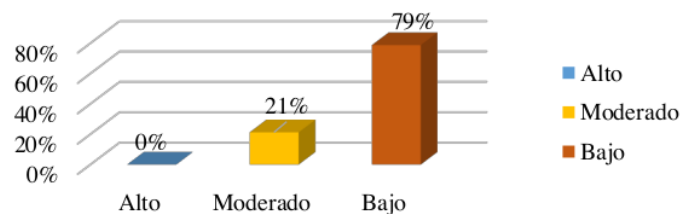


#### Nivel de Estrés laboral en docentes de Institutos Superiores de la ciudad de Jaén

De igual manera se obtuvo información referente al nivel de estrés laboral que poseen los maestros, encontrando que el 79% de docentes poseen un nivel bajo de estrés y el 21% un nivel moderado, evidenciando una adecuada gestión emocional, sin inconvenientes en su organización y en temas administrativos (Ver Figura 2).

**Figura 2**

*Nivel de Estrés laboral en docentes*



### **Correlación entre Habilidades Sociales y Estrés laboral**

Respondiendo a la hipótesis general sobre la relación existente entre las habilidades sociales y el estrés laboral en los docentes de Institutos Superiores de la ciudad de Jaén, se empleó el estadístico no paramétrico Rho de Spearman, ya que las variables poseen una distribución no normal. Ante esto, el Statistical Package for the Social Sciences (2022) explica que en tablas en las que se obtienen datos que contienen valores ordenados (medición ordinal), para medir su correlación da como resultado Rho de Spearman, pues es la medida de asociación entre órdenes de rangos.

Los resultados arrojaron que se rechaza la hipótesis nula ( $p=0,013 < 0,05$ ), indicando así que existe relación significativa entre las habilidades sociales y el estrés laboral en los docentes de Institutos Superiores de la ciudad de Jaén, con un coeficiente de 0,278, ubicándose en una correlación negativa media (Montes et. al, 2021) (Ver Tabla 1).

**Tabla 1**

*Correlación Rho de Spearman entre Habilidades Sociales y Estrés laboral*

<b>Variables</b>	<b>Coefficiente de correlación</b>	<b>N</b>	<b>p</b>
<b>Habilidades Sociales</b>	-0.278	80	0.013
<b>Estrés Laboral</b>	-0.278	80	0.013

### **Correlación entre Asertividad y Estrés laboral**

Para obtener la correlación entre la dimensión Asertividad y Estrés laboral, se aplicó el estadístico no paramétrico Rho de Spearman, encontrando la existencia de un coeficiente de 0,882, evidenciando un grado de correlación positivo muy fuerte, pues además se acepta la hipótesis alterna, indicando que la relación existe entre lo estudiado ( $p=0,00 < 0,05$ ) (Ver Tabla 2).

**Tabla 2**

*Rho de Spearman entre la dimensión Asertividad y Estrés laboral*

<b>Dimensión</b>	<b>Coefficiente de correlación</b>	<b>p</b>	<b>gl</b>
<b>Asertividad</b>	-,882	0.000	80

### **Correlación entre Liderazgo y Estrés laboral**

Al aplicar la Rho de Spearman se alcanzó un coeficiente de correlación de 0,283 entre la dimensión Liderazgo y Estrés laboral, lo que indicaría un grado de relación positiva media, así también se acepta la relación entre estas dos variables dado que el nivel de significancia es menor a 0,05 ( $p=0,011$ ) (Ver Tabla 3).

**Tabla 3**

*Rho de Spearman entre la dimensión Liderazgo y Estrés laboral*

Dimensión	Coefficiente de correlación	p	gl
Liderazgo	-,283	0.011	80

### **Correlación entre Resolución de conflictos y Estrés laboral**

Para comprobar la existencia de correlación entre la dimensión Resolución de conflictos y Estrés laboral, se usó el estadístico Rho de Spearman, el cual arrojó un coeficiente de 0,091, siendo este muy débil, además el grado de significancia indicó que era mayor a 0,05 ( $p=0,422$ ); esto nos revelaría que no existe correlación entre la dimensión y la variable anteriormente mencionada (Ver Tabla 4).

**Tabla 4**

*Rho de Spearman entre la dimensión Resolución de conflictos y Estrés laboral*

Dimensión	Coefficiente de correlación	p	gl
Liderazgo	,091	0.422	80

### **Correlación entre Planificación y Estrés laboral**

Al estudiar la relación entre Planificación y Estrés laboral, se aplicó de igual manera el Rho de Spearman para medir su correlación y analizar la existencia o no de esta; obteniendo como resultados el rechazo de la hipótesis nula, ya que el nivel de significancia es de 0,041, siendo este menor a lo permitido (0,05), además, el coeficiente es de 0,029, siendo positivo medio, demostrando así que existe relación entre lo estudiado (Ver Tabla 5).

**Tabla 5**

*Rho de Spearman entre la dimensión Planificación y Estrés laboral*

Dimensión	Coefficiente de correlación	p	gl
Liderazgo	-,229	0.041	80

#### IV. DISCUSIÓN

El estudio planteó como objetivo determinar la relación que existe entre las habilidades sociales y el estrés laboral en docentes de Institutos Superiores de Jaén, 2022; encontrando su correlación negativa media mediante el Rho de Spearman (-0,273), dado que se aplicaron pruebas no paramétricas, al igual que la investigación de Becerra (2020), la cual también buscaba identificar la existencia de relación entre estrés laboral y calidad de vida, siendo esta finalmente significativa e inversa, es decir a mayor calidad de vida, menor presencia de estrés laboral; se puede incluir también el estudio de Mesurado y Laudadio (2099), que encontró la existencia de relación entre experiencia profesional, capital psicológico y burnout, concluyendo que mientras más experimentados sean los docentes, poseerán mayor capital psicológico y nivel de absorción, lo que inhibirá el surgimiento de burnout. Delgado y Vásquez (2021) también indagaron sobre la relación entre estrés laboral y desempeño docente, encontrando una correlación negativa inversa fuerte, indicando que mientras el nivel de estrés sea alto, el de desempeño docente será más bajo. Sin embargo, donde no se halló correlación, fue en la investigación de Miranda (2017) donde al aplicar el Chi cuadrado, confirmó que no existe relación entre sus variables de estudio: satisfacción laboral y estrés laboral, pues ambos estaban en niveles medios.

Frente a ello y los datos adicionales que se pudieron rescatar, se observa que la variable estrés laboral ha sido estudiada y asociada a diversos factores psicológicos que afectan el desempeño o calidad de vida de los docentes, a diferencia de la variable habilidades sociales la cual mayormente se ve en estudios experimentales o cualitativos. Además, se evidencia también que las investigaciones que lograron encontrar correlación, fueron las que tenían un número de muestra mayor a 80 que es la representativa de esta investigación, a diferencia de la que no halló correlación, cuyos docentes evaluados fueron 40. De igual manera se dilucida que la mayoría aplicó un estadístico no paramétrico, dado que tenía variables con un nivel de medición ordinal.

A su vez gracias a la literatura, se puede reforzar la teoría correspondiente a las demandas y recursos laborales expuesta en la investigación de Martínez-Mejía (2022) donde se habla acerca del Síndrome de Burnout, y como sus procesos implican el uso de sus recursos personales, los cuales podemos tomarlos para la presente en el sentido de Habilidades Sociales, siendo así que el desgaste o sobrecarga en el plano laboral puede conllevar a generar estrés a pesar de tener la capacidad de afrontamiento, pues la carencia de estas habilidades puede llevar al agotamiento y cese del personal. Por ende, es de suma

importancia potenciar estas capacidades o recursos en los trabajadores con la finalidad de que las demandas laborales no se conviertan a la larga en un obstáculo a su desempeño y por lo tanto en el crecimiento de la empresa o institución.

Entre los objetivos específicos se buscaba determinar el nivel de Habilidades sociales y Estrés laboral en docentes de Institutos Superiores de la ciudad de Jaén, encontrando en la primera variable un nivel alto a un 64% y en la segunda variable un nivel bajo a un 79%, lo que sustenta la correlación inversa de estas. Así también la investigación experimental de Serqueira et. al (2022) los cuales, tras aplicar un programa de 10 sesiones sobre habilidades sociales y educativas, para reforzar las creencias de autoeficacia, concluyeron con la efectividad de este, pues ayudó a que el repertorio de dichas habilidades aumente esas creencias, mejorando así su labor. Siguiendo un propósito similar, Baca (2019) propuso un programa de habilidades sociales para mejorar el trabajo en equipo, pues se encontró una problemática latente en su población, los talleres sugeridos buscarían fortalecer habilidades como la asertividad, autoestima y comunicación. Así también, el trabajo de Moreno-Olivos (2019) que buscaba reflexionar sobre las competencias sociales en docentes universitarios para afrontar adecuadamente las exigencias actuales, empleando un método de revisión documental, llegó a la conclusión de que es necesario desarrollar las competencias sociales en los docentes para no perjudicar la formación integral y el bienestar de los estudiantes.

En cuanto al nivel de estrés, investigaciones como la de Delgado y Vásquez (2021) encontraron niveles de estrés laboral alto a un 57%, similares en nivel a los hallado por el presente estudio; de igual manera el estudio ejecutado por Hernández et. al (2018) estableció que los docentes que laboran en capacitación profesional padecen de estrés debido a su labor, pero lo contrarrestan con habilidades adquiridas a lo largo de su experiencia. Caso contrario ocurre con el trabajo de Mesurado y Laudadio (2019) donde los niveles de burnout son reducidos, debido a que poseen mayor capital psicológico a causa de su experiencia laboral.

Añadiendo a ello, como observación de la investigadora que realizó el presente estudio, al solicitar el acceso a las diversas instituciones, de manera aislada se consultó si tenían un área de escucha al docente o capacitación continua, donde estos puedan exponer sus problemáticas o desavenencias durante el desarrollo de sus funciones, encontrando así que la mayoría de institutos evaluados monitoreaban de manera integral a sus colaboradores, brindándoles las facilidades cuando son solicitadas, escuchando sus peticiones y resolviendo de manera adecuada sus consultas; sobretodo luego de venir de una crisis sanitaria mundial, en las cual los directivos consideraban que sobrecargarlos no iba a beneficiar a nivel

organizacional a ninguna parte implicada en las gestiones educativas, haciendo referencia a directivos, educadores y estudiantes. Por lo que luego de analizar los resultados, se puede comprobar que las gestiones vienen dando frutos, pues el nivel de habilidades sociales es alto a diferencia de la variable estrés laboral; considerando ello una fortaleza para el estudio.

Además, se resuelve uno de los factores que desencadenan el estrés laboral, que viene a ser la problemática administrativa, expuesto por Miranda (2017) el cual hace referencia a las inquietudes laborales que podrían aquejar en este contexto a los docentes de los institutos, donde los que se encuentran en un rango jerárquico superior se encargaron de solucionar para evitar conflictos o renunciaciones. Lo cual se vincula estrechamente por lo expuesto por García en el 2009 (Reyes, 2016), donde indica que las habilidades sociales nos ayudan a relacionarnos, expresarnos e interactuar con las demás personas en un entorno social específico, siendo este el laboral, logrando que el educador se perciba validado y apreciado, resultando beneficioso para todas las partes.

Referente a la búsqueda de correlación entre las dimensiones de Habilidades Sociales y Estrés laboral, los autores comprendidos en los antecedentes no tuvieron como objetivo de sus investigaciones medir su correlación, por lo que se realizará una sustentación teórica y se tomará información afín a lo que apunta este estudio.

Para identificar la relación que existe entre la dimensión Asertividad y Estrés laboral, se empleó el estadístico Rho de Spearman, resultando una correlación negativa muy fuerte (-0,882). Indicando así que mientras más altos sean sus habilidades para comunicarse o actuar de forma asertiva, su nivel de estrés será bajo, ya que podrá gestionar de manera adecuada sus emociones. Frente a ello, el estudio de Serqueira et. al (2022) encontró en sus resultados que posterior a la aplicación de su programa, los docentes mostraron un incremento en las habilidades sociales de afrontamiento y asertividad frente a circunstancias de riesgo, así como asertividad en la manifestación de emociones o sentimientos positivos, considerando ello muy relevante para el desarrollo interpersonal de los docentes.

Al identificar la relación entre la dimensión Liderazgo y Estrés laboral, se alcanzó un coeficiente de correlación negativo medio de -0,283, aceptando la existencia de esta. Evidenciando así que mientras el docente demuestre capacidad de liderazgo, los niveles de estrés laboral serán reducidos, dado que podrá promover las competencias oportunas en los estudiantes para que reciban una educación de calidad, de igual manera serán capaces de actuar con justicia y objetividad, así como lograr la flexibilidad para aceptar diversas opiniones y sentimientos por parte del alumnado.

La no existencia de relación entre Resolución de conflictos y Estrés laboral pudo comprobarse mediante el análisis estadístico, el cual arrojó un grado de significancia alto (0,442) rechazando así la hipótesis de relación. Esto haría indicar que la población estudiada posee dificultades para afrontar situaciones conflictivas de manera constructiva, no empleando estrategias mediadoras o conciliadoras en estos, además de promover adecuadamente el uso de recursos resolutivos tanto internos como externos, lo que haría que los niveles de estrés puedan incrementarse y causar una afectación emocional importante. Por ello es relevante considerar el estudio de Serqueira et. al (2022) pues luego de su programa se comprobó que los docentes lograban expresar sus emociones de forma directa, honesta y adecuada, enfocándose en la dificultad sin causar pérdidas colaterales, manteniendo así el autocontrol ante reacciones indeseables o agresivas, salvaguardando así el bienestar emocional de los involucrados; además podrá desarrollar interacciones positivas en un el trabajo, siendo este saludable y potenciador de una mejor calidad de vida.

Se comprobó también la existencia de relación entre la dimensión Planificación y Estrés laboral, ya que al aplicar el estadístico este brindó un coeficiente de correlación negativo medio de -0,229; lo que nos indicaría que los docentes de Institutos superiores en la ciudad de Jaén, consideran las aptitudes, capacidades, contexto educativo y las diferencias interpersonales al momento de desarrollar sus sesiones, de igual manera establecen un plan de acción para el logro de metas, gestionando sus recursos y tiempos.

Al ya haber detallado la correlación entre las dimensiones de las variables de estudio, se podría considerar una limitación de estudio la falta de investigaciones de tipo correlacional existentes, pues al ser escasas no se tiene bibliografía para realizar un análisis profundo a nivel comparativo, ejecutándolo únicamente con base teórica, lo cual a favor es resulta en el afianzamiento de los hallado y creación de un precedente para futuras indagaciones en el campo.



## V. CONCLUSIONES

- Al determinar la relación que existe entre las habilidades sociales y el estrés laboral en docentes de Institutos Superiores de Jaén, 2022, se aplicó el Rho de Spearman que arrojó un coeficiente negativo medio, afirmando la relación entre ambas variables.
- El nivel de Habilidades Sociales encontrado en los docentes de Institutos superiores de Jaén, 2022; fue de 64% en el nivel alto y 23% en el nivel medio, evidenciando la presencia optima de habilidades como: asertividad, liderazgo, resolución de conflictos y planificación.
- El nivel de Estrés laboral hallado en los docentes de Institutos Superiores de Jaén, 2022; fue de 79% en el nivel bajo y 21% en el nivel moderado; demostrando aceptable gestión emocional, que involucra la no presencia de burnout, organización y una buena administración.
- Existe relación entre la dimensión Asertividad y Estrés laboral, con un grado de significancia menor a 0,05 ( $p=0,000$ ) y una correlación negativa muy fuerte a través de Rho de Spearman de -0,882.
- Existe relación entre la dimensión Liderazgo y Estrés laboral, con un grado de significancia menor a 0,05 ( $p=0,011$ ) y una correlación negativa media a través de Rho de Spearman de -0,283.
- No existe relación entre la dimensión Resolución de conflictos y Estrés laboral, dado que el grado de significancia obtenido es mayor a 0,05 ( $p=0,422$ ) y su correlación sería muy débil, con un Rho de Spearman de -0,091.
- Existe relación entre la dimensión Planificación y Estrés laboral, con un grado de significancia menor a 0,05 ( $p=0,041$ ) y una correlación negativa media a través de Rho de Spearman de -0,229.

## **VI. RECOMENDACIONES**

- Se debe considerar las edades de la población y su disponibilidad, pues al ser en su mayoría trabajadores a tiempo completo o medio tiempo, pueden responder con desgano o desinterés. De igual manera tomar en cuenta la modalidad de aplicación de los instrumentos, siendo preferente de manera presencial, pues el contacto y trato personal influirá mucho en su disposición y sinceridad; obteniendo así información más confiable.
- Desarrollar investigaciones de tipo experimental con los datos obtenidos, en poblaciones similares, para observar si efectúa mejorías en la disminución de los niveles de estrés e incremento de las habilidades sociales.
- Tomando en consideración la trascendencia de tener un mejor número de muestra o población, se sugiere aumentarla para trabajos posteriores, pues así los resultados poseerán mejor fiabilidad.

## VII. REFERENCIAS

- Amaya, M. (s/f). *Características de la comunicación asertiva*. AmayaCo. <https://amayaco.com/comunicacion-asertiva/caracteristicasde-la-comunicacion-asertiva>
- Baca, A. (2019). *Programa de habilidades sociales para mejorar el trabajo en equipo de los docentes del nivel de educación secundaria de la Institución Educativa Víctor Raúl Haya de la Torre De La Provincia de Jaén*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. <https://hdl.handle.net/20.500.12893/6691>
- Becerra, T. (2020). *Estrés laboral y calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de escuelas con quintil 1 – Cajamarca*. [Tesis de licenciatura, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. Repositorio institucional de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1388>
- Carpio, I., Bravo, G., Campos, N., Padilla, A., Banegas, T. y Méndez, L. (2017). Estrés laboral en docentes, administrativos y trabajadores universitarios. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 20(3), 145-164. <http://www.revistas.unam.mx/index.php/rep/article/view/61780>
- Conexión ESAN (26 de mayo del 2021). *¿Cómo afecta el estrés laboral a nivel empresarial?* <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/como-afecta-el-estres-laboral-a-nivel-empresarial>
- Cortés, J. (2021). El estrés docente en tiempos de pandemia. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 8(spe1). <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2560>
- Cruz, M. (2019). *Propiedades Psicométricas del instrumento de Vínculo Parental en estudiantes del VII ciclo de Educación Básica Regular de Instituciones Educativas Estatales del distrito de Jaén, agosto a diciembre del 2017*. [Tesis de licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio institucional de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. <http://hdl.handle.net/20.500.12423/2032>
- Delgado, L. y Vásquez, I. (2021). *Estrés laboral y desempeño en docentes de una institución educativa de la provincia de Jaén*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo].

- Repositorio digital institucional de la Universidad César Vallejo.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/72482>
- Esteban, N. (2018). *Tipos de Investigación*. Universidad Santo Domingo de Guzmán.  
<http://repositorio.usdg.edu.pe/handle/USDG/34>
- Hernández, C. E., & Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *ALERTA Revista Científica del Instituto Nacional de Salud*, 2(1), 75–79.  
<https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>
- Hernández, O., Gónzales, G. & Franco, R. (2018). El estrés laboral y su origen en capacitadores profesionales en Aguascalientes. *Reaxión*, 6 (1).  
[http://reaxion.utleon.edu.mx/Art\\_Impr\\_El\\_estres\\_laboral\\_y\\_su\\_origen\\_en\\_capacitadores\\_profesionales\\_en\\_la\\_ciudad\\_de\\_Aguascalientes.html](http://reaxion.utleon.edu.mx/Art_Impr_El_estres_laboral_y_su_origen_en_capacitadores_profesionales_en_la_ciudad_de_Aguascalientes.html)
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (6° ed.). [Versión del lector DX]. Recuperado de:  
[https://trabajosocialudocpno.files.wordpress.com/2017/07/metodologc3a3c2ada\\_de\\_la\\_investigac3a3c2b3n\\_-sampieri-\\_6ta\\_edicion1.pdf](https://trabajosocialudocpno.files.wordpress.com/2017/07/metodologc3a3c2ada_de_la_investigac3a3c2b3n_-sampieri-_6ta_edicion1.pdf)
- Hurtado, I. y Toro, J. (2007). *Paradigmas y métodos de investigación en tiempos de cambios* [Versión del lector DX]. Recuperado de  
<https://books.google.com.pe/books?id=pTHLXXMa90sC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Ibarra, M. (2020). *Las Habilidades Sociales desde la tipología de Goldstein: Un análisis psicosocial en niños de 6 a 8 años en la ciudad de Victoria de Durango*. [Tesis de maestría, Universidad Juárez del Estado de Durango]. Repositorio digital institucional de la Universidad Juárez del Estado de Durango.  
<http://repositorio.ujed.mx/jspui/handle/123456789/66>
- Instituto Nacional de Salud Pública (26 de agosto del 2020). *Los riesgos del estrés laboral para la salud*. <https://www.insp.mx/avisos/3835-riesgos-estres-laboral-salud.html#sup3>
- Martínez-Mejía, E. (2022). Modelos de estrés laboral: funcionamiento e implicaciones para el bienestar psicosocial en las organizaciones. *Revista Electrónica de Psicología de la FES Zaragoza-UNAM*, 12(24), 17-28. [https://www.zaragoza.unam.mx/wp-content/2022/Publicaciones/revistas/Rev\\_Elec\\_Psico/Vol12\\_No\\_24/REP12\(24\)-art2.pdf](https://www.zaragoza.unam.mx/wp-content/2022/Publicaciones/revistas/Rev_Elec_Psico/Vol12_No_24/REP12(24)-art2.pdf)

- Mendiola, J. (02 de mayo del 2020). ¿Por qué nos agotan psicológicamente las videoconferencias? *El País*. <https://elpais.com/tecnologia/2020-05-02/por-que-nos-agotan-psicologicamente-las-videoconferencias.html>
- Merino, C. & Livia, J. (2009). *Intervalos de confianza asimétricos para el índice la validez de contenido: Un programa Visual Basic para la V de Aiken*. *Anales de psicología*, 25(1). [http://www.um.es/analesps/v25/v25\\_1/19-25\\_1.pdf](http://www.um.es/analesps/v25/v25_1/19-25_1.pdf)
- Mesurado, B., & Laudadio, J. (2019). Teaching Experience, Psychological Capital and Work Engagement. Their Relationship with the Burnout on University Teachers. *Propósitos Y Representaciones*, 7(3), 12–40. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.327>
- Miranda, S. (2017). *Satisfacción laboral y estrés laboral en el personal docente del Instituto Superior Tecnológico Don Bosco – El Alto*. [Tesis de licenciatura, Universidad Mayor de San Andrés]. Repositorio institucional de la Universidad Mayor de San Andrés. <https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/11019>
- Montes, A., Ochoa, J., Juárez, B., Vázquez, M., & Díaz, C. (2021, septiembre). *Aplicación del coeficiente de correlación de Spearman en un estudio de fisioterapia*. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. <https://www.fcfm.buap.mx/SIEP/2021/Extensos%20Carteles/Extenso%20Juliana.pdf>
- Montoro, G. (2018). *Las habilidades sociales en los desempeños docentes de la facultad de arquitectura- UNI*. [Tesis de maestría, Universidad peruana Cayetano Heredia]. Repositorio institucional de la Universidad peruana Cayetano Heredia. <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/3759>
- Moreno-Olivos, T. (2019). Social competences in university teachers. *Revista de la Facultad de Medicina*, 67(4), 697-701. <https://doi.org/10.15446/revfacmed.v67n4.62329>
- Polo, G. (2022). *El estrés laboral en la modalidad de teletrabajo en los colaboradores del área técnica - administrativa de la empresa minera AIC, durante el estado de excepción Ecuador marzo-septiembre 2020*. [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio institucional de la Universidad Andina Simón Bolívar. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8616/1/T3772-MGTH-Polo-El%20estres.pdf>
- Reyes, M. (2016). Relación entre Habilidades Sociales y Desempeño Docente desde la percepción de estudiantes adultos de universidad privada en Lima, Perú. *Revista*

- Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 10(2), 17-31.  
<http://dx.doi.org/10.19083/ridu.10.465>
- Sánchez, F. A. (2019). Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 101–122. <https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Serqueira, A. P., Leme, V. B. R., Quiterio, P. L., & Achkar, A. M. N. E. (2022). Social and Educational Skills Program with Elementary School Teachers. *Psico-USF*, 27(1), 87–97. <https://doi.org/10.1590/1413-82712022270107>
- Statistical Package for the Social Sciences. (2022, 28 febrero). *Crosstabs statistics*.  
<https://www.ibm.com/docs/en/spss-statistics/saas?topic=crosstabs-statistics>
- Tacca, D. & Tacca, A. (2019). Psychosocial Risk Factors and Perceived Stress in University Professors. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 323-353.  
<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.304>
- Vaca, J. (2021). *Fortalecimiento de las habilidades sociales de niños de 4 a 5 años de hogares disfuncionales. Inclusión*.  
<https://books.google.com.pe/books?id=CpdEEAAAQBAJ&pg=PA12&dq=teor%C3%ADa+de+habilidades+sociales&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjawIW87N35AhUVtTEKHfYPABQQ6AF6BAgFEAI#v=onepage&q=teor%C3%ADa%20de%20habilidades%20sociales&f=false>
- Vásquez, L., Vila, D. y Tuesta, J. (2020). Habilidades blandas y el impacto de la covid-19 en la educación superior. *Review of Global Management*, 6(1), 41-49.  
<https://revistas.upc.edu.pe/index.php/rgm/article/download/1488/1193/>
- World Health Organization (19 de agosto del 2020). *Occupational health: Stress at the workplace*.  
<https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/occupational-health-stress-at-the-workplace>

## ANEXOS

### Anexo 1: Instrumentos de recolección de la información

#### *Instrumentos.*

*Cuestionario de Habilidades Sociales en el desempeño docente.*

#### **Cuestionario – Habilidades sociales en el desempeño docente**

**Indicación:** Este cuestionario consta de 23 afirmaciones, cada una de las cuales se refiere a cómo usted ha desarrollado sus habilidades sociales acorde a su función docente. Evalúe el grado en el que usted está de acuerdo o en desacuerdo con cada afirmación y marque la casilla indicada. Recuerde contestar con sinceridad.

		Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	Me comunico considerando mis sentimientos y el de los demás.				
2	Mi postura es erguida y tranquila cuando transmito un mensaje.				
3	Empleo diversas herramientas para enseñar a resolver conflictos.				
4	Preparo con anticipación los recursos a emplear en la sesión de clase.				
5	Al comunicarme busco que ambas partes lleguen a un acuerdo positivo.				
6	Actúo como agente ejemplificador al momento de resolver conflictos.				
7	Considero las aptitudes y estilos de aprendizaje de mis estudiantes en la realización de las sesiones educativas.				
8	Actúo siguiendo la normativa institucional, pero considero también los diversos contextos que puedan manifestarse.				
9	Elaboro y ejecuto un plan de acción para lograr un aprendizaje significativo.				
10	Establezco los tiempos de duración de las actividades para gestionar adecuadamente mi tiempo.				
11	Soy capaz de aceptar la diversidad de opiniones que suscitan en un contexto educativo.				
12	Elaboro sesiones educativas adecuadas al contexto y realidad de mis estudiantes.				
13	Fomento las capacidades de mis estudiantes para el ejercicio práctico.				
14	En ocasiones tiendo a omitir información importante a mis estudiantes.				
15	Verifico que mis estudiantes empleen estrategias asertivas para resolver conflictos.				

16	Transmito seguridad al expresarme en cualquier ambiente educativo donde me encuentre.				
17	Me considero capaz de tomar decisiones justas basándome en la realidad observada.				
18	Promuevo diversas habilidades en mis estudiantes para que adquieran aprendizajes significativos.				
19	Actúo como mediador(a) de diálogo en la solución de problemas.				
20	Promuevo el empleo de materiales o herramientas institucionales para solucionar una situación conflictiva.				
21	Comprendo y ayudo a gestionar las emociones y sentimientos de mis estudiantes.				
22	Me expreso con claridad y coherencia al momento de brindar un mensaje.				
23	Consigo resolver situaciones de conflicto de manera constructiva.				

*Cuestionario de Estrés laboral en docentes.*

**Cuestionario – Estrés laboral en docentes**

**Indicación:** Este cuestionario consta de 18 ítems, cada uno de los cuales se refiere a cómo usted ha percibido el estrés en su centro laboral. Evalúe el grado en el que usted está de acuerdo o en desacuerdo con cada afirmación y marque la casilla indicada. Recuerde contestar con sinceridad.

		Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	Tratar de impedir que mi labor se vuelva rutinaria y aburrida me resulta estresante.				
2	Los criterios de evaluación para mi trabajo son demasiado rigurosos.				
3	Tiendo a cosificar a mis estudiantes y los trato como tal.				
4	Me siento ansioso(a) y tenso(a) al ir a trabajar cada día.				
5	Percibo una constante presión por parte de los demás para mejorar mi labor.				
6	Es tedioso tener que participar en actividades académicas fuera de mi horario laboral.				
7	Me veo teniendo un ascenso o puesto mayor en un corto tiempo, con base en mi desempeño laboral.				
8	Siento que mi salud se está viendo afectada por mi trabajo.				
9	Resulta estresante brindar una adecuada enseñanza en un entorno con poco apoyo financiero.				



10	Siento que no llego a mis estudiantes al momento de enseñarles.				
11	Considero que es importante recibir un reconocimiento por la labor que se viene ejecutando.				
12	Me causa bastante estrés que me soliciten completar informes y papeles a tiempo.				
13	Pensar en mi profesión me hace sentir deprimido(a).				
14	Siento que mi trabajo está afectando de forma negativa mis relaciones sociales.				
15	Se me imponen obligaciones relacionadas con la organización sin los recursos y materiales adecuados para cumplirlas.				
16	Puedo predecir o suponer lo que se esperará de mi trabajo.				
17	Me considero incapaz de enseñar algunos temas a mis estudiantes.				
18	Es demasiado estresante atender las dificultades y necesidades individuales o particulares de mis estudiantes.				

## Anexo 2: Ficha técnica.

*Ficha técnica del cuestionario de Habilidades Sociales en el desempeño docente.*

<b>Nombre del instrumento</b>	Cuestionario de Habilidades Sociales en el desempeño docente.
<b>Autor y año</b>	- Cruz Acedo Maricielo - 2022
<b>Objetivo del instrumento</b>	Medir la variable habilidades sociales considerando las dimensiones: comunicación asertiva, liderazgo, resolución de conflictos y planificación.
<b>Usuarios</b>	Docentes de nivel superior de Institutos Superiores de Jaén.
<b>Forma de aplicación o modo de aplicación.</b>	Se aplicará en los ambientes laborales de los docentes, tomando un tiempo de 60 minutos para la resolución, se aplicará de forma colectiva.
<b>Validez</b>	Ha sido validado por juicio de expertos, teniendo una aplicabilidad unánime del 100%. Posee una V de Aiken de 1, con intervalos de confianza al 90% entre 0,85 y 1.

<b>Confiabilidad</b>	Tiene una confiabilidad mediante Alpha de Cronbach de 0,96, siendo esta excelente.
----------------------	--

*Ficha técnica del cuestionario de Estrés laboral en docente.*

<b>Nombre del instrumento</b>	Cuestionario de estrés laboral en docentes
<b>Autor y año</b>	- Cruz Acedo Maricielo - 2022
<b>Objetivo del instrumento</b>	Medir la variable estrés laboral considerando las dimensiones: estrés y burnout, desorganización y problemática administrativa.
<b>Usuarios</b>	Docentes de nivel superior de Institutos Superiores de Jaén.
<b>Forma de aplicación o modo de aplicación.</b>	Se aplicará en los ambientes laborales de los docentes, tomando un tiempo de 30 minutos para la resolución, se aplicará de forma colectiva.
<b>Validez</b>	Ha sido validado por juicio de expertos, teniendo una aplicabilidad unánime del 100%. Posee una V de Aiken de 1, con intervalos de confianza al 90% entre 0,85 y 1.
<b>Confiabilidad</b>	Tiene una confiabilidad mediante Alpha de Cronbach de 0,76, siendo esta aceptable.

### Anexo 3: Operacionalización de variables.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala de medición
Habilidades sociales	Es la agrupación de comportamientos que manifiestan las actitudes, sentimientos, anhelos, deseos, derechos o juicios individuales dentro de una situación interpersonal, sin perder el respeto por la diversidad de conductas de las demás personas que nos rodean, buscando solucionar problemas latentes y reduciendo dificultades posteriores (Caballo, 2007, como se citó en Reyes, 2016).	La habilidades sociales enfocadas al labor docente y su desempeño en los ambientes educativos, son: la comunicación asertiva, capacidad de liderazgo, resolución de conflictos y la planificación. Centrándose en la resolución de un cuestionario, que consta de 23 ítems, con puntaje mínimo de 23 puntos y máximo de 92 puntos, incluyendo la escala Likert para la clasificación de respuestas: "Nunca", "Algunas veces", "Casi siempre" y "Siempre".	Asertividad	Expresa ideas y emociones de forma directa, honesta, empática y respetuosa. Busca el bien común. Se comunica de forma firme, tranquila y segura. Capacidad para actuar con justicia y realismo.	1, 2, 5, 14, 16, 19 y 22	Cuestionario de Habilidades Sociales en el desempeño docente.	Ordinal
			Liderazgo	Promoción de competencias para ejercer y lograr una educación de calidad. Flexibilidad para aceptar la diversidad de opinión y sentimientos de los alumnos.	8, 11, 13, 17, 18 y 21		
			Resolución de conflictos	Enfrentar las situaciones de conflicto de forma constructiva. Emplea estrategias para la resolución de conflictos. Promueve el uso de recursos tanto internos, como externos.	3, 6, 15, 20 y 23		
			Planificación	Considera aptitudes, contexto y diferencias de los estudiantes. Establece un plan de acción para alcanzar una meta. Gestiona recursos y tiempo.	4, 7, 9, 10 y 12		
Estrés laboral	El estrés vinculado con el trabajo es la respuesta que los individuos pueden generar cuando se les entregan demandas y presiones profesionales que no son acordes a sus estudios o habilidades y que desafían su capacidad de afrontamiento. (World Health Organization, 19 de agosto del 2020).	El estrés laboral, está comprendido en tres áreas que evalúan: el estrés y burnout, la desorganización y la problemática administrativa. Obteniendo la elaboración de un cuestionario, que consta de 18 ítems, cuya mínima y máxima puntuación, serán 18 y 72 puntos; además para la calificación de respuestas de empleará la escala de Likert: "Nunca", "Algunas veces", "Casi siempre" y "Siempre".	Agotamiento emocional	Agotamiento emocional Despersonalización Falta de realización	3, 4, 5, 8, 10, 13, 14 y 17	Cuestionario de estrés laboral.	Ordinal
			Estrés y Burnout	Supervisión Condiciones laborales	2, 6, 9, 12 y 15		
			Desorganización	Preocupación profesional Reconocimiento profesional	1, 7, 11, 16 y 18		
			Problemática administrativa				

## Anexo 4: Carta de presentación.



*“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”*

Trujillo, 16 de setiembre del 2023

### CARTA DE PRESENTACION N° 0730-2023/UCT-EPG-D

**Sibiardo Mendoza Hernández:**  
DIRECTOR DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo en nombre de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y, a la vez, presentarle a **Maricelo Cruz Acedo**, identificada con DNI N° 71071183, alumna del programa de Maestría en Investigación y Docencia Universitaria, de nuestra casa superior de estudios, quien viene desarrollando su proyecto de investigación titulado: **HABILIDADES SOCIALES Y ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE INSTITUTOS SUPERIORES JAÉN 2022**.

Presento a usted a la mencionada maestranda para que pueda realizar la investigación de dicho proyecto con la finalidad de viabilizar la aplicación del instrumento de investigación en su entidad.

En espera de su atención a la presente, me despido reiterándole los sentimientos de mi mayor consideración y estima personal.



*[Firma manuscrita]*  
**Dr. Winston Rolando Reaño Portal**  
Director de la Escuela de Posgrado  
Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"

**DISTRIBUCIÓN**  
Interesados, archivo EPG  
WRRP/maj

*“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”*

Trujillo, 16 de setiembre del 2023

**CARTA DE PRESENTACION N° 0731-2023/UCT-EPG-D**

**Juan Carlos Saavedra Montenegro:**  
DIRECTOR DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICA PÚBLICA “VICTOR ANDRÉS BELAUNDE”


De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo en nombre de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y, a la vez, presentarle a **Maricelo Cruz Acedo**, identificada con DNI N° 71071184, alumna del programa de Maestría en Investigación y Docencia Universitaria, de nuestra casa superior de estudios, quien viene desarrollando su proyecto de investigación titulado: **HABILIDADES SOCIALES Y ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE INSTITUTOS SUPERIORES JAÉN 2022**.

Presento a usted a la mencionada maestranda para que pueda realizar la investigación de dicho proyecto con la finalidad de viabilizar la aplicación del instrumento de investigación en su entidad.

En espera de su atención a la presente, me despido reiterándole los sentimientos de mi mayor consideración y estima personal.



  
**Dr. Winston Rolando Reaño Portal**  
Director de la Escuela de Posgrado  
Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”

**DISTRIBUCIÓN**  
Interesados, archivo EPG  
WRRP/maj

Trujillo, 16 de setiembre del 2023

**CARTA DE PRESENTACION N° 0732-2023/UCT-EPG-D**

**Luis Antonio Abad Arriaga:**  
DIRECTOR DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO SAN AGUSTÍN

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo en nombre de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y, a la vez, presentarle a **Maricelo Cruz Acedo**, identificada con DNI N° 71071185, alumna del programa de Maestría en Investigación y Docencia Universitaria, de nuestra casa superior de estudios, quien viene desarrollando su proyecto de investigación titulado: **HABILIDADES SOCIALES Y ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE INSTITUTOS SUPERIORES JAÉN 2022**.

Presento a usted a la mencionada maestranda para que pueda realizar la investigación de dicho proyecto con la finalidad de viabilizar la aplicación del instrumento de investigación en su entidad.

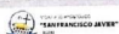
En espera de su atención a la presente, me despido reiterándole los sentimientos de mi mayor consideración y estima personal.



**Dr. Winston Rolando Reaño Portal**  
Director de la Escuela de Posgrado  
Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”

**DISTRIBUCIÓN**  
Interesados, archivo EPG  
WRRP/maj

## Anexo 5: Carta de autorización emitida por la entidad que faculta el recojo de datos.



"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Jaén, 22 de agosto del 2022

**CARTA N° 0035-2022/ME/DRE-CAJ/EESP "VAB"-DG**

Psicólogo:

**LIC. MARICIELO CRUZ ACEDO.**

Estudiante de Maestría de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI.

Trujillo.-

**ASUNTO:** Aprobación para realizar estudio sobre **Habilidades Sociales y Estrés Laboral.**

**REFERENCIA:** CARTA S/N – Exp. N° 0830-2022

Tengo el agrado de dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo a nombre de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública "Victor Andrés Belaunde" – Jaén, a la vez visto el documento de la referencia, y en coordinación con la Unidad Académica de nuestra institución se da la aprobación para realizar estudio sobre Habilidades Sociales y Estrés Laboral en nuestra institución.

Sin otro particular, me suscribo de Ud. expresándole los sentimientos de mi especial consideración.

Atentamente,



Firmado digitalmente por:  
SARA EDITH ALARCÓN VITTIÉRO Juan  
Calle FJR 277 16427 hand  
Móvil: Soy el autor del  
documento  
Fecha: 20/08/2022 20:34:21-0500

JCSM/DG (e)  
JCMB/JUA (e)  
Gls/Sec.III

**AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE INSTITUCIÓN**



Yo MENDOZA HERNÁNDEZ SIBIARDO, identificado con DNI N° 27741866 en mi calidad de director del **INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA** con el código modular N° 1221969, ubicado en la ciudad de Jaén.

**OTORGO LA AUTORIZACIÓN,**

A la Srta. MARICIELO CRUZ ACEDO, identificada con DNI N° 71071183, del Programa de MAESTRÍA EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA, para que utilice la siguiente información de la institución: Nombres y apellidos de los docentes del instituto, números de celular, tanto personales como institucionales, horario de disponibilidad y permiso para la libre comunicación con ellos bajo el enfoque que detalla en su permiso. Con la finalidad de que pueda desarrollar su ( ) Informe estadístico, ( ) Trabajo de Investigación, (X) Tesis para optar el grado académico de Maestro/ Doctor.

(X) Publique los resultados de la investigación en el repositorio institucional de la UCT.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

(X) Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o

( ) Mencionar el nombre de la empresa.

Firma y sello del Representante Legal

DNI: 27741866

La Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, la Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

Firma del Estudiante

DNI: 71071183



**AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE INSTITUCIÓN**



Yo ABAD ARRIAGA LUIS ANTONIO identificado con DNI N° 27675646 en mi calidad de director del **INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO SAN AGUSTÍN** con el código modular N° 0815134, ubicado en la ciudad de Jaén.

**OTORGO LA AUTORIZACIÓN,**

A la Srta. MARICIELO CRUZ ACEDO, identificada con DNI N° 71071183, del Programa de MAESTRÍA EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA, para que utilice la siguiente información de la institución: Nombres y apellidos de los docentes del instituto, números de celular, tanto personales como institucionales, horario de disponibilidad y permiso para la libre comunicación con ellos bajo el enfoque que detalla en su permiso. Con la finalidad de que pueda desarrollar su ( ) Informe estadístico, ( ) Trabajo de Investigación, (X) Tesis para optar el grado académico de Maestro/ Doctor.

(X) Publique los resultados de la investigación en el repositorio institucional de la UCT.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

(X) Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o

( ) Mencionar el nombre de la empresa.

Firma y sello del Representante Legal  
DNI: 27675646

Firma y sello del Representante Legal

DNI: 27675646

La Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, la Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

Firma del Estudiante

DNI: 71071183

## Anexo 6: Consentimiento informado.



### Consentimiento Informado

Estimado(a) docente.

De mi especial consideración, se le hace la invitación a participar en un estudio denominado: Habilidades Sociales y Estrés Laboral en docentes de Institutos Superiores, Jaén 2022.

Esta es una investigación desarrollada por la Br. Cruz Acedo Maricielo, estudiante de maestría de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, para identificar la relación entre las habilidades sociales y el estrés laboral en la población anteriormente mencionada, de la cuál usted forma parte.

Para lograr su ejecución, se le solicitaría responder a dos cuestionarios, los cuales tomarán unos minutos de su preciado tiempo. La comunicación directa se realizará a través del celular, empleando whatsapp, además, la modalidad de resolución de los instrumentos será mediante un formulario virtual, el cual podrá resolver en cualquier momento del día, evitando así interrumpir sus funciones.

Cabe mencionar que no existen riesgos al participar de este estudio, pues la información recabada será tratada de manera confidencial únicamente por la investigadora y usada para fines explicativos y de apoyo al área socioemocional docente.

Si tuviera alguna duda adicional, por favor consultar a la investigadora cuyos datos adjunta en la presente.

Sin más que añadir, se le agradece su atención, esperando contar con su apoyo, el cual será valioso.

\* Acepto voluntariamente participar en este estudio y comprendo lo que significa mi participación en la investigación, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento, sin daño alguno.

#### *Investigadora*

Nombre: Maricielo Cruz Acedo  
Profesión: Psicóloga  
C.Ps.P.: 37337  
Celular: **968491045**  
Fecha: Agosto del 2022

"Formando Nuevos Líderes  
con Alma y Valores"

Campus Universitario: Panamericana Norte Km. 555 - Trujillo - Perú  
Teléfonos: +51(044) 607430 / +51(044) 607431 / +51(044) 607432 / +51(044) 607433  
Av. Mansiche N° 1386 Urb. Santa Inés - Trujillo / Telf. (044) 604980  
informes@uct.edu.pe [www.uct.edu.pe](http://www.uct.edu.pe)

Habilidades Sociales y Estrés Laboral en docentes Se han guardado todos los cambios en Drive Enviar

Preguntas **Respuestas** Configuración

No se pueden editar las respuestas

### Cuestionarios para Investigación en Habilidades Sociales y Estrés Laboral en docentes de Institutos Superiores de la ciudad de Jaén.

Un cordial saludo, maestro(a), se le invita a tomarse unos minutos de su preciado tiempo, para responder los siguientes instrumentos de medición.  
Su apoyo se convertirá en un gran aporte al conocimiento científico en nuestra ciudad, logrando posteriormente obtener información para promover el bienestar integral docente en Jaén.

\* Indica que la pregunta es obligatoria

Luego de haber leído el consentimiento informado enviado por WhatsApp en PDF, ¿acepta participar de la investigación? \*

Se añade además en el siguiente link el consentimiento informado para constancia de lectura: <https://drive.google.com/file/d/1Z3NOoZW7an9v3fuei5dM-VaYd96c7aV/view?usp=sharing>

Sí  
 No

**Datos sociodemográficos**

Se le consultarán datos que resultarán útiles para sustentar y comprender los resultados de los instrumentos a aplicar.

Edad  
59

Habilidades Sociales y Estrés Laboral en docentes Se han guardado todos los cambios en Drive Enviar

Preguntas **Respuestas** Configuración

No se pueden editar las respuestas

### Cuestionarios para Investigación en Habilidades Sociales y Estrés Laboral en docentes de Institutos Superiores de la ciudad de Jaén.

Un cordial saludo, maestro(a), se le invita a tomarse unos minutos de su preciado tiempo, para responder los siguientes instrumentos de medición.  
Su apoyo se convertirá en un gran aporte al conocimiento científico en nuestra ciudad, logrando posteriormente obtener información para promover el bienestar integral docente en Jaén.

\* Indica que la pregunta es obligatoria

Luego de haber leído el consentimiento informado enviado por WhatsApp en PDF, ¿acepta participar de la investigación? \*

Se añade además en el siguiente link el consentimiento informado para constancia de lectura: <https://drive.google.com/file/d/1Z3NOoZW7an9v3fuei5dM-VaYd96c7aV/view?usp=sharing>

Sí  
 No

**Datos sociodemográficos**

Se le consultarán datos que resultarán útiles para sustentar y comprender los resultados de los instrumentos a aplicar.

Edad  
30

Habilidades Sociales y Estrés Laboral en docentes Se han guardado todos los cambios en Drive Enviar

Preguntas Respuestas Configuración

No se pueden editar las respuestas

### Cuestionarios para Investigación en Habilidades Sociales y Estrés Laboral en docentes de Institutos Superiores de la ciudad de Jaén.

Un cordial saludo, maestro(a), se le invita a tomarse unos minutos de su preciado tiempo, para responder los siguientes instrumentos de medición.  
Su apoyo se centrará en un gran aporte al conocimiento científico en nuestra ciudad, logrando posteriormente obtener información para promover el bienestar integral docente en Jaén.

**\* Indica que la pregunta es obligatoria**

¿Luego de haber leído el consentimiento informado enviado por WhatsApp en PDF, ¿acepta participar de la investigación? \*

Se adjunta además en el siguiente link el consentimiento informado para constancia de lectura: <https://drive.google.com/file/d/1Z3NOaZ87a0r93Mfa0S5M-VAYd96c7aV/view?usp=sharing>

Sí  
 No

#### Datos sociodemográficos

Se le consultarán datos que resultarán útiles para sustentar y comprender los resultados de los instrumentos a aplicar.

Edad

40

Género

Femenino  
 Masculino

Habilidades Sociales y Estrés Laboral en docentes Se han guardado todos los cambios en Drive Enviar

Preguntas Respuestas Configuración

No se pueden editar las respuestas

### Cuestionarios para Investigación en Habilidades Sociales y Estrés Laboral en docentes de Institutos Superiores de la ciudad de Jaén.

Un cordial saludo, maestro(a), se le invita a tomarse unos minutos de su preciado tiempo, para responder los siguientes instrumentos de medición.  
Su apoyo se centrará en un gran aporte al conocimiento científico en nuestra ciudad, logrando posteriormente obtener información para promover el bienestar integral docente en Jaén.

**\* Indica que la pregunta es obligatoria**

¿Luego de haber leído el consentimiento informado enviado por WhatsApp en PDF, ¿acepta participar de la investigación? \*

Se adjunta además en el siguiente link el consentimiento informado para constancia de lectura: <https://drive.google.com/file/d/1Z3NOaZ87a0r93Mfa0S5M-VAYd96c7aV/view?usp=sharing>

Sí  
 No

#### Datos sociodemográficos

Se le consultarán datos que resultarán útiles para sustentar y comprender los resultados de los instrumentos a aplicar.

Edad

41

Género

Femenino  
 Masculino



**Anexo 7: Matriz de consistencia.**

TÍTULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
Habilidades sociales y estrés laboral en docentes de Institutos Superiores de Jaén 2022.	<p><b>Problema general:</b> ¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades sociales y el estrés laboral en docentes de Institutos Superiores de Jaén 2022?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuál es el nivel de habilidades sociales en docentes de Institutos Superiores de Jaén 2022?</li> <li>• ¿Cuál es el nivel de estrés laboral en docentes de Institutos Superiores de Jaén 2022?</li> <li>• ¿Cuál es la relación que existe entre la resolución de conflictos y el estrés laboral en los docentes de Institutos Superiores de Jaén 2022?</li> <li>• ¿Cuál es la relación que existe entre la resolución de conflictos y el estrés laboral en los docentes de Institutos Superiores de Jaén 2022?</li> <li>• ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo y el estrés laboral en los docentes de Institutos Superiores de Jaén 2022?</li> <li>• ¿Cuál es la relación que existe entre la planificación y el estrés laboral en los docentes de Institutos Superiores de Jaén 2022?</li> </ul>	<p><b>Hipótesis general:</b> Existe relación significativa entre las habilidades sociales y el estrés laboral en los docentes de Institutos Superiores de la ciudad de Jaén 2022.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe relación significativa entre la asertividad y el estrés laboral en los docentes de Institutos Superiores de la ciudad de Jaén 2022.</li> <li>• Existe relación significativa entre la resolución de conflictos y el estrés laboral en los docentes de Institutos Superiores de la ciudad de Jaén 2022.</li> <li>• Existe relación significativa entre el liderazgo y el estrés laboral en los docentes de Institutos Superiores de la ciudad de Jaén 2022.</li> <li>• Existe relación significativa entre la planificación y el estrés laboral en los docentes de Institutos Superiores de la ciudad de Jaén 2022.</li> </ul>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la relación que existe entre las habilidades sociales y el estrés laboral en docentes de Institutos Superiores de Jaén 2022.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar el nivel de habilidades sociales en docentes de Institutos Superiores de Jaén 2022.</li> <li>• Determinar el nivel de estrés laboral en docentes de Institutos Superiores de Jaén 2022.</li> <li>• Identificar la relación que existe entre la asertividad y el estrés laboral en los docentes de Institutos Superiores de Jaén 2022.</li> <li>• Identificar la relación que existe entre la resolución de conflictos y el estrés laboral en los docentes de Institutos Superiores de Jaén 2022.</li> <li>• Identificar la relación que existe entre el liderazgo y el estrés laboral en los docentes de Institutos Superiores de Jaén 2022.</li> <li>• Identificar la relación que existe entre la planificación y el estrés laboral en los docentes de Institutos Superiores de Jaén 2022.</li> </ul>	Habilidades sociales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asertividad.</li> <li>• Resolución de conflictos.</li> <li>• Liderazgo.</li> <li>• Planificación.</li> </ul>	<p><b>Tipo:</b> Básica de nivel descriptivo con enfoque cuantitativo.</p> <p><b>Métodos:</b> Hipotético deductivo.</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental – correlacional - Transversal.</p> <p><b>Población y muestra:</b> Docentes de Institutos Superiores de Jaén: 130.</p> <p><b>Muestra:</b> 80 y 20 prueba piloto.</p> <p><b>Muestreo:</b> No probabilístico – por conveniencia.</p> <p><b>Técnicas e instrumentos de recolección de datos:</b> Se utilizará la técnica de la encuesta y los instrumentos serán dos cuestionarios: Habilidades sociales en el desempeño docente y Estrés laboral en docentes.</p> <p><b>Métodos de análisis de investigación:</b> Estadística descriptiva correlacional simple. Estadística inferencial</p>

## Anexo 8: Validación de instrumentos.



### JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA, RELEVANCIA Y CLARIDAD DEL INSTRUMENTO

**Instrucciones:** Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

N°	Cuestionario de Habilidades Sociales en el desempeño docente	DIMENSIONES / Items		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	SI	No	
<b>DIMENSIÓN 1: COMUNICACIÓN ASERTIVA.</b>										
1	Me comunico considerado mis sentimientos y el de los demás.	X		X		X		X		
2	Me postura es erguida y tranquila cuando transmito un mensaje.	X		X		X		X		
5	Al comunicarme busco que ambas partes lleguen a un acuerdo positivo.	X		X		X		X		
14	En ocasiones tiendo a omitir información importante a mis estudiantes.	X		X		X		X		
16	Transmito seguridad al expresarme en cualquier ambiente educativo donde me encuentre.	X		X		X		X		
19	Actúo como mediador(a) de diálogo en la solución de problemas.	X		X		X		X		
22	Me expreso con claridad y coherencia al momento de brindar un mensaje.	X		X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: LIDERAZGO</b>										
8	Actúo siguiendo la normativa institucional, pero considero también los diversos contextos que pueden manifestarse.	X		X		X		X		
11	Soy capaz de aceptar la diversidad de opiniones que suscitan en un contexto educativo.	X		X		X		X		
13	Fomento las capacidades de mis estudiantes para el ejercicio práctico.	X		X		X		X		
17	Me considero capaz de tomar decisiones justas basándome en la realidad observada.	X		X		X		X		
18	Promuevo diversas habilidades en mis estudiantes para que adquieran aprendizajes significativos.	X		X		X		X		
21	Comprendo y ayudo a gestionar las emociones y sentimientos de mis estudiantes.	X		X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS</b>										
3	Empleo diversas herramientas para enseñar a resolver conflictos.	X		X		X		X		
6	Actúo como agente ejemplificador al momento de resolver conflictos.	X		X		X		X		
15	Verifico que mis estudiantes empleen estrategias asertivas para resolver conflictos.	X		X		X		X		
20	Promuevo el empleo de materiales o herramientas institucionales para solucionar una situación conflictiva.	X		X		X		X		
23	Consejo resolver situaciones de conflicto de manera constructiva.	X		X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: PLANIFICACIÓN</b>										
4	Preparo con anticipación los recursos a emplear en la sesión de clase.	X		X		X		X		
7	Considero las aptitudes y estilos de aprendizaje de mis estudiantes en la realización de las sesiones educativas.	X		X		X		X		
9	Elaboro y ejecuto un plan de acción para lograr un aprendizaje significativo.	X		X		X		X		
10	Establezco los tiempos de duración de las actividades para gestionar adecuadamente mi tiempo.	X		X		X		X		
12	Elaboro sesiones educativas adecuadas al contexto y realidad de mis estudiantes.	X		X		X		X		

**Cuestionario de Estrés Laboral en docentes**

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
<b>DIMENSIÓN 1: ESTRÉS Y BURNOUT</b>								
3	Tiendo a cosificar a mis estudiantes y los trato como tal.	X		X		X		
4	Me siento ansioso(a) y tens(o/a) al ir a trabajar cada día.	X		X		X		
5	Percho una constante presión por parte de los demás para mejorar mi labor.	X		X		X		
8	Siento que mi salud se está viendo afectada por mi trabajo.	X		X		X		
10	Siento que no llego a mis estudiantes al momento de enseñarles.	X		X		X		
13	Pensar en mi profesión me hace sentir deprimido(a).	X		X		X		
14	Siento que mi trabajo está afectando de forma negativa mis relaciones sociales.	X		X		X		
17	Me considero incapaz de enseñar algunos temas a mis estudiantes.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: DESORGANIZACIÓN</b>								
2	Los criterios de evaluación para mi trabajo son demasiado rigurosos.	X		X		X		
6	Es tedioso tener que participar en actividades académicas fuera de mi horario laboral.	X		X		X		
9	Resulta estresante brindar una adecuada enseñanza en un entorno con poco apoyo financiero.	X		X		X		
12	Me causa bastante estrés que me soliciten completar informes y papeles a tiempo.	X		X		X		
15	Se me imponen obligaciones relacionadas con la organización sin los recursos y materiales adecuados para cumplirlos.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: PROBLEMAÁTICA ADMINISTRATIVA</b>								
1	Tentar de impedir que mi labor se vuelva rutinaria y aburrida me resulta estresante.	X		X		X		
7	Me veo teniendo un ascenso o puesto mayor en un corto tiempo, con base en mi desempeño laboral.	X		X		X		
11	Puedo predecir o suponer lo que se esperará de mi trabajo.	X		X		X		
16	Es demasiado estresante atender las dificultades y necesidades individuales o particulares de mis estudiantes.	X		X		X		

**Observaciones:**  Hay suficiencia y concordancia entre las dimensiones y los indicadores.

**Opinión de aplicabilidad ambos instrumentos:**  Aplicable  No aplicable  No aplicable

**Apellidos y nombres del experto validador:** Dra. Acedo Innaqué María Catalina

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo  
**Nota:** Suficiencia: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.





### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Acedo Ipanaque María Catalina, con Documento Nacional de Identidad N° 27722878, de profesión Docente, grado académico Decena, con código de colegiatura 0927722878, labor que ejerzo actualmente como Subdirector, en la Institución Ramón Ramón Castilla Y Marquisado, Jiña.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los Instrumentos denominados: "Cuestionario de Habilidades Sociales en el desempeño docente", y "Cuestionario de estrés laboral en docentes", cuyo propósito es medir la variable habilidades sociales considerando las dimensiones: comunicación asertiva, liderazgo, resolución de conflictos y planificación; y la variable estrés laboral considerando las dimensiones: estrés y burnout, desorganización y problemática administrativa, a los efectos de su aplicación a los docentes de Institutos Superiores de la ciudad de Jiña.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones:  
**Observaciones:** Si hay suficiencia y concordancia entre las dimensiones y los indicadores.

**Opinión de aplicabilidad:**

Aplicable     No aplicable

Dra.: Acedo Ipanaque María Catalina  
DNI: 27722878  
Especialidad del validador: Decena

Trujillo, a los 08 días del mes de agosto del 2022.

.....  
Firma del Experto Informante

**JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA, RELEVANCIA Y CLARIDAD DEL INSTRUMENTO**

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
<b>DIMENSIÓN 1: COMUNICACIÓN ASERTIVA</b>								
1	Me comunico considerando mis sentimientos y el de los demás.	X		X		X		
2	Me posturo es erguida y tranquila cuando transmito un mensaje.	X		X		X		
5	Al comunicarme busco que ambas partes lleguen a un acuerdo positivo.	X		X		X		
14	En ocasiones tiendo a omitir información importante a mis estudiantes.	X		X		X		
16	Transmito seguridad al expresarme en cualquier ambiente educativo donde me encuentre.	X		X		X		
19	Actúo como mediador(a) de diálogo en la solución de problemas.	X		X		X		
22	Me expreso con claridad y coherencia al momento de brindar un mensaje.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: LIDERAZGO</b>								
8	Actúo siguiendo la normativa institucional, pero considero también los diversos contextos que puedan manifestarse.	X		X		X		
11	Soy capaz de aceptar la diversidad de opiniones que suscitan en un contexto educativo.	X		X		X		
13	Fomento las capacidades de mis estudiantes para el ejercicio práctico.	X		X		X		
17	Me considero capaz de tomar decisiones justas basándome en la realidad observada.	X		X		X		
18	Promuevo diversas habilidades en mis estudiantes para que adquieran aprendizajes significativos.	X		X		X		
21	Comprendo y ayudo a gestionar las emociones y sentimientos de mis estudiantes.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS</b>								
3	Empleo diversas herramientas para enseñar a resolver conflictos.	X		X		X		
6	Actúo como agente ejemplificador al momento de resolver conflictos.	X		X		X		
15	Verifico que mis estudiantes empleen estrategias asertivas para resolver conflictos.	X		X		X		
20	Promuevo el empleo de materiales o herramientas institucionales para solucionar una situación conflictiva.	X		X		X		
23	Consejo resolver situaciones de conflicto de manera constructiva.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: PLANIFICACIÓN</b>								
4	Preparo con anticipación los recursos a emplear en la sesión de clase.	X		X		X		
7	Considero las aptitudes y éxitos de aprendizaje de mis estudiantes en la realización de las sesiones educativas.	X		X		X		
9	Elaboro y ejecuto un plan de acción para lograr un aprendizaje significativo.	X		X		X		
10	Establezco los tiempos de duración de las actividades para gestionar adecuadamente mi tiempo.	X		X		X		
12	Elaboro sesiones educativas adecuadas al contexto y realidad de mis estudiantes.	X		X		X		

**Cuestionario de Estrés Laboral en docentes**

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
<b>DIMENSIÓN 1: ESTRÉS Y BURNOUT</b>								
3	Tiendo a cosificar a mis estudiantes y los trato como tal.	X		X		X		
4	Me siento ansioso(a) y tens(o/a) al ir a trabajar cada día.	X		X		X		
5	Percho una constante presión por parte de los demás para mejorar mi labor.	X		X		X		
8	Siento que mi salud se está viendo afectada por mi trabajo.	X		X		X		
10	Siento que no llego a mis estudiantes al momento de enseñarles.	X		X		X		
13	Pensar en mi profesión me hace sentir deprimido(a).	X		X		X		
14	Siento que mi trabajo está afectando de forma negativa mis relaciones sociales.	X		X		X		
17	Me considero incapaz de enseñar algunos temas a mis estudiantes.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: DESORGANIZACIÓN</b>								
2	Los criterios de evaluación para mi trabajo son demasiado rigurosos.	X		X		X		
6	Es tedioso tener que participar en actividades académicas fuera de mi horario laboral.	X		X		X		
9	Resulta estresante brindar una adecuada enseñanza en un entorno con poco apoyo financiero.	X		X		X		
12	Me causa bastante estrés que me soliciten completar informes y papeles a tiempo.	X		X		X		
15	Se me imponen obligaciones relacionadas con la organización sin los recursos y materiales adecuados para cumplirlos.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: PROBLEMAÁTICA ADMINISTRATIVA</b>								
1	Tentar de impedir que mi labor se vuelva rutinaria y aburrida me resulta estresante.	X		X		X		
7	Me veo teniendo un ascenso o puesto mayor en un corto tiempo, con base en mi desempeño laboral.	X		X		X		
11	Puedo predecir o suponer lo que se esperará de mi trabajo.	X		X		X		
16	Es demasiado estresante atender las dificultades y necesidades individuales o particulares de mis estudiantes.	X		X		X		

**Observaciones:** Muestra concordancia entre las dimensiones y los ítems.

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

**Apellidos y nombres del experto validador:** Mg.: Otimiano Otimiano José Luis

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto técnico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo  
**Nota:** Suficiencia: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Otiniano Otiniano José Luis, con Documento Nacional de Identidad N° 44928993, de profesión Psicólogo, grado académico Maestro, con código de colegiatura 16947, labor que ejerzo actualmente como Docente Universitario, en la institución Universidad Privada Antenor Orrego / Universidad Católica de Trujillo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los Instrumentos denominados: "Cuestionario de Habilidades Sociales en el desempeño docente" y "Cuestionario de estrés laboral en docentes", cuyo propósito es medir la variable habilidades sociales considerando las dimensiones: comunicación asertiva, liderazgo, resolución de conflictos y planificación, y la variable estrés laboral, considerando las dimensiones: estrés y burnout, desorganización y problemática administrativa; a los efectos de su aplicación a los docentes de Institutos Superiores de la ciudad de Trujillo.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, conchyó en las siguientes apreciaciones.

**Observaciones:** Muestra concordancia entre las dimensiones y los ítems.

**Opinión de aplicabilidad:**

Aplicable     **Aplicable después de corregir**     **No aplicable**

Mg.: Otiniano Otiniano José Luis  
DNI: 44928993  
Especialidad del validador: Psicólogo

Trujillo, a los 10 días del mes de agosto del 2022.

.....  
Firma del Experto Informante

**JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA, RELEVANCIA Y CLARIDAD DEL INSTRUMENTO**

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
<b>DIMENSIÓN 1: COMUNICACIÓN ASERTIVA</b>								
1	Me comunico considerando mis sentimientos y el de los demás.	X		X		X		
2	Me posturo es erguida y tranquila cuando transmito un mensaje.	X		X		X		
5	Al comunicarme busco que ambas partes lleguen a un acuerdo positivo.	X		X		X		
14	En ocasiones tiendo a omitir información importante a mis estudiantes.	X		X		X		
16	Transmito seguridad al expresarme en cualquier ambiente educativo donde me encuentre.	X		X		X		
19	Actúo como mediador(a) de diálogo en la solución de problemas.	X		X		X		
22	Me expreso con claridad y coherencia al momento de brindar un mensaje.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: LIDERAZGO</b>								
8	Actúo siguiendo la normativa institucional, pero considero también los diversos contextos que puedan manifestarse.	X		X		X		
11	Soy capaz de aceptar la diversidad de opiniones que suscitan en un contexto educativo.	X		X		X		
13	Fomento las capacidades de mis estudiantes para el ejercicio práctico.	X		X		X		
17	Me considero capaz de tomar decisiones justas basándome en la realidad observada.	X		X		X		
18	Promuevo diversas habilidades en mis estudiantes para que adquieran aprendizajes significativos.	X		X		X		
21	Comprendo y ayudo a gestionar las emociones y sentimientos de mis estudiantes.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS</b>								
3	Empleo diversas herramientas para enseñar a resolver conflictos.	X		X		X		
6	Actúo como agente ejemplificador al momento de resolver conflictos.	X		X		X		
15	Verifico que mis estudiantes empleen estrategias asertivas para resolver conflictos.	X		X		X		
20	Promuevo el empleo de materiales o herramientas institucionales para solucionar una situación conflictiva.	X		X		X		
23	Consejo resolver situaciones de conflicto de manera constructiva.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: PLANIFICACIÓN</b>								
4	Preparo con anticipación los recursos a emplear en la sesión de clase.	X		X		X		
7	Considero las aptitudes y éxitos de aprendizaje de mis estudiantes en la realización de las sesiones educativas.	X		X		X		
9	Elaboro y ejecuto un plan de acción para lograr un aprendizaje significativo.	X		X		X		
10	Establezco los tiempos de duración de las actividades para gestionar adecuadamente mi tiempo.	X		X		X		
12	Elaboro sesiones educativas adecuadas al contexto y realidad de mis estudiantes.	X		X		X		

**Cuestionario de Estrés Laboral en docentes**

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
<b>DIMENSIÓN 1: ESTRÉS Y BURNOUT</b>								
3	Tiendo a cosificar a mis estudiantes y los trato como tal.	X		X		X		
4	Me siento ansioso(a) y tensó(a) al ir a trabajar cada día.	X		X		X		
5	Percho una constante presión por parte de los demás para mejorar mi labor.	X		X		X		
8	Siento que mi salud se está viendo afectada por mi trabajo.	X		X		X		
10	Siento que no llego a mis estudiantes al momento de enseñarles.	X		X		X		
13	Pensar en mi profesión me hace sentir deprimido(a).	X		X		X		
14	Siento que mi trabajo está afectando de forma negativa mis relaciones sociales.	X		X		X		
17	Me considero incapaz de enseñar algunos temas a mis estudiantes.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: DESORGANIZACIÓN</b>								
2	Los criterios de evaluación para mi trabajo son demasiado rigurosos.	X		X		X		
6	Es tedioso tener que participar en actividades académicas fuera de mi horario laboral.	X		X		X		
9	Resulta estresante brindar una adecuada enseñanza en un entorno con poco apoyo financiero.	X		X		X		
12	Me causa bastante estrés que me soliciten completar informes y papeles a tiempo.	X		X		X		
15	Se me imponen obligaciones relacionadas con la organización sin los recursos y materiales adecuados para cumplirlos.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: PROBLEMAÁTICA ADMINISTRATIVA</b>								
1	Tentar de impedir que mi labor se vuelva rutinaria y aburrida me resulta estresante.	X		X		X		
7	Me veo teniendo un ascenso o puesto mayor en un corto tiempo, con base en mi desempeño laboral.	X		X		X		
11	Considero que es importante recibir un reconocimiento por la labor que se viene ejecutando.	X		X		X		
16	Puedo predecir o suponer lo que se esperará de mi trabajo.	X		X		X		
18	Es demasiado estresante atender las dificultades y necesidades individuales o particulares de mis estudiantes.	X		X		X		

**Observaciones:** Evidencia concordancia entre las dimensiones y los ítems, pero se sugiere equiparar el número de ítems por cada dimensión, para controlar sesgos en el procesamiento de datos.

Opinión de aplicabilidad ambos instrumentos:      Aplicable [ X ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del experto validador: **Mg.: Pizarro Arancibia Lily Marisol**

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

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

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

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



### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Pizarro Arancibia Lily Marisol, con Documento Nacional de Identidad N° 09695468, de profesión Licenciada en Educación, grado académico Maestría en Investigación y Docencia, con código de colegiatura 0109695468, labor que ejerzo actualmente como Docente de Posgrado, en la Institución Universidad Católica de Trujillo, Beneficente XVI.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos denominados: "Cuestionario de Habilidades Sociales en el desempeño docente" y "Cuestionario de estrés laboral en docentes", cuyo propósito es medir la variable habilidades sociales considerando las dimensiones: comunicación asertiva, liderazgo, resolución de conflictos y planificación, y la variable estrés laboral considerando las dimensiones: estrés y burnout, desorganización y problemática administrativa; a los efectos de su aplicación a los docentes de Institutos Superiores de la ciudad de Trujillo.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, conchuyo en las siguientes apreciaciones.

**Observaciones:** Evidencia concordancia entre las dimensiones y los ítems, pero se sugiere equiparar el número de ítems por cada dimensión, para controlar sesgos en el procesamiento de datos.

**Opinión de aplicabilidad:**

Aplicable     Aplicable después de corregir     No aplicable

Mg.: Pizarro Arancibia Lily Marisol  
DNI: 09695468  
Especialidad del validador: Licenciada en Educación

Trujillo, a los 09 días del mes de agosto del 2022.

Firma del Experto Informante

### Validez de contenido de los Instrumentos de evaluación.

Se obtuvo el Coeficiente de validez de contenido V de Aiken, tomando en cuenta a tres jueces para que determinen la pertinencia, coherencia y relevancia de cada indicador según su experticia, logrando un puntaje de 1.00 lo que sugiere que la validez de ambos instrumentos es excelente, siendo apropiados para su aplicación (Merino & Livia, 2009), de igual manera los intervalos de confianza al 90% oscilan entre los 0,85 y 1 en los tres criterios, afianzando así la veracidad de ítems (Ver Tabla 6 y 7).

Tabla 6.

*Coeficiente de validez de contenido V de Aiken e Intervalos de confianza al 90% del Cuestionario Habilidades Sociales en el desempeño docente.*

Ítems	Pertinencia			Coherencia			Relevancia		
	V AIKEN	Intervalo de confianza 90%		V AIKEN	Intervalo de confianza 90%		V AIKEN	Intervalo de confianza 90%	
		Inferior	Superior		Inferior	Superior		Inferior	Superior
1	1	0.85	1	1	0.85	1	1	0.85	1
2	1	0.85	1	1	0.85	1	1	0.85	1
3	1	0.85	1	1	0.85	1	1	0.85	1
4	1	0.85	1	1	0.85	1	1	0.85	1
5	1	0.85	1	1	0.85	1	1	0.85	1
6	1	0.85	1	1	0.85	1	1	0.85	1
7	1	0.85	1	1	0.85	1	1	0.85	1
8	1	0.85	1	1	0.85	1	1	0.85	1
9	1	0.85	1	1	0.85	1	1	0.85	1
10	1	0.85	1	1	0.85	1	1	0.85	1
11	1	0.85	1	1	0.85	1	1	0.85	1
12	1	0.85	1	1	0.85	1	1	0.85	1
13	1	0.85	1	1	0.85	1	1	0.85	1
14	1	0.85	1	1	0.85	1	1	0.85	1
15	1	0.85	1	1	0.85	1	1	0.85	1
16	1	0.85	1	1	0.85	1	1	0.85	1
17	1	0.85	1	1	0.85	1	1	0.85	1
18	1	0.85	1	1	0.85	1	1	0.85	1
19	1	0.85	1	1	0.85	1	1	0.85	1
20	1	0.85	1	1	0.85	1	1	0.85	1
21	1	0.85	1	1	0.85	1	1	0.85	1
22	1	0.85	1	1	0.85	1	1	0.85	1
23	1	0.85	1	1	0.85	1	1	0.85	1



Tabla 7.

*Coefficiente de validez de contenido V de Aiken e Intervalos de confianza al 90% del Cuestionario Estrés laboral en docentes.*

Ítems	Pertinencia			Coherencia			Relevancia		
	V AIKEN	Intervalo de confianza 90%		V AIKEN	Intervalo de confianza 90%		V AIKEN	Intervalo de confianza 90%	
		Inferior	Superior		Inferior	Superior		Inferior	Superior
1	1	0.85	1	1	0.85	1	1	0.85	1
2	1	0.85	1	1	0.85	1	1	0.85	1
3	1	0.85	1	1	0.85	1	1	0.85	1
4	1	0.85	1	1	0.85	1	1	0.85	1
5	1	0.85	1	1	0.85	1	1	0.85	1
6	1	0.85	1	1	0.85	1	1	0.85	1
7	1	0.85	1	1	0.85	1	1	0.85	1
8	1	0.85	1	1	0.85	1	1	0.85	1
9	1	0.85	1	1	0.85	1	1	0.85	1
10	1	0.85	1	1	0.85	1	1	0.85	1
11	1	0.85	1	1	0.85	1	1	0.85	1
12	1	0.85	1	1	0.85	1	1	0.85	1
13	1	0.85	1	1	0.85	1	1	0.85	1
14	1	0.85	1	1	0.85	1	1	0.85	1
15	1	0.85	1	1	0.85	1	1	0.85	1
16	1	0.85	1	1	0.85	1	1	0.85	1
17	1	0.85	1	1	0.85	1	1	0.85	1
18	1	0.85	1	1	0.85	1	1	0.85	1

#### **Estandarización de los cuestionarios.**

Para la estandarización de ambos cuestionarios, se aplicó la prueba piloto a 20 educadores de un instituto de educación superior de Jaén. Encontrando que la población estudiada posee edades que circulan entre 30 y 68 años, además, el tiempo de desarrollo de ambos instrumentos fue de 45 minutos.

Paso posterior a la aplicación, las interrogantes, fueron trabajadas mediante el coeficiente de correlación de Pearson con la finalidad de verificar su relación ítem-test, obteniendo en el cuestionario de Habilidades sociales en el desempeño docente un mínimo de 0,10 y un máximo de 0,93, así como en el cuestionario de Estrés laboral en docentes, donde el mínimo fue de -0,36 y el máximo de 0,83. Los valores de la primera dimensión según Hernández et. al (2014), se ubican entre las categorías de correlación positiva débil y considerable; de igual manera se puede resolver que los valores de la dimensión sobreprotección se posicionan en el rango de correlación negativa débil y correlación positiva considerable; indicando de esa manera que las correlaciones entre ítems y los test, aunque negativas en el mínimo, son aceptables (Ver Tablas 8 y 9).

Tabla 8.

*Coefficiente de correlación de Pearson por ítems – test del cuestionario Habilidades Sociales en el desempeño docente.*

<b>Dimensiones</b>	<b>Ítems</b>	<b>Pearson</b>
Asertividad	1	0.675
	2	0.639
	5	0.933
	14	0.099
	16	0.771
	19	0.756
	22	0.671
Liderazgo	8	0.827
	11	0.841
	13	0.933
	17	0.779
	18	0.839
	21	0.749
Resolución de conflictos	3	0.730
	6	0.752
	15	0.660
	20	0.878
	23	0.756
Planificación	4	0.780
	7	0.851
	9	0.852
	10	0.837
	12	0.841

Tabla 9.

*Coefficiente de correlación de Pearson por ítems – test del cuestionario Estrés laboral en docentes.*

<b>Dimensiones</b>	<b>Ítems</b>	<b>Pearson</b>
Estrés y burnout	3	0.255
	4	0.777
	5	0.749
	8	0.746
	10	0.688
	13	0.287
	14	0.507
	17	0.610
Desorganización	2	0.570
	6	0.800
	9	0.562
	12	0.830
	15	0.474
Problemática administrativa	1	0.261
	7	-0.272
	11	-0.361
	16	-0.199
	18	0.679

Se obtuvo también las tablas de frecuencia relacionadas a las dimensiones de cada variable, para describir la organización de estas, encontrando así la variable Habilidades Sociales, que contiene 4 dimensiones con sus respectivos ítems: Asertividad (1, 2, 5, 14, 16, 19 y 22), Liderazgo (8, 11, 13, 17, 18 y 21), Resolución de conflictos (3, 6, 15, 20 y 23) y Planificación (4, 7, 9, 10, 12), que correspondientemente representan el 30%, 26%, 22% y 22% de la variable. De igual manera se describe a la variable Estrés laboral, la cual posee 3 dimensiones con sus ítems: Estrés y Burnout (3, 4, 5, 8, 10, 13, 14 y 17), Desorganización (2, 6, 9, 12 y 15) y Problemática administrativa (1, 7, 11, 16 y 18), representando por cada dimensión el 44%, 28% y 28% de su variable (Ver Tabla 10 y 11).

Tabla 10.

*Frecuencia de las dimensiones de la variable Habilidades Sociales.*

Dimensiones	Nº ítems por dimensión	Frecuencia %
Asertividad	7	30%
Liderazgo	6	26%
Resolución de conflictos	5	22%
Planificación	5	22%
<b>Sumatoria</b>	<b>23</b>	<b>100%</b>

Tabla 11.

*Frecuencia de las dimensiones de la variable Estrés Laboral.*

Dimensiones	Nº ítems por dimensión	Frecuencia %
Estrés y Burnout	8	44%
Desorganización	5	28%
Problemática administrativa	5	28%
<b>Sumatoria</b>	<b>18</b>	<b>100%</b>

### **Confiabilidad.**

La confiabilidad se alcanzó a través del análisis de consistencia interna, ejecutando el estadístico coeficiente Alfa de Cronbach, aplicándolo a ambos cuestionarios. Los resultados hallados en el cuestionario de Habilidades Sociales en el desempeño docente y Estrés laboral en docentes, correspondientemente son:  $\alpha = 0,96$  y  $\alpha = 0,76$ . Estos datos evidencian que ambos instrumentos son fiables, dado que sobrepasan el valor mínimo establecido que es  $\alpha = 0,70$  (Domínguez, et. al 2016, como se citó en Cruz, 2019) (Ver Tabla 12).

Tabla 12.

*Índices de confiabilidad Alpha de Cronbach de los Instrumentos.*

Cuestionario	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Habilidades Sociales	0.959	23
Estrés Laboral	0.758	18

***Baremos, niveles y rangos.***

Los baremos fueron obtenidos mediante fórmula, empleando los rangos y la amplitud de los datos recolectados a través de los 80 docentes pertenecientes a la muestra; estableciéndolos tanto de manera general (por cuestionario), como por sus dimensiones correspondientes. Además, los puntos de corte permitieron delimitar adecuadamente los niveles de cada instrumento (Ver Tabla 13 y 14).

Tabla 13.

*Baremos, niveles y rangos del cuestionario Habilidades Sociales en el desempeño docente.*

Niveles y rangos	Bajo	Medio	Alto
Puntajes generales	0-23	24-47	48-69
Asertividad	0-7	8-15	16-21
Liderazgo	0-6	7-13	14-18
Resolución de conflictos	0-5	6-11	12-15
Planificación	0-5	6-11	12-15

Tabla 14.

*Baremos, niveles y rangos del cuestionario Estrés laboral en docentes.*

Niveles y rangos	Bajo	Moderado	Alto
Puntajes generales	0-18	19-37	38-54
Estrés y Burnout	0-8	9-17	17-24
Desorganización	0-5	6-11	12-15
Problemática administrativa	0-5	6-11	12-15

***Datos sociodemográficos.***

En la recolección de información se consideró importante consultar datos adicionales que podrían servir de apoyo o sustento al momento de explicar los resultados, entre las interrogantes aplicadas a los docentes, se encuentra su edad, género, tiempo de servicio, modalidad de trabajo y si ejercen un trabajo alterno a la docencia (Ver Tabla 15).

Tabla 15.

*Datos sociodemográficos de la muestra.*

<b>Datos sociodemográficos</b>	<b>Descripción</b>
<b>Rango de edades</b>	Entre 30 a 68 años
<b>Género</b>	50 varones 30 mujeres
<b>Rango de tiempo de servicio</b>	Entre 1 año y 39 años
<b>Modalidad de trabajo</b>	9 participantes trabajan entre 1 a 2 horas. 12 participantes trabajan a medio tiempo 59 participantes trabajan a tiempo completo
<b>Tienen trabajo alterno</b>	45 docentes ejercen otro trabajo 35 docentes solo laboran en su Instituto.

***Prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov.***

Para continuar con los procesos estadísticos aplicados a la muestra, se ejecutó el test de Kolmogorov- Smirnov para comprobar la partición de los datos analizados, encontrando así su no normalidad ( $p=0 < 0,05$ ), utilizando entonces pruebas no paramétricas en su procesamiento (ver Tabla 16).

Tabla 16.

*Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov para ambos cuestionarios.*

<b>Cuestionario</b>	<b>Estadístico</b>	<b>G1</b>	<b>p</b>
<b>Habilidades Sociales</b>	0.411	80	0.000
<b>Estrés Laboral</b>	0.485	80	0.000

**Anexo 9: Imagen del porcentaje de Turnitin.**

# HABILIDADES SOCIALES Y ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE INSTITUTOS SUPERIORES JAÉN 2022

## ORIGINALITY REPORT

6%

SIMILARITY INDEX

7%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

1%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="https://repositorio.uct.edu.pe">repositorio.uct.edu.pe</a> Internet Source	3%
2	<a href="https://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Internet Source	2%
3	<a href="https://repositorio.autonomadeica.edu.pe">repositorio.autonomadeica.edu.pe</a> Internet Source	1%
4	<a href="https://repositorio.umsa.bo">repositorio.umsa.bo</a> Internet Source	1%

Exclude quotes  On

Exclude bibliography  On

Exclude matches  < 1%

# HABILIDADES SOCIALES Y ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE INSTITUTOS SUPERIORES JAÉN 2022

---

## GRADEMARK REPORT

---

FINAL GRADE

GENERAL COMMENTS

**/0**

---

PAGE 1

---

PAGE 2

---

PAGE 3

---

PAGE 4

---

PAGE 5

---

PAGE 6

---

PAGE 7

---

PAGE 8

---

PAGE 9

---

PAGE 10

---

PAGE 11

---

PAGE 12

---

PAGE 13

---

PAGE 14

---

PAGE 15

---

PAGE 16

---

PAGE 17

---

PAGE 18

---

PAGE 19

---

PAGE 20

---



PAGE 21

---

PAGE 22

---

PAGE 23

---

PAGE 24

---

PAGE 25

---

PAGE 26

---

PAGE 27

---

PAGE 28

---

PAGE 29

---

PAGE 30

---

PAGE 31

---

PAGE 32

---

PAGE 33

---

PAGE 34

---

PAGE 35

---

PAGE 36

---

PAGE 37

---

PAGE 38

---

PAGE 39

---

PAGE 40

---

PAGE 41

---

PAGE 42

---

PAGE 43

---

PAGE 44

---

PAGE 45

---

PAGE 46

---

PAGE 47

---

PAGE 48

---

PAGE 49

---

PAGE 50

---

PAGE 51

---

PAGE 52

---

PAGE 53

---

PAGE 54

---

PAGE 55

---

PAGE 56

---

PAGE 57

---

PAGE 58

---

PAGE 59

---

PAGE 60

---

PAGE 61

---

PAGE 62

---

PAGE 63

---

PAGE 64

---

PAGE 65

---

PAGE 66

---

PAGE 67

---

PAGE 68

---

PAGE 69

---

PAGE 70

---

PAGE 71

---

PAGE 72

---

PAGE 73

---

PAGE 74

---

PAGE 75

---

PAGE 76

---

PAGE 77

---