



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGIA

TESIS

**HABILIDADES SOCIALES Y ESTRÉS LABORAL EN
DOCENTES DE LA IES GUE SAN CARLOS, PUNO, 2023**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
CALIDAD DE VIDA, RESILIENCIA Y BIENESTAR
PSICOLÓGICO

PRESENTADO POR:

EMILSE NOELIA PERALTA RAMIREZ
MILENA ZUBIETA VELASQUEZ

TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TÍTULO
PROFESIONAL DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

DOCENTE ASESOR:

DRA. MERCEDES ALEJANDRINA COLLAZOS ALARCÓN
CÓDIGO ORCID N°0000-0002-5656-2243

CHINCHA, 2023

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN

Dra. Susana Marleni Atuncar Deza
Decana de la Facultad de Ciencias De La Salud
Presente. –

De mi especial consideración:

Sirva la presente para saludarle e informar que las estudiantes Peralta Ramírez Emilse Noelia y Zubieta Velásquez Milena de la Facultad de Ciencias De La Salud, del programa académico de Psicología, han cumplido con elaborar su:

PROYECTO DE	<input type="checkbox"/>	TESIS	<input checked="" type="checkbox"/>
TESIS			

Titulado:

"HABILIDADES SOCIALES Y ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE LA IES GUE SAN CARLOS, PUNO, 2023"

Por lo tanto, quedan expeditas para continuar con el procedimiento correspondiente, remito la presente constancia adjuntando mi firma en señal de conformidad.

Agradezco por anticipado la atención a la presente, aprovecho la ocasión para expresar los sentimientos de mi especial consideración y deferencia personal.

Cordialmente,



Mercedes Alejandrina Collazos Alarcón
DNI: 16480577

Dra. Mercedes Alejandrina Collazos Alarcón
DNI N° 16480577
Código ORCID N° 0000-0002-5656-2243

DECLARATORIA DE AUTENCIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Emilse Noelia PERALTA RAMIREZ identificado(a) con DNI N°43704492 y Milena ZUBIETA VELASQUEZ, identificado(a) con DNI N°42528915, en nuestra condición de estudiantes del programa de estudios de Psicología, de la Facultad de Ciencias de la Salud, en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la Tesis titulada: "Habilidades Sociales y Estrés Laboral en docentes de la IES GUE San Carlos, Puno, 2023", declaramos bajo juramento que:

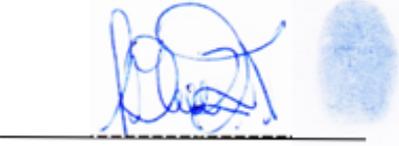
- a. La investigación realizada es de nuestra autoría
- b. La tesis no ha cometido falta alguna a las conductas responsables de investigación, por lo que, no se ha cometido plagio, ni auto plagio en su elaboración.
- c. La información presentada en la tesis se ha elaborado respetando las normas de redacción para la citación y referenciación de las fuentes de información consultadas. Así mismo, el estudio no ha sido publicado anteriormente, ni parcial, ni totalmente con fines de obtención de algún grado académico o título profesional.
- d. Los resultados presentados en el estudio, producto de la recopilación de datos son reales, por lo que, el(la) investigador(a) no ha incurrido ni en falsedad, duplicidad, copia o adulteración de estos, ni parcial, ni totalmente.
- e. La investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normatividad vigente de la Universidad (no mayor al 28%), el porcentaje de similitud alcanzado en el estudio es del:

20%

Autorizamos a la Universidad Autónoma de Ica, de identificar plagio, autoplagio, falsedad de información o adulteración de estos, se proceda según lo indicado por la normatividad vigente de la universidad, asumiendo las consecuencias o sanciones que se deriven de alguna de estas malas conductas.

Chincha Alta, 12 de agosto del 2023.


PERALTA RAMIREZ, Emilse Noelia
DNI: 43704492


ZUBIETA VELASQUEZ, Milena
DNI: 42528915

DEDICATORIA

A mis hijos Angheli y Abdiel, quienes a través de su afecto y energía me brindaron el impulso necesario para no claudicar en mi afán de lograr un peldaño más en la larga escalera de mis sueños, a mi esposo y padres por todo el apoyo que pudieron brindar.

Emilse

Con mucho amor, a mis padres, Juan y Epifania, por su apoyo incondicional; a mis hermanas y sobrinos, a todos ellos quienes siempre me impulsaron a luchar por hacer realidad mis metas.

Milena

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, queremos agradecer a Dios, por ser quien guía nuestros pasos día a día, a nuestra familia por su amor incondicional y su apoyo constante durante toda nuestra carrera académica.

Agradecemos, también al director de la I. E. S. Gran Unidad Escolar San Carlos, por brindarnos las facilidades para el recojo de la información y por la predisposición de sus docentes, así mismo nuestro profundo agradecimiento a nuestra asesora, Dra. Mercedes Alejandrina Collazos Alarcón, por la orientación para el logro de nuestro trabajo.

RESUMEN

Objetivo: determinar la relación existente entre las habilidades sociales y el estrés laboral en docentes de la IES GUE San Carlos, Puno, 2023.

Metodología: El presente trabajo es de tipo básico, de enfoque cuantitativo, el diseño es no experimental y de corte transversal, el nivel corresponde al descriptivo-correlacional.

Resultado: Aplicados los instrumentos se obtuvo que: el 11.8% de los docentes presentan un nivel de habilidades sociales medio y el 88.2% presenta un nivel de habilidades sociales alto, por otro lado, se puede apreciar que, el 33.8% de los docentes presentan un nivel de estrés laboral muy bajo, el 19.1% presenta un nivel de estrés laboral bajo, el 10.3% presenta un nivel de estrés laboral normal, el 14.7% presenta un nivel de estrés laboral moderado, y el 22.1% de los participantes presenta un nivel de estrés laboral alto.

Conclusión: se ha conseguido determinar las habilidades sociales se relacionan de manera significativa con el estrés laboral en docentes de la IES GUE San Carlos, Puno, 2023, al haberse obtenido un valor $\rho = -0,509$ y un valor de significancia de $p=0.000$ (correlación inversa moderada); por lo cual podemos deducir que; si el docente presenta un alto nivel relacionado a la variable habilidades sociales, el estrés laboral que presente será menor.

Palabras claves: Estrés laboral, habilidades sociales, docente.

ABSTRACT

Objective: to determine the relationship between social skills and work stress in teachers of the IES GUE San Carlos, Puno, 2023.

Methodology: The present work is of a basic type, with a quantitative approach, the design is non-experimental and cross-sectional, the level corresponds to the descriptive-correlational one.

Result: Applying the instruments, it was obtained that: 11.8% of teachers present a medium level of social skills and 88.2% present a high level of social skills, on the other hand, it can be seen that 33.8% of teachers present a very low level of work stress, 19.1% present a low level of work stress, 10.3% present a normal level of work stress, 14.7% present a moderate level of work stress, and 22.1% of the participants present or high job stress level.

Conclusion: It has been possible to determine that social skills are significantly related to work stress in teachers of the IES GUE San Carlos, Puno, 2023, having obtained a value $\rho = -0.509$ and a significance value of $p=0.000$ (moderate inverse correlation); for which we can deduce that; If the teacher presents a high level related to the social skills variable, the work stress that he presents will be less.

Keywords: Work stress, social skills, teacher.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT.....	vii
ÍNDICE GENERAL.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS	xi
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xiii
I. INTRODUCCIÓN	13
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	15
2.1. Descripción del problema	15
2.2. Pregunta de investigación general.....	17
2.3. Preguntas de investigación específicas	17
2.4. Objetivo General	17
2.5. Objetivos específicos	18
2.6. Justificación e Importancia.....	18
2.7. Alcances y limitaciones	20
III. MARCO TEÓRICO	21
3.1. Antecedentes	21
3.1.1. Internacionales.....	21
3.1.2. Nacionales	22
3.1.3. Locales o regionales	25
3.2. Bases Teóricas	25
3.2.1. Variable 1: Habilidades sociales	25
3.2.2. Variable 2: Estrés laboral.....	26

3.3.	Marco conceptual.....	33
IV.	METODOLOGÍA	34
4.1.	Tipo y nivel de la investigación.	34
4.1.1.	Enfoque de investigación.....	34
4.1.2.	Tipo de investigación	34
4.1.3.	Nivel de investigación	34
4.2.	Diseño de Investigación	35
4.3.	Hipótesis general y específicas.....	36
4.3.1.	Hipótesis general	36
4.3.2.	Hipótesis específicas.	36
4.4.	Identificación de las variables.	37
4.5.	Matriz de operacionalización de variables	38
4.6.	Población y muestra	40
4.6.1.	Población	40
4.6.2.	Muestra.....	40
4.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de información...	41
4.7.1.	Técnica	41
4.7.2.	Instrumentos.	41
4.7.3.	Confiabilidad.	43
4.8.	Técnicas de análisis y procesamiento de datos.....	43
V.	RESULTADOS	45
5.1.	Presentación de resultados	45
5.2.	Interpretación de resultados	60
VI.	ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	63
6.1.	Análisis inferencial.	63
6.2.	Prueba de hipótesis	65
VII.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS	79

7.1. Comparación de resultados	79
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	80
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	82
ANEXOS.	87
Anexo 01: Matriz de consistencia	87
Anexo 02: Instrumentos de recolección de datos	89
Anexo 03: Base de datos.....	94
Anexo 04: Carta de aceptación	96
Anexo 05: Consentimiento informado.....	97
Anexo 06: Informe Turnitin	98
Anexo 07: Evidencia fotográfica	99

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Sexo, de los docentes de la IES GUE San Carlos, Puno, 2023.	45
Tabla 2.	Habilidades sociales, de los docentes de la IES GUE San Carlos, Puno, 2023.	46
Tabla 3.	Dimensión autoexpresión de situaciones sociales, de los docentes de la IES GUE San Carlos, Puno, 2023.	47
Tabla 4.	Dimensión defensa de los propios derechos como consumidor, de los docentes de la IES GUE San Carlos, Puno, 2023.....	48
Tabla 5.	Dimensión expresión de enfado o disconformidad, de los docentes de la IES GUE San Carlos, Puno, 2023.	49
Tabla 6.	Dimensión decir no y cortar interacciones, de los docentes de la IES GUE San Carlos, Puno, 2023.....	50
Tabla 7.	Dimensión hacer peticiones, de los docentes de la IES GUE San Carlos, Puno, 2023.....	51
Tabla 8.	Dimensión iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto, de los docentes de la IES GUE San Carlos, Puno, 2023.....	52
Tabla 9.	Estrés laboral, de los docentes de la IES GUE San Carlos, Puno, 2023.....	53
Tabla 10.	Autoexpresión de situaciones sociales y el estrés laboral.	54
Tabla 11.	Defensa de los propios derechos como consumidor y el estrés laboral.	55
Tabla 12.	Expresión de enfado o disconformidad y el estrés laboral.	56
Tabla 13.	Decir no y cortar interacciones y el estrés laboral.....	57
Tabla 14.	Hacer peticiones y el estrés laboral.	58
Tabla 15.	Iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto y el estrés laboral.	59
Tabla 16.	Prueba de Normalidad: Kolmogorov-Smirnov.....	64

Tabla 17.	Correlaciones entre las habilidades sociales y el estrés laboral.	66
Tabla 18.	Correlaciones entre la autoexpresión de situaciones sociales y el estrés laboral.....	68
Tabla 19.	Correlaciones entre la defensa de los propios derechos como consumidor y el estrés laboral.....	70
Tabla 20.	Correlaciones entre la expresión de enfado o disconformidad y el estrés laboral.....	72
Tabla 21.	Correlaciones entre decir no y cortar interacciones y el estrés laboral.....	74
Tabla 22.	Correlaciones entre hacer peticiones y el estrés laboral...	76
Tabla 23.	Correlaciones entre iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto y el estrés laboral.....	78

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	Sexo de los docentes de la IES GUE San Carlos, Puno, 2023.	45
Figura 2.	Habilidades sociales, de los docentes de la IES GUE San Carlos, Puno, 2023.	46
Figura 3.	Dimensión autoexpresión de situaciones sociales, de los docentes de la IES GUE San Carlos, Puno, 2023.	47
Figura 4.	Dimensión defensa de los propios derechos como consumidor, de los docentes de la IES GUE San Carlos, Puno, 2023.	48
Figura 5.	Dimensión expresión de enfado o disconformidad, de los docentes de la IES GUE San Carlos, Puno, 2023.	49
Figura 6.	Dimensión decir no y cortar interacciones, de los docentes de la IES GUE San Carlos, Puno, 2023.	50
Figura 7.	Dimensión hacer peticiones, de los docentes de la IES GUE San Carlos, Puno, 2023.	51
Figura 8.	Dimensión iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto, de los docentes de la IES GUE San Carlos, Puno, 2023.	52
Figura 9.	Estrés laboral, de los docentes de la IES GUE San Carlos, Puno, 2023.	53
Figura 10.	Autoexpresión de situaciones sociales y el estrés laboral.	54

Figura 11. Defensa de los propios derechos como consumidor y el estrés laboral.	55
Figura 12. Expresión de enfado o disconformidad y el estrés laboral.	56
Figura 13. Decir no y cortar interacciones y el estrés laboral.....	57
Figura 14. Hacer peticiones y el estrés laboral.	58
Figura 15. Iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto y el estrés laboral.	59

I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación sobre “Habilidades sociales y estrés en docentes de la IES GUE San Carlos, Puno, 2023” fue elaborada para realizar un estudio correlacional respecto a las dos variables en mención. Con relación a la variable habilidades sociales, Roca (2014), en su texto, define las habilidades sociales como un conjunto de conductas que se pueden observar, pero, también son de pensamiento y emociones, lo cual permite que tengamos relaciones interpersonales positivas que conlleva al logro de objetivos, procurando siempre el respeto mutuo. Además, refiere que son patrones que hacen posible relacionarnos con nuestros semejantes para obtener muchos beneficios y un mínimo de resultados negativos. Un ser hábil, además de buscar sus propios intereses piensa también en los demás y si se encuentra en conflictos busca soluciones satisfactorias para ambas partes.

En cuanto al estrés, Lazarus & Folkman (1984), lo definen como una relación estrecha que se establece entre una persona y su contexto el cual es percibido por el sujeto como peligrosa o que supera los recursos con los que cuenta, por lo que considera en peligro su estado de bienestar, este evento significa la evaluación cognitiva que emplea el individuo sobre la situación que se presenta, además tiene en cuenta adicionalmente el elemento emocional que implica esta situación. Cuando un individuo se encuentra ante una situación estresante, despliega diversos mecanismos de afrontamiento para poder manipular el problema y poder regular sus respuestas emocionales, las cuales ciertamente varían en cada persona, ello debido a diversos factores, que transitan desde el estado de salud o cantidad de energía física, pero que además abarcan otros elementos tales como adherencias religiosas, creencias, motivación, capacidad de resolución de problemas o habilidades sociales, además de la presencia de una adecuada red social de apoyo y los medios materiales con los que se cuenta.

El campo educativo es uno de los más importantes a nivel social, tanto a nivel mundial como en la provincia de Puno, uno de los actores

básicos en este proceso es el docente, quien tiene relación directa con los educandos para lograr su formación integral, y de igual modo, guarda un vínculo laboral estrecho con sus compañeros de trabajos. Frente a ello y considerando el quehacer cotidiano se ha podido notar que cierta población de docentes tiene baja capacidad en cuanto al manejo de habilidades sociales, lo cual puede recaer en el estrés tanto para el mismo docente como para los que están en su entorno laboral.

Por lo tanto, es necesario establecer la relación que existe entre el nivel de habilidades sociales y el nivel de estrés presente en los docentes de la IES GUE San Carlos, Puno, 2023.

Por lo que, en el capítulo I, se encuentra el tema central de la investigación, el objetivo de estudio es determinar la relación entre las habilidades sociales y el estrés laboral en docentes de la IES GUE San Carlos, Puno, 2023. El capítulo II engloba la realidad problemática de la investigación, del mismo modo se intenta dar respuesta al problema inicial, ¿Cuál es la relación entre las habilidades sociales y el estrés laboral en docentes de la IES GUE San Carlos, Puno 2023?, del mismo modo se desarrollaron los objetivos, justificación, alcances y limitaciones. En el capítulo III: se presentan los antecedentes de investigación desarrollados en los diferentes niveles, tanto internacional, nacional y regional respecto a las variables que están en estudio, en cuanto al Capítulo IV: Se describe la metodología, población, muestra, formulación de las hipótesis, operacionalización de variables, recolección de datos y los instrumentos a utilizar, en el Capítulo V: se muestran los resultados, obtenidos luego de la aplicación de los instrumentos correspondientes, organizados debidamente en tablas y gráficos con su respectiva interpretación, Capítulo VI: En este capítulo se realiza el análisis inferencial de los resultados obtenidos y en el Capítulo VII: Se realiza la discusión a partir de resultados obtenidos en otras investigaciones similares y se pone en manifiesto las similitudes y diferencias, así como algunas recomendaciones que permitan aportar en la búsqueda de soluciones ante nuestro problema.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción del problema

UNICEF (2017), menciona que las habilidades para la vida o competencias psicosociales son aquellas que permiten que una persona sea hábil para hacer frente a las exigencias y desafíos de la vida cotidiana con éxito. En la Revista Educación Inclusiva, Bermejo & Fernández, (2010), publican un artículo de investigación en el que refieren que actualmente en la sociedad se producen una serie de conflictos ocasionados por diversos factores, por lo que se hace urgente la necesidad de prevenir conflictos y fomentar la convivencia pacífica, a través de la promoción de las habilidades sociales, por lo tanto; es mejor prevenir futuras conductas violentas a partir del trabajo continuo relacionado a las habilidades sociales. De acuerdo al análisis de los datos que obtuvieron en su estudio refieren que el 4,1 % (de 871) de docentes manifiesta que los conflictos provienen de las relaciones entre profesores.

En varios países del mundo se realizaron investigaciones sobre habilidades sociales, Proaño (2016) realizó un estudio en Ecuador tomando como base los problemas sociales como la violencia, la drogadicción y alcoholismo, el embarazo adolescente, la delincuencia, entre otros; y concluyó que una de las causas de los mencionados problemas es el poco desarrollo de las habilidades sociales.

Por otro lado, la educación, es la base para el desarrollo de toda sociedad, siendo así, estudios realizados en Chile por Tapia & Cubo (2017), revelan que se debe considerar como eje temático primordial el desarrollo de las habilidades sociales en la etapa de formación inicial de los docentes, puesto que, para su posterior desempeño laboral debe contar con consistentes habilidades interpersonales y comunicativas, lo que favorecerá de sobremanera la formación integral de los educandos y por ende fortalecerá la calidad de la educación.

En nuestro país, Vera & Santivañez (2020) en su investigación, resaltan lo importante del desarrollo de las habilidades sociales en el logro de objetivos en equipo, refieren también que, la comunicación asertiva, al ser un elemento fundamental de las habilidades sociales, hace posible el trabajo colaborativo, lo cual es importante para prevenir los conflictos y lograr metas en común. Además, que, para el desarrollo de las habilidades sociales intervienen algunos factores como las actitudes, cualidades, capacidades, aptitudes y habilidades relacionadas al interactuar, por lo que es muy significativo mantener buenas relaciones interpersonales entre el personal docente de una Institución Educativa, puesto que; ello conlleva al bienestar tanto físico como mental del docente y, por ende, se tendría resultados positivos en el proceso educativo de nuestro país.

Kyriacou (2001), menciona respecto a la variable estrés, que la carrera profesional de docente se considera una profesión cuyas condiciones laborales pueden repercutir de manera negativa en cuanto a la salud mental de quienes la ejercen en el plano mundial. Por otro lado, Alvites (2019), indica que se han realizado estudios en cuanto a la presencia de estrés en la labor de enseñanza, principalmente debido a que la docencia es una carrera de servicio, por lo que es vulnerable ante los diversos cambios que sufre la realidad, tales como económicos, sociales, tecnológicos y culturales

En Inglaterra, se realizó un estudio por Kin (2019), citado en Chappa & Valle (2020), acerca del índice anual de bienestar del docente, a cargo de la organización benéfica Education Sport, este estudio demuestra altos niveles de estrés en el año 2019 llegando al 84%, frente a un 80% del 2018 y un 75% del 2017.

Fernandez (2019), en su estudio realizado en una Institución educativa de Suecia, cuyo objetivo fue identificar el nivel de estrés laboral en los docentes, señala que el 43 % de los docentes investigados presentó un nivel de estrés medio.

En nuestro país se han suscitado diversos cambios en los últimos años, que de alguna manera han permitido mejorar el proceso educativo en lo que se refiere a los estudiantes, pero a su vez se han ido generando mayores exigencias a los docentes, y otros aspectos negativos, tales como agotamiento emocional, estrés y depresión. (Bada et al.,2020)

2.2. Pregunta de investigación general

¿Cuál es la relación entre las habilidades sociales y el estrés laboral en docentes de la IES GUE San Carlos, Puno, 2023?

2.3. Preguntas de investigación específicas

¿Cuál es la relación entre la autoexpresión de situaciones sociales y el estrés laboral en docentes de la IES GUE San Carlos, Puno, 2023?

¿Cuál es la relación entre la defensa de los propios derechos como consumidor y el estrés laboral en docentes de la IES GUE San Carlos, Puno, 2023?

¿Cuál es la relación entre la expresión de enfado o disconformidad y el estrés laboral en docentes de la IES GUE San Carlos, Puno, 2023?

¿Cuál es la relación entre decir no y cortar interacciones y el estrés laboral en docentes de la IES GUE San Carlos, Puno, 2023?

¿Cuál es la relación entre hacer peticiones y el estrés laboral en docentes de la IES GUE San Carlos, Puno, 2023?

¿Cuál es la relación entre iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto y el estrés laboral en docentes de la IES GUE San Carlos, Puno, 2023?

2.4. Objetivo General

Determinar la relación existente entre las habilidades sociales y el estrés laboral en docentes de la IES GUE San Carlos, Puno, 2023.

2.5. Objetivos específicos

Determinar la relación existente entre la autoexpresión de situaciones sociales y el estrés laboral en docentes de la IES GUE San Carlos, Puno, 2023.

Determinar la relación existente entre la defensa de los propios derechos como consumidor y el estrés laboral en docentes de la IES GUE San Carlos, Puno, 2023.

Determinar la relación existente entre la expresión de enfado o disconformidad y el estrés laboral en docentes de la IES GUE San Carlos, Puno, 2023.

Determinar la relación existente entre decir no y cortar interacciones y el estrés laboral en docentes de la IES GUE San Carlos, Puno, 2023.

Determinar la relación existente entre hacer peticiones y el estrés laboral en docentes de la IES GUE San Carlos, Puno, 2023.

Determinar la relación existente entre iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto y el estrés laboral en docentes de la IES GUE San Carlos, Puno, 2023.

2.6. Justificación e Importancia

Justificación

El presente trabajo de investigación fue realizado tomando como referencia diversos estudios, conocimientos, y teorías que nos permitió profundizar nuestros saberes sobre habilidades sociales y estrés en docentes de Educación Secundaria, de igual modo pudimos acceder a información actual de ambas variables que nos fue de mucha utilidad para determinar la relación entre las variables.

Además, el estudio realizado se justifica al considerar que al obtener resultados se puede determinar que efectivamente, cuando un ser humano tiene un alto nivel de desarrollo en sus habilidades sociales tiende a

estresarse en menor escala, esto debido a que su interacción con los demás es positiva, lo cual mejora el aspecto socioemocional, favoreciendo a la salud mental y física de los docentes.

El estudio también se justifica, puesto que; para su ejecución se tuvo que aplicar dos instrumentos, para poder recabar los datos para la presente investigación; la Escala de Habilidades Sociales y la Escala de Estrés Docente ED-6, cuyos resultados obtenidos, al ser procesados, permitieron determinar la relación de las variables en estudio y dar sugerencias para mejorar las habilidades en docentes de Educación Secundaria.

Por tanto, el problema a investigar, es una situación que puede poner de manifiesto la influencia que existe entre el desarrollo adecuado de las habilidades sociales y un bajo nivel de estrés en los docentes, lo que resultaría en una gran oportunidad para diversos profesionales en el desarrollo de herramientas que les permitan afrontar de mejor manera el estrés.

Importancia

La presente investigación es importante porque permite establecer la relación existente entre las habilidades sociales y el estrés laboral en docentes que pertenecen a la IES. GUE San Carlos de Puno.

Para obtener resultados, primeramente, se establece el nivel de habilidades sociales, posteriormente el nivel de estrés laboral existente en los docentes, para poder establecer la correlación y consecuentemente este estudio servirá como base teórica que contribuya con la exploración del área de salud mental de los maestros y su promoción en las instituciones educativas secundarias y posteriormente en los demás niveles.

2.7. Alcances y limitaciones

Alcances

Esta investigación se centra en el estudio de dos variables: habilidades sociales y estrés laboral, en la muestra determinada, de docentes de la IES GUE San Carlos de Puno, institución educativa ubicada en el distrito y provincia de Puno, se llevó a cabo durante los meses de enero a julio del presente año 2023.

Limitaciones

Dentro de las principales limitaciones encontramos las siguientes: los docentes trabajan en diferentes horarios, no se puede acceder a ellos en horarios de trabajo y los días de fin de semana desarrollan diversas actividades, por lo que su apoyo en la aplicación de los instrumentos fue limitado.

Por otro lado, ante la ausencia de facultades de psicología en nuestra región, no se pudieron encontrar antecedentes de investigaciones realizadas, con respecto a las variables de estudio.

III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes

3.1.1. Internacionales

En Colombia, Amaya et al. (2018), elaboraron un estudio en, con el propósito de crear un programa para que fortalezca las habilidades sociales de los maestros y de ese modo aumente la motivación en la institución educativa. En la investigación se contó con una muestra de seis docentes, siendo el tipo de investigación, cualitativo. Para el estudio se construyeron dos instrumentos: El primero fue el Test para medir la autoestima basado en las Jerarquías de las necesidades de Maslow y el segundo la encuesta de conocimiento y desarrollo de habilidades sociales. Los datos obtenidos demostraron la relación entre la motivación y el ejercicio docente, llegándose a la conclusión de que si se implementa el programa mencionado mejorará las capacidades del maestro al hacer frente a situaciones difíciles y los pueda solucionar, lo cual se reflejará en su productividad tanto en el aspecto profesional como en lo personal.

En España, Mendo (2019), en su investigación, pretende demostrar que, en el contexto universitario, el uso de metodologías activas, como el entrenamiento en habilidades sociales y el aprendizaje cooperativo son eficaces para desarrollar habilidades sociales interpersonales y de trabajo en equipo de los estudiantes universitarios. Los resultados que obtuvo fue que en el contexto universitario el entrenamiento en habilidades sociales, influye positivamente sobre las habilidades sociales y reduce la ansiedad social.

En Ecuador, García (2020), realizó una investigación, en la cual buscó evaluar el estrés laboral en maestros del nivel secundaria, a través del instrumento denominado Nota Técnica de prevención (NTP) 574, la NTP 421 y el cuestionario sobre estrategias de afrontamiento; adicionalmente este estudio se ocupó por establecer la relación que pueda existir entre las principales fuentes de estrés, con respecto a las estrategias

de afrontamiento y los síntomas que se presentan a nivel de la salud. Este trabajo fue descriptivo, no experimental y transversal, con una muestra de 57 participantes, docentes de una institución de carácter fiscal. El estudio determinó que un gran porcentaje de los maestros tenían un estrés grave o preocupante, además se concluyó que los maestros se encuentran en una situación de particular peligro en el aspecto psicosocial, debido a ello se sugirió implementar programas enfocados en prevenir e intervenir, todo ello, orientado a mejorar aspectos relacionados al ambiente de trabajo y la promoción de la salud integral para coadyuvar con el manejo del estrés en esta población.

En Chile, Ferreira (2021), desarrolló una investigación, que tuvo por objetivo determinar la existencia del síndrome de Burnout con respecto al teletrabajo en medio de la situación atravesada a consecuencia de la pandemia, ello en maestros de educación básica pertenecientes a instituciones educación de la comuna de Quilpué. El trabajo de investigación desarrollado fue de tipo básico, no experimental, descriptiva y transversal; los datos se obtuvieron a partir de la aplicación del cuestionario Maslach Burnout Inventory, en la versión adecuada para docentes, en una muestra de 62 maestros. Dentro de los resultados se puede destacar que se encontró un 65.57% de maestros con un nivel alto de Burnout, 34.43% se ubicaron en un nivel medio; incidiendo además que un 62.3% se ubicaron en un nivel alto con relación al desgaste emocional, el 70.97% evidenciaron un nivel bajo relacionado a la despersonalización y un 87.1% se ubicaron en un nivel alto en cuanto a la satisfacción relacionada a la realización personal. El trabajo concluye que una gran proporción de maestros de educación básica de instituciones educativas, tanto particulares subvencionados, como municipales, pertenecientes a esta comuna de, evidencian un alto nivel de síndrome de Burnout.

3.1.2. Nacionales

En Lima, Ccuno (2020), realizó un estudio para optar el título de Licenciada en Psicología cuyo objetivo fue averiguar el vínculo entre las habilidades sociales de los docentes y la convivencia escolar. Esta

investigación utilizó un enfoque cuantitativo. La muestra estuvo compuesta por 40 docentes. Para la recolección de datos se empleó la encuesta como técnica, y el cuestionario como instrumento. Se construyó un cuestionario pertinente con la variable convivencia escolar, luego se tomó y modificó otro de la escala de habilidades sociales desarrollada por Gismero. Se obtuvo un $(p=0,027)$, con lo que se confirma una la existencia de una correlación significativa entre las variables habilidades sociales y vida escolar, de igual modo, se obtuvo un $(p=0,043)$ para la dimensión de autoexpresión en situaciones sociales y un $(p=0.008)$ para la dimensión inicio de interacción positiva con el sexo opuesto, en su correlación con la vida escolar, lo cual representa una correlación significativa. En cuanto a la dimensión proteger los propios derechos del consumidor $(p=0,256)$, expresar enojo o disconformidad $(p=0,524)$, decir no y cortar la comunicación $(p=0,368)$ y hacer peticiones $(p=0,471)$.

En Huancayo, Vera & Santivañez (2020), realizaron una investigación, cuyo objetivo principal fue conocer la relación entre habilidades sociales y satisfacción laboral, en docentes universitarios. El enfoque utilizado fue el cuantitativo, tipo descriptivo correlacional, y diseño no experimental. 73 docentes constituyeron la muestra para este estudio. Los porcentajes obtenidos en el nivel alto de habilidades sociales corresponden a un 61.6 % y 57.5 % se situaron en el nivel medio en cuanto a satisfacción laboral; por lo tanto, se concluye que cuando el nivel de habilidades sociales sube, lo mismo sucederá con el nivel de satisfacción laboral. Igualmente, se nota que el nivel de significancia es del 1%, lo cual quiere decir, que hay correlación positiva significativa entre de habilidades sociales y satisfacción laboral, concluyéndose con la aceptación de la hipótesis general, que habilidades sociales y satisfacción laboral se relacionan de forma directa y positiva.

Ramírez (2022), en su trabajo de investigación, el cual tuvo un enfoque cuantitativo, desarrolló un análisis correlacional entre las variables; habilidades sociales y el estrés laboral por retorno a clases presenciales; su objetivo fue establecer la relación entre las mismas, la hipótesis afirma

que existe una relación significativa entre ambas variables, la metodología utilizada, es un diseño no experimental correlacional transversal, contó con una población de 124 docentes y muestra de 94 participantes seleccionados a través de un muestreo probabilístico. Para la obtención de los datos se usó un cuestionario validado a través de juicio de expertos, el cual presentó un nivel de confiabilidad a través de Alfa de Cronbach (0,906 y 0,851 que corresponde a cada uno de los instrumentos). En este estudio se concluyó que la variable habilidades sociales se relaciona de manera significativa con la variable estrés laboral en los docentes con motivo del retorno a clases presenciales. En cuanto a la hipótesis general, al haberse obtenido el valor de $p < 0,05$ y coeficiente de correlación igual a $-0,497$, se establece que existe una correlación inversa moderada, concluyendo que, si el docente tiene niveles elevados en cuanto a sus habilidades sociales, su nivel de estrés sería menor.

En Tacna, Polo & Colque (2022), realizaron una investigación, en la cual, buscaron determinar la relación existente entre sus dos variables de estudio (estrés laboral y desempeño laboral), esta fue una investigación su enfoque fue cuantitativo, descriptivo-correlacional, nivel básico y diseño no experimental, cuya población fue de 71 maestros, aplicándose los instrumentos de manera online, Escala de Estrés Docente (ED6), para medir el estrés laboral y el Cuestionario de desempeño Docente del MINEDU (2012), para el caso de la variable desempeño laboral. En el estudio se obtuvo que: el 40,8% de los docentes presentó un nivel normal de estrés laboral, 25,4% con nivel alto de estrés, el 12,7% de docentes evidenció un nivel muy bajo, el 11,3% un nivel bajo y el 9,9% un nivel moderado en cuanto al estrés laboral. Al respecto de la variable desempeño laboral obtuvieron que: el 40,8% presentan un nivel alto, 36,6% nivel moderado, así también el 8,5% presentan un nivel bajo, 7,0% de nivel normal y en igual proporción de docentes presentan un nivel muy bajo en cuanto a esta segunda variable. Llegando a la conclusión de la existencia de una correlación significativa entre ambas variables, dado el valor obtenido del coeficiente de correlación (valor- $p = 0,000$).

3.1.3. Locales o regionales

No se encontraron investigaciones a nivel local, que guarden relación con nuestro trabajo.

3.2. Bases Teóricas

3.2.1. Variable 1: Habilidades sociales

Definición:

Las habilidades sociales están referidas al conglomerado de comportamientos, pensamientos y emociones que hacen posible una interacción eficaz con los demás, lo que conlleva a tener relaciones satisfactorias de tal modo que podamos sentirnos bien para lograr nuestros objetivos y contribuir a que nuestros semejantes también lo consigan, (Roca, 2014).

Teorías relacionadas a las habilidades sociales

Respecto a la variable de estudio, se tiene como base las siguientes teorías:

Gismero (2000) puntualiza que la combinación de respuestas no verbales y verbales en un individuo, corresponden a las habilidades sociales, las que no son por completo autónomas, a través de ellas el ser humano da a conocer sus necesidades, sentimientos, preferencias, ideas, o derechos sin la necesidad de ser aversivos o exponer muestras de angustia, tolerando estos aspectos en los demás, con lo que se conseguiría reforzar el desarrollo interno y externo.

Rosales et al. (2013), lo conceptúan como las conductas en la sociedad que la persona requiere para realizar una actividad competentemente, pudiendo ser de carácter interpersonal, esto conllevaría que una persona aprenda una serie de comportamientos y más no así atributos de personalidad. Además, refieren que las habilidades sociales comprenden un conglomerado de comportamientos interpersonales de con

alto grado de complejidad y que se emplazan en un juego, al lograrse la interacción con los demás.

Entre los rasgos de las habilidades sociales, se puede referir: a) que son comportamientos alcanzados a través del aprendizaje, b) posee mecanismos motrices (la acción), afectos y emociones (el sentir), cognitivos (el pensamiento) y de comunicación (el lenguaje), c) propone respuestas a momentos concretos y d) la interacción se da con dinámicas de ambiente interpersonal (Rosales et al., 2013)

Al desarrollar las habilidades sociales, se pueden lograr las capacidades que se nombran a continuación: decir tus anhelos personales, sentimientos y formas de pensar, hacer valer nuestros y realzar los derechos de nuestros semejantes, conseguir un alto nivel de autoconcepto, ser respetuoso y educado, escuchar la forma de pensar de los demás, y expresar tu punto de vista particular (Rosales et al., 2013)

Tapia & Cubo (2017), describen a las habilidades sociales como formas de expresión verbal y no verbal, que son visibles en la interacción de un individuo con otro en varias actividades, presentando respuestas específicas, la eficacia de este proceso depende del escenario de interacción y de las medidas activadas. Las habilidades sociales se adquieren a través del aprendizaje, por accidente o como resultado de la preparación.

Dimensiones.

Según Gismero (2000), las habilidades sociales se conforman de seis elementos, las mismas que serán consideradas en el presente estudio:

- 1. Autoexpresión en situaciones sociales:** Se trata de estar dispuesto a dar a conocer lo que uno piensa con soltura y de manera sincera, en cualquier momento, entrevista de trabajo, círculos sociales, y escenarios formales. La persona se comunica con fluidez y de forma natural, dice sus críticas y/o sentimientos afirmativamente, y tiene capacidad para formular preguntas.

2. **Defensa de los propios derechos del consumidor:** Considera los comportamientos acertados al enfrentar a personas desconocidas, y por lo general al cuidado de los propios derechos, en una situación de comprador. También, dice su desagrado de forma armoniosa, como pedir silencio si se está en el cine, o devolver una pieza con daños, etc.
3. **Expresión de enfado o disconformidad:** Se refiere a la capacidad de transmitir molestia o desagrados justificados y que no están de acuerdo con la forma de pensar de los demás.
4. **Decir no y cortas interacciones:** Referida a la capacidad de interrumpir acciones que no se quiere conservar, es decir; el poder expresar estar en desacuerdo con los demás e interrumpir toda comunicación que no se desee a corta o larga espera y que no se quiera extender en el tiempo.
5. **Hacer peticiones:** Implica expresar ciertas solicitudes hacia otra persona, sea un compañero o al comprar algo. Las buenas relaciones entre las personas requieren algunos factores como: afecto, confianza y cordialidad.
6. **Iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto:** Es la capacidad que tiene el ser humano para relacionarse positivamente con el sexo opuesto (hacer una cita, conversación, etc.), es también tener la capacidad de elogiar, halagar, y hablar con alguien de quien se está interesado de forma espontánea. De igual modo, el individuo puede tener interacciones positivas, por ejemplo; tomar la iniciativa para entablar un diálogo y hablar de forma espontánea sin mostrar ansiedad.

3.2.2. Variable 2: Estrés laboral

Definición:

Selye (1936) citado en Guillén (2008), quien lo define como la respuesta no específica del cuerpo ante cualquier demanda, percibida como desestabilizante o causante de la pérdida del estado de equilibrio,

concepto al que llego luego de la realización de estudios realizados en ratas sometidas a una rutina extenuante de ejercicios, en los que pudo comprobar la presencia de hormonas suprarrenales elevadas, alteraciones en el sistema linfático, así como también la presencia de úlceras a nivel gastrointestinal.

En cuanto al estrés laboral o relacionado al trabajo; la organización Mundial de Salud (2020), indica que este tipo de estrés se corresponde a la respuesta que tienen las personas ante las presiones y demandas del entorno laboral, ante las cuales sus habilidades y conocimientos no son suficientes para poder afrontar tal situación. También menciona que esta situación se presenta en una amplia gama de situaciones relacionadas al ámbito laboral, agravándose ante la presencia del poco apoyo de los pares y supervisores. Organización Internacional del Trabajo (2016), menciona que los factores que la Organización Mundial de la Salud reconoce como generadores del estrés laboral, se encuentran: un trabajo monótono y que causa desagrado, el exceso de carga laboral o la escasa presencia a la misma, la ausencia de un adecuado sistema de control o el no poder ser participe activo con respecto a la toma de decisiones, la presencia de dificultosos sistemas de evaluación, mal ambiente laboral, así como inadecuadas relaciones con los compañeros del ámbito laboral , entre otros.

Se define que, el estrés laboral corresponde a la respuesta de una persona, tanto física como emocional, ante un desequilibrio generado entre los recursos con que esta cuenta y las capacidades que tiene para afrontar una determinada situación, por lo que considera que esta excede sus capacidades. (Organización Internacional del Trabajo, 2016)

En la actualidad el estrés, se ha venido relacionando cada vez más con situaciones que se presentan en el trabajo y las funciones que desempeñan las personas en su entorno laboral. En el caso específico de los docentes, las dificultades que se presentan a nivel de la salud mental, constituyen una de los principales motivos de ausentismos laborales, a diferencia de otras profesiones, lo cual es un indicador ante la necesidad

de seguir investigando respecto a las consecuencias que produce el estrés en el grupo relacionado a la profesión docente. (Gutiérrez et al., 2005).

Teorías relacionadas al estrés laboral.

Teoría basada en el estímulo.

Holmes y Rahe (1967), citado en Guillén (2008), son los autores de este enfoque, al cual también denominaron “Enfoque de suceso vitales”, explican que las personas tienen cierto límite en cuanto a la tolerancia del estrés, y que este límite no es igual en todos los seres humanos, más bien depende del temperamento, carácter y otros aspectos; pero al momento de sobrepasar dicho límite, el estrés se torna intolerable, originando diversos problemas, tanto de origen físico, así también de origen psicológico.

Por lo anteriormente indicado, se puede deducir que el estrés se da por situaciones externas al individuo, por lo que, al desaparecer estas circunstancias, también desaparece el estado de estrés, pero si exceden los límites en cuanto a su duración, pueden generar daños permanentes en la persona. (Llontop, 2016).

Esta teoría, ha tenido críticas, dentro de las cuales la principal señala que existe un problema para poder delimitar una situación considerada estresante, ya que dependiendo del individuo, la misma situación puede resultar estresante para uno, y no así para el otro; por lo que se trató de aclarar tal situación, a través de diferenciar los eventos causantes de estrés, separándolos en dos grupos: “sucesos vitales mayores”, que consideran las experiencias capaces de alterar la rutina diaria de una persona de manera considerable y puede causar traumas; por otro lado se encuentran los “sucesos menores”, que se producen cotidianamente y con mayor frecuencia, pero tienen menor impacto en la persona (Sandín & Chorot, 1993; citado en Guillén, 2008).

Llontop (2016), rescata de esta teoría, que, si las empresas pueden reconocer los agentes externos causantes de situaciones de estrés, podrían eliminarlos o evitarlos.

Teoría basada en la respuesta

Esta teoría tiene como pionero a Hans Selye, Selye (1936), citado en Guillén (2008), propuso el denominado Síndrome General de Adaptación (SGA), el cual considera que un individuo produce respuestas psicobiológicas y conductuales, al ser expuesto a situaciones estresantes; estas respuestas le permiten a su organismo poder adaptarse, lo que posteriormente contribuye para que el individuo tome la decisión de quedarse y pelear o huir.

Guillén (2008), respecto al SGA, menciona que, en esta situación el individuo transita por tres etapas que son generalizables para el afrontamiento, las cuales son: la “reacción de alarma”, aquí un individuo decide si pelear o huir, presentándose diferentes respuestas físicas, por ejemplo: incremento del ritmo cardíaco, elevación en el ritmo respiratorio, así como de la presión sanguínea, entre otras; la segunda etapa es la “resistencia o adaptación”, acabado el escape o la pelea, el individuo restablece las funciones orgánicas, si el peligro o situación estresante no desaparece el individuo pasaría a una fase de “resistencia”; sin embargo ello no es sostenible durante mucho tiempo; finalmente se pasa a una etapa de “agotamiento” generándose así el SGA, en el cual el individuo al no contar con el tiempo adecuado para recuperarse, comienza a agotar la energía tanto mental como física.

Teoría basada en la interacción individuo-ambiente

Propuesta por la psicología cognitiva, surge como alternativa, como un modo de integrar las teorías antes mencionadas (Calvete & Villa, 1997). El principal representante de esta teoría es Lazarus, a través de su Modelo Transaccional, en el que se conceptúa al estrés como una relación particular entre un individuo y su entorno, el cual es percibido como de peligro o amenaza por este, y que sus recursos no son suficientes, por lo que el individuo considera que se encuentra en serio riesgo (Lazarus & Folkman, 1984).

De esta manera, según Barraza (2007), son dos los modelos que se han desarrollado a partir de esta teoría. La transaccional y procesos cognitivos, y el segundo modelo llamado de demanda-control y apoyo social (Karasek, 1979)

Modelo Transaccional de estrés y procesos cognitivos

Lazarus & Folkman (1986), consideran que el estrés es en gran parte un problema de carácter individual, a nivel físico y psicológico; además de un asunto colectivo, originado por la interacción de las personas en el entorno social. Cuevas & García (2012), mencionan que este modelo encuentra sus fundamentos en que una situación de exigencia puede ser compartida como similar por un conjunto de sujetos, sin embargo; se convertirá en causante de estrés a partir de la evaluación individual que realice cada persona, resultando que para algunos la situación significará una fuente de amenazas o peligros y para otros representará más bien una oportunidad o posibilidad.

Modelo sobre demanda-control

Kasarek (1998), indica que el estrés laboral se compone a partir de las respuestas surgidas a partir de la relación entre el trabajador y interacción que este mantiene con su actividad laboral, estos elementos serían: exigencias elevadas y poca probabilidad de control sobre las mismas.

Karasek (1979), citado en Llontop (2016), señala que es de relevancia, indicar que, las demandas representan situaciones físicas y psicológicas percibidas por el trabajador, el control se comprende como un moderador de las demandas laborales, a partir de autonomía y también el desarrollo de habilidades; por lo que el estrés no se relaciona tanto con el la cantidad de demandas, más bien dependería de la capacidad de control para poder resolver dichas demandas.

Dimensiones del estrés laboral

La Escala de Estrés Docente (ED-6), propuesta por Gutiérrez et al. (2005), presenta seis dimensiones:

- 1. Dimensión ansiedad y depresión:** Estas son dos dimensiones que recogen las respuestas que caracterizan generalmente a cuadros clínicos de estrés, dentro de las cuales destacan la manifestaciones psíquicas y biológicas como miedos, trastornos relacionados con el sueño, miedos, entre otros.
- 2. Dimensión presiones:** En esta dimensión se pueden encontrar enunciados que los maestros refieren como estresores potenciales, como el mal comportamiento de los estudiantes, adaptaciones curriculares, etc.
- 3. Dimensión creencias desadaptativas:** En esta dimensión se valúa el acuerdo que manifiesta un docente con respecto a cuestiones polémicas en el ámbito educativo, suponiendo que mientras mayor sea el acuerdo, habrá mayor grado de malestar respecto a los ítems propuestos.
- 4. Dimensión desmotivación:** Esta dimensión se encuentra asociada con la situación económica que corresponde a la profesión de docente.
- 5. Dimensión mal afrontamiento:** Se refiere a los esfuerzos, tanto de conducta y cognitivos, que se realizan para mejorar las demandas de índole internas y externas, las que son evaluadas como situaciones que exceden las capacidades o recursos de la persona y que generan estrés, debido al mal afrontamiento.

Instrumento para medir y evaluar el estrés laboral

Gutiérrez et al. (2005), propone la Escala de Estrés Docente (ED-6), validado para el Perú por Olga Samanamud. Este instrumento está constituido por 77 ítems, con respuestas que se presentan es escala de tipo Likert, la cual va desde 1 que indica el máximo desacuerdo, hasta el 5

que indica el total acuerdo, este instrumento se comprende de seis dimensiones, ansiedad (19 ítems), Depresión (10 ítems), Presiones (10 ítems), Creencias desadaptativas (12 ítems), Desmotivación (14 ítems) y Mal afrontamiento (12 ítems).

3.3. Marco conceptual

Habilidades sociales: conjunto de conductas que posibilitan una interacción saludable y satisfactoria con los demás (Roca, 2014)

Interacción social: Relación recíproca entre dos o más personas. (Marc & Picard, 1992)

Comunicación: Es un proceso de elaboración, transmisión, circulación, recepción, decodificación e intercambio de información. (Cáceres, 1999)

Estrés: Respuesta no específica del cuerpo ante cualquier demanda, percibida como desestabilizante o causante de la pérdida del estado de equilibrio. (Selye, 1936; citado en Guillén, 2008).

Estrés laboral: Corresponde a la respuesta que tienen las personas ante las presiones y demandas del entorno laboral, ante las cuales sus habilidades y conocimientos no son suficientes. (Organización Mundial de la Salud, 2020)

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de la investigación.

4.1.1. Enfoque de investigación

El presente trabajo de investigación es un estudio cuantitativo; al respecto, Hernández et al. (2014), refiere que el enfoque cuantitativo sigue una secuencia ordenada y es de carácter probatorio. Se inicia con una idea, la cual una vez delimitada, genera objetivos y preguntas de investigación, se continúa con la revisión de la literatura, la cual permite la construcción de un marco teórico; se establecen hipótesis que pretenden dar respuesta a las preguntas formuladas, se determinan variables y se establece un plan para comprobarlas; se utilizan métodos estadísticos para analizar las mediciones, finalizando con las conclusiones derivadas del estudio realizado.

4.1.2. Tipo de investigación

El tipo de investigación es la básica o también llamada pura, Arias (2021), menciona que en este tipo de investigación no se da solución a ningún problema inmediato. Sin embargo, su importancia radica en que puede ser usada como base teórica para investigaciones de otro tipo. Pudiéndose plantear dentro de este tipo, tesis con alcance exploratorio, descriptivo y hasta correlacionales.

4.1.3. Nivel de investigación

El presente trabajo se desarrolló en el nivel descriptivo–correlacional, Según Posso (2009), el nivel descriptivo nos permite indicar cómo se mantendrá el objeto, fenómeno o problema de estudio, este tipo de investigaciones buscan explicar las características básicas e importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea factible de análisis, ya que caracteriza las variables tal como se muestra en la realidad.

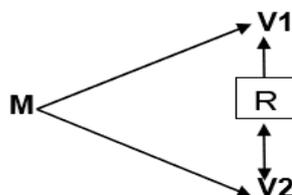
Carrasco (2009), nos menciona que los estudios correlacionales permiten al investigador poder analizar y estudiar la relación que existe entre la variable X y la variable Y, con la finalidad de poder conocer la influencia o ausencia que existe entre las mismas. Por lo antes mencionado, en el presente trabajo de investigación se pretende determinar si existe relación entre las habilidades sociales y el estrés laboral de los docentes de la IES GUE San Carlos.

4.2. Diseño de Investigación

El diseño que se considerará será no experimental de corte transversal, acerca del diseño no experimental, Hernández et al. (2014), refiere que esta es una investigación en la cual las variables no son manipuladas de manera intencional, es decir que las variables no se hacen variar intencionadamente para analizar su repercusión en otras variables.

Hernández et al. (2014), indica que el diseño de corte transversal recaba datos en un solo momento, siendo su propósito el describir las variables y analizar la interrelación que existe en un determinado momento.

El diagrama de tipo de estudio es el que se muestra a continuación:



Donde:

M : Es la muestra de estudio

V1 : Habilidades sociales

V2 : Estrés laboral

R : Relación que existe entre las variables de estudio

4.3. Hipótesis general y específicas.

4.3.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre las habilidades sociales y el estrés en docentes de la IES GUE San Carlos de Puno, en el año 2023.

4.3.2. Hipótesis específicas.

H.E.1:

Existe relación significativa entre la autoexpresión de situaciones sociales y el estrés en docentes en docentes de la IES GUE San Carlos de Puno, en el año 2023.

H.E.2:

Existe relación significativa entre la defensa de los propios derechos como consumidor y el estrés en docentes en docentes de la IES GUE San Carlos de Puno, en el año 2023.

H.E.3:

Existe relación significativa entre la expresión de enfado o disconformidad y el estrés en docentes en docentes de la IES GUE San Carlos de Puno, en el año 2023.

H.E.4:

Existe relación significativa entre decir no y cortar interacciones y el estrés en docentes en docentes de la IES GUE San Carlos de Puno, en el año 2023.

H.E.5:

Existe relación significativa entre hacer peticiones y el estrés en docentes en docentes de la IES GUE San Carlos de Puno, en el año 2023.

H.E.6:

Existe relación significativa entre iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto y el estrés en docentes en docentes de la IES GUE San Carlos de Puno, en el año 2023.

4.4. Identificación de las variables.

Variable 1:

“Habilidades sociales”

Dimensiones:

- ✓ Autoexpresión de situaciones sociales
- ✓ Defensa de los propios derechos como consumidor
- ✓ Expresión de enfado o disconformidad
- ✓ Decir no y cortar interacciones
- ✓ Hacer peticiones
- ✓ Iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto

Variable 2:

“Estrés laboral”

Dimensiones:

- ✓ Ansiedad
- ✓ Depresión
- ✓ Creencias desadaptativas
- ✓ Presiones
- ✓ Desmotivación
- ✓ Mal afrontamiento

4.5. Matriz de operacionalización de variables

Título: HABILIDADES SOCIALES Y ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE LA IES GUE SAN CARLOS, PUNO, 2023						
OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 2						
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORES	NIVEL Y RANGOS	TIPO DE VARIABLE ESTADÍSTICA
HABILIDADES SOCIALES	D.1: AUTOEXPRESIÓN DE SITUACIONES SOCIALES	Nivel de autoexpresión de situaciones sociales	1, 2, 10, 11, 19, 20, 28, 29			
	D.2: DEFENSA DE LOS PROPIOS DERECHOS COMO CONSUMIDOR	Nivel de defensa de los propios derechos como consumidor	3, 4, 12, 21, 30			
	D.3: EXPRESION DE ENFADO O DISCONFORMIDAD	Nivel de expresión de enfado o disconformidad	13, 22, 31, 32	A=4 B=3 C=2 D=1	- ALTO: 75 a 100 - MEDIO: 26-74 - BAJO: 0-25	Cuantitativo ordinal
	D. 4. DECIR NO Y CORTAR INTERACCIONES	Nivel de decir no y cortar interacciones	5, 14, 15, 23, 24, 33	Para los ítems 3, 7, 16, 18 y 25 la calificación es inversa, es decir; A=1 B=2 C=3 D=4		
	D.5. HACER PETICIONES	Nivel de hacer peticiones	6, 7, 16, 25, 26			
	D.6. INICIAR INTERACCIONES POSITIVAS CON EL SEXO OPUESTO	Nivel de iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto	8, 9, 17, 18, 27			

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 2

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORES	NIVEL Y RANGOS	TIPO DE VARIABLE ESTADÍSTICA
ESTRÉS LABORAL	D.1: ANSIEDAD	Nivel de ansiedad	1-19		Muy bajo (23-30) Bajo (31-37) Normal (38-46) Moderado (47-57) Alto (58-65)	Cuantitativa ordinal
	D.2: DEPRESIÓN	Nivel de depresión	20-29		Muy bajo (10-12) Bajo (13-15) Normal (16-20) Moderado (21-29) Alto (30-37)	
	D.3: CREENCIAS DESADAPTATIVAS	Nivel de creencias desadaptativas	30-41	1 = Totalmente en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Ni acuerdo, ni desacuerdo. 4 = De acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo	Muy bajo (18-26) Bajo (27-30) Normal (31-35) Moderado (36-39) Alto (40-46)	
	D.4: PRESIONES	Nivel de presiones	42-51		Muy bajo (17-20) Bajo (21-24) Normal (25-26) Moderado (27-31) Alto (32-38)	
	D.5: DESMOTIVACIÓN	Nivel de desmotivación	52-65		Muy bajo (26-32) Bajo (33-36) Normal (37-39) Moderado (40-44) Alto (45-50)	
	D.6: MAL AFRONTAMIENTO	Nivel de mal afrontamiento	66-77		Muy bajo (>=49) Bajo (45-48) Normal (41-44) Moderado (34-40) Alto (01-33)	

4.6. Población y muestra

4.6.1. Población

Carrasco (2009), conceptúa como población al total de elementos, que pertenecen al espacio en el que se realiza la investigación.

La población de la presente investigación la conforman, 82 docentes del nivel secundaria de la IES GUE San Carlos.

4.6.2. Muestra

De acuerdo a Carrasco (2009), la muestra se define como el fragmento de la población, en la cual los rasgos deben ser objetivos.

En la presente investigación se determinó la muestra mediante la fórmula, el cual es determinado con una confiabilidad del 95%, con un margen de error estadístico del 5%, bajo el siguiente procedimiento:

$$n = \frac{N \cdot z^2 \cdot P \cdot Q}{E^2(N - 1) + z^2 \cdot P \cdot Q}$$

Donde:

n: Es el tamaño de la muestra

Z: Es el nivel de confianza; 95%; por lo tanto, Z= 1.96.

P: 0.5.

q: 0.5.

N: Población de 82 docentes

E: Error 0.05

Remplazando valores:

$$n = \frac{82(1.96)^2(0.5)(0.5)}{(0.05)^2(82-1) + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{82 * 3.84 * 0.25}{0.0025 * 81 + 3.84 * 0.25}$$

$$n = \frac{78.72}{0.2025 + 0.96}$$

$$n = \frac{78.72}{1.1625}$$

$$n = 67.71$$

$$n = 68$$

4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información.

4.7.1. Técnica

En el estudio realizado se utilizó la técnica de la encuesta que consiste en suministrar un conjunto de preguntas de forma estructurada, asignando valores a las opiniones vertidas sobre un tema de interés. Lo cual se aplicó a los docentes.

4.7.2. Instrumentos.

Constituye la vía mediante el cual es posible aplicar una determinada técnica de recolección de la información. (Hurtado, 2000)

Ficha técnica del primer instrumento

Para la obtención de datos relacionados a la variable 1 “Habilidades sociales”, se empleará la Escala de Habilidades Sociales, que consta de 33 ítems.

FICHA TÉCNICA

Nombre	Escala de Habilidades Sociales - EHS
Autora	Elena Gismero Gonzáles – Universidad Pontificia Comillas (Madrid)
Autor de la adaptación en Perú	Ps. CÉSAR RUIZ ALVA - 2009
Administración	Individual y Colectiva.
Duración	De 10 a 16 minutos.
Aplicación	Adolescentes y adultos.
Significación	Evaluación de las habilidades sociales de docentes de la IES Gran Unidad Escolar San Carlos de Puno.
Estructura	Consta de 33 ítems, con una escala de valoración, en donde A=4, B=3, C=2 y D=1, debiéndose invertir las calificaciones para los ítems 3, 7, 16, 18 y 25.

Ficha técnica del segundo instrumento

FICHA TÉCNICA

Nombre	Escala de Estrés Docente (ED-6)
Autora	Pablo Gutiérrez-Santander, Santiago Morán-Suárez e Inmaculada Sanz-Vázquez. (2005)
Autor de la adaptación en Perú	Dra. Olga Elizabeth Samanamud Ramírez (2019)
Administración	Individual y Colectiva.
Duración	De 20 a 30 minutos.
Aplicación	Adultos.
Significación	Evaluación del nivel de estrés en docentes de la IES Gran Unidad Escolar San Carlos de Puno.
Estructura	Contiene 77 ítems, con escala de tipo Likert para su medición que va desde el 1 que indica el máximo desacuerdo, hasta el 5 que indica el total acuerdo.

4.7.3. Confiabilidad.

Variable 1: Habilidades sociales

Gismero (2000), citado por Ruiz (2009), realizó el cálculo del grado de confiabilidad del Test de Habilidades Sociales a través del Alfa de Cronbach en el que se obtuvo un valor de confiabilidad de 0,72 para 33 ítems, lo cual indica que el instrumento está calificado para su aplicación.

Variable 2: Estrés laboral

Samanamud (2005), La confiabilidad por consistencia interna de la Escala de Estrés Docente (ED-6) evaluada a través del método Alfa de Cronbach, en una muestra de 850 docentes del nivel secundaria, demuestra que cuenta con un nivel de confiabilidad altamente significativa ($p < .01$), en el nivel general de la escala, es alta, referente a las subescalas: ansiedad y depresión; muestra una muy buena confiabilidad, al igual que en las escalas referidas a las presiones y mal afrontamiento; finalmente presenta una adecuada confiabilidad en las escalas referidas a las creencias desadaptativas y desmotivación. Dados los resultados, se puede afirmar que este instrumento evidencia ser preciso en cuanto a la medición, ya que en las puntuaciones que se obtuvieron en el cuestionario, de manera global, un 93.7% de la varianza, estaría relacionada a la variabilidad que los profesores presentan ante el ítem evaluado y tan solo el 6.3% se debería a errores propios de la medida; lo que proporciona garantía psicométrica en cuanto a consistencia interna.

4.8. Técnicas de análisis y procesamiento de datos.

Terminada la recolección de datos a través de la aplicación de los instrumentos, se procedió a realizar el vaciado de información en el programa Microsoft Excel, revisando y verificando cada uno de los mismos, para continuar con el procesamiento de los datos obtenidos.

Se ingresaron los datos uno por uno al software SPSS versión 25.0 para poder extraer la información y poder obtener los resultados.

A través de la tabulación cruzada, se pudo identificar la relación entre las dimensiones de la variable habilidades sociales y la variable estrés laboral, presentando los resultados a través de tablas con porcentajes y frecuencias y gráficos de barras; dichos elementos ayudan a describir las relaciones encontradas.

En cuanto a la prueba de normalidad se aplicó el nivel de significancia de Kolmogorov-Smirnov; dado el resultado de la misma, para el análisis de las pruebas de hipótesis general y específicas se empleó la prueba estadística no paramétrica Rho de Spearman, por último, para la prueba de correlación se empleó rho Pearson.

V. RESULTADOS

5.1. Presentación de resultados

Tabla 1.

Sexo, de los docentes de la IES GUE San Carlos, Puno, 2023.

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Femenino	35	51,5%
	Masculino	33	48,5%
	Total	68	100,0%

Fuente: Base de datos

Figura 1.

Sexo, de los docentes de la IES GUE San Carlos, Puno, 2023.

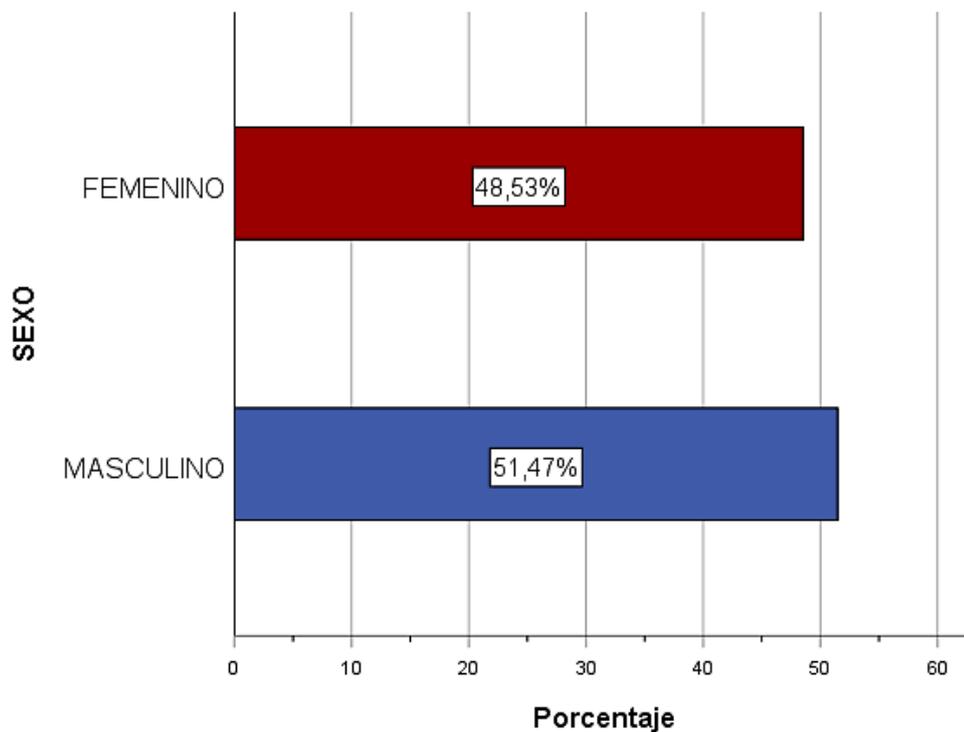


Figura 1. Sexo de los docentes de la IES GUE San Carlos, Puno, 2023.

Tabla 2.

Habilidades sociales, de los docentes de la IES GUE San Carlos, Puno, 2023.

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Nivel	MEDIO	8	11,8%
	ALTO	60	88,2%
	Total	68	100,0%

Fuente: Base de datos

Figura 2.

Habilidades sociales, de los docentes de la IES GUE San Carlos, Puno, 2023.

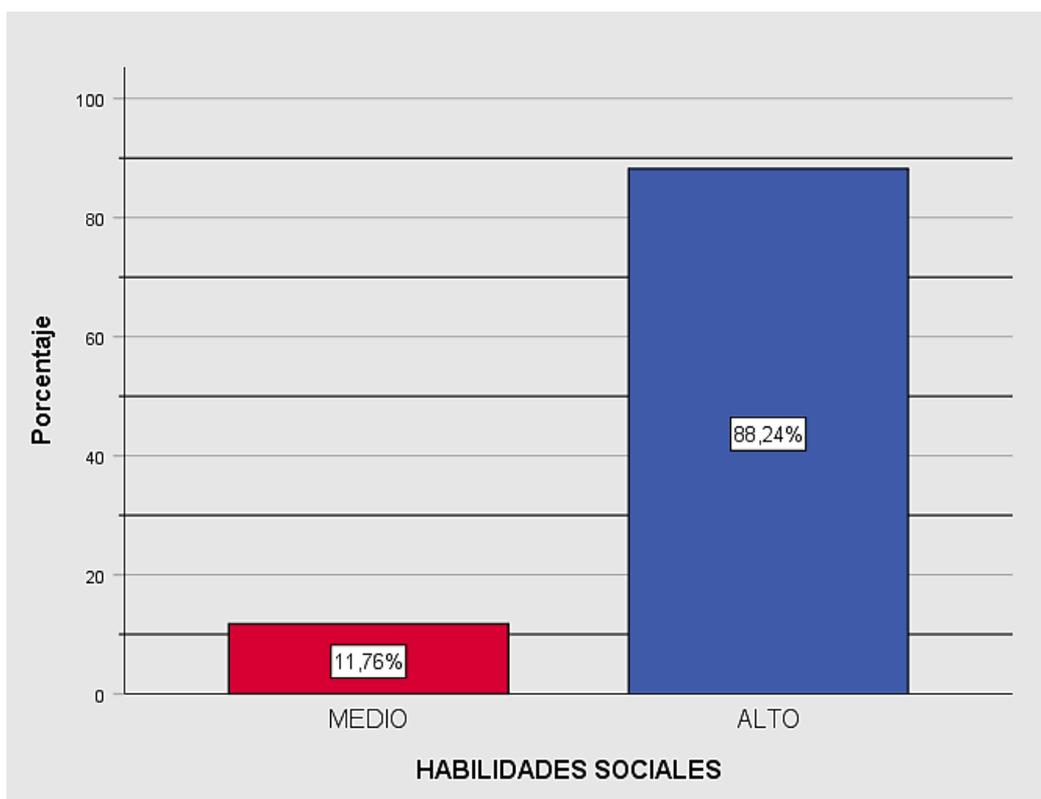


Figura 2. Habilidades sociales, de los docentes de la IES GUE San Carlos, Puno, 2023.

Tabla 3.

Dimensión autoexpresión de situaciones sociales, de los docentes de la IES GUE San Carlos, Puno, 2023.

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Válido	BAJO	21	30,9%
	MEDIO	18	26,5%
	ALTO	29	42,6%
	Total	68	100,0%

Fuente: Base de datos

Figura 3.

Dimensión autoexpresión de situaciones sociales, de los docentes de la IES GUE San Carlos, Puno, 2023.

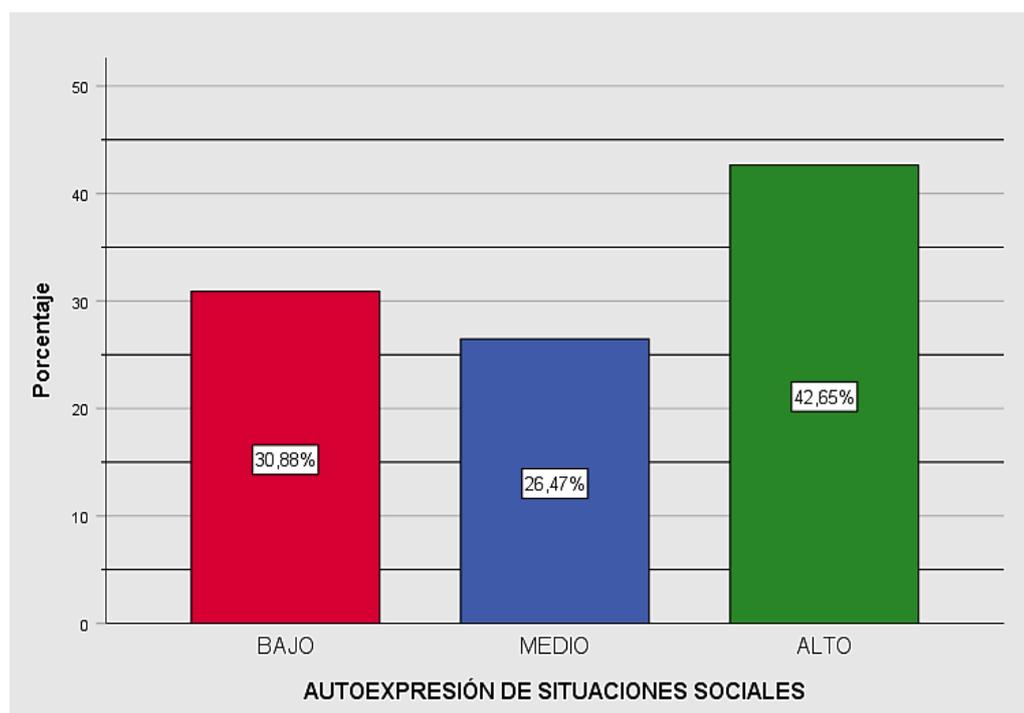


Figura 3. Dimensión autoexpresión de situaciones sociales, de los docentes de la IES GUE San Carlos, Puno, 2023.

Tabla 4.

Dimensión defensa de los propios derechos como consumidor, de los docentes de la IES GUE San Carlos, Puno, 2023.

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Válido	BAJO	25	36,8%
	MEDIO	18	26,5%
	ALTO	25	36,8%
	Total	68	100,0%

Fuente: Base de datos

Figura 4.

Dimensión defensa de los propios derechos como consumidor, de los docentes de la IES GUE San Carlos, Puno, 2023.

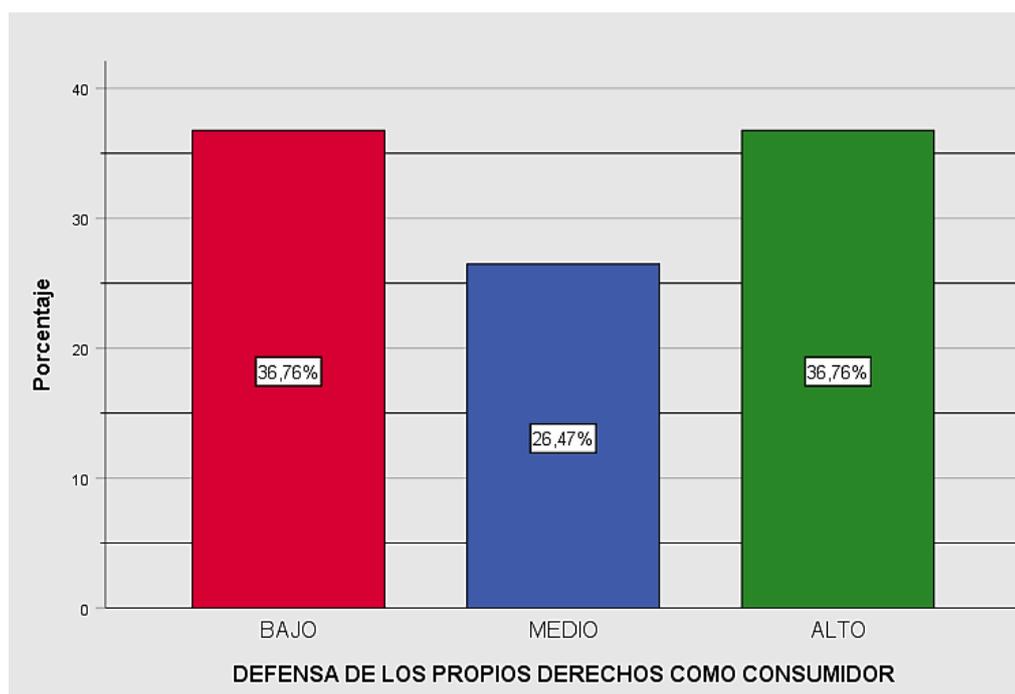


Figura 4. Dimensión defensa de los propios derechos como consumidor, de los docentes de la IES GUE San Carlos, Puno, 2023.

Tabla 5.

Dimensión expresión de enfado o disconformidad, de los docentes de la IES GUE San Carlos, Puno, 2023.

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Válido	BAJO	18	26,5%
	MEDIO	18	26,5%
	ALTO	32	47,1%
	Total	68	100,0%

Figura 5.

Dimensión expresión de enfado o disconformidad, de los docentes de la IES GUE San Carlos, Puno, 2023.

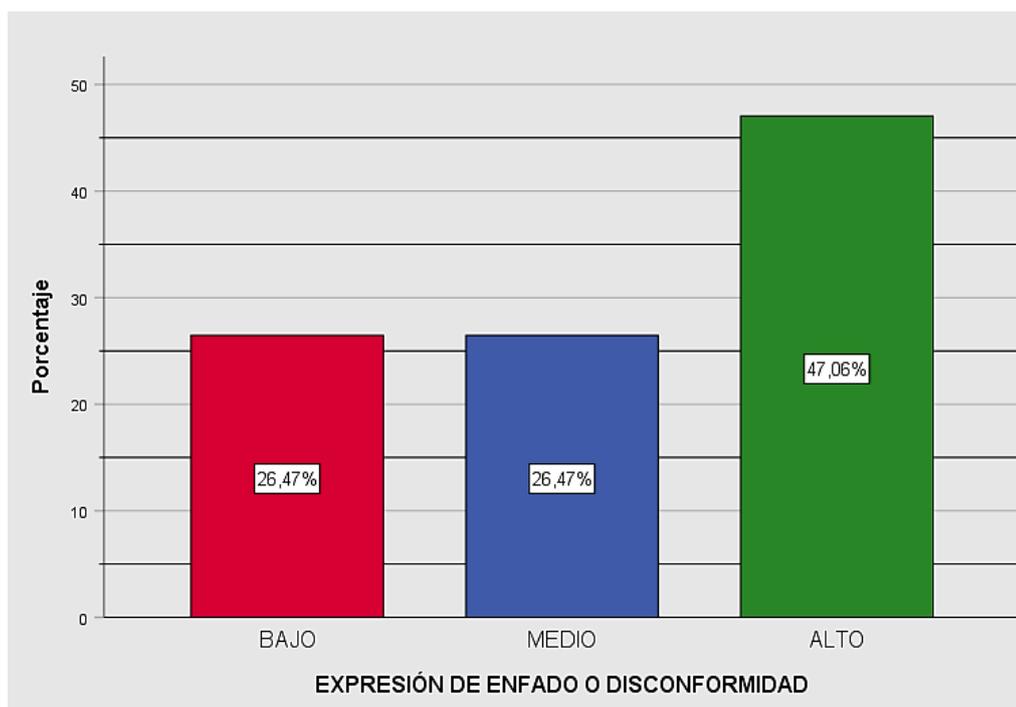


Figura 5. Dimensión expresión de enfado o disconformidad, de los docentes de la IES GUE San Carlos, Puno, 2023.

Tabla 6.

Dimensión decir no y cortar interacciones, de los docentes de la IES GUE San Carlos, Puno, 2023.

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Válido	BAJO	27	39,7%
	MEDIO	10	14,7%
	ALTO	31	45,6%
	Total	68	100,0%

Fuente: Base de datos

Figura 6.

Dimensión decir no y cortar interacciones, de los docentes de la IES GUE San Carlos, Puno, 2023.

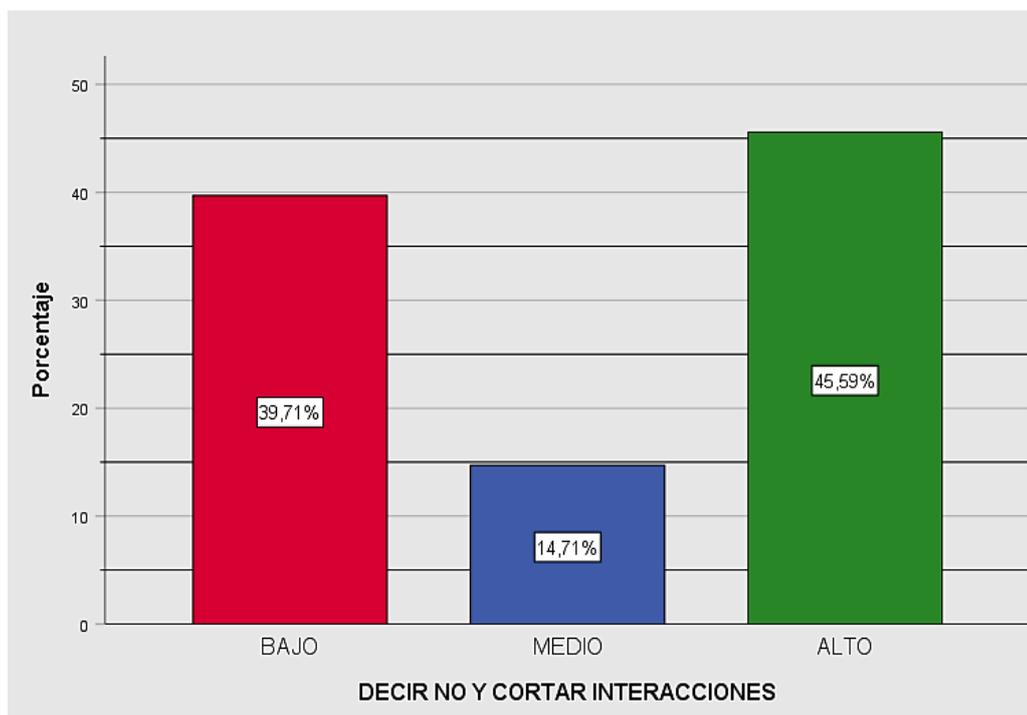


Figura 6. Dimensión decir no y cortar interacciones, de los docentes de la IES GUE San Carlos, Puno, 2023.

Tabla 7.

Dimensión hacer peticiones, de los docentes de la IES GUE San Carlos, Puno, 2023.

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Válido	BAJO	42	61,8%
	MEDIO	21	30,9%
	ALTO	5	7,4%
	Total	68	100,0%

Figura 7.

Dimensión hacer peticiones, de los docentes de la IES GUE San Carlos, Puno, 2023.

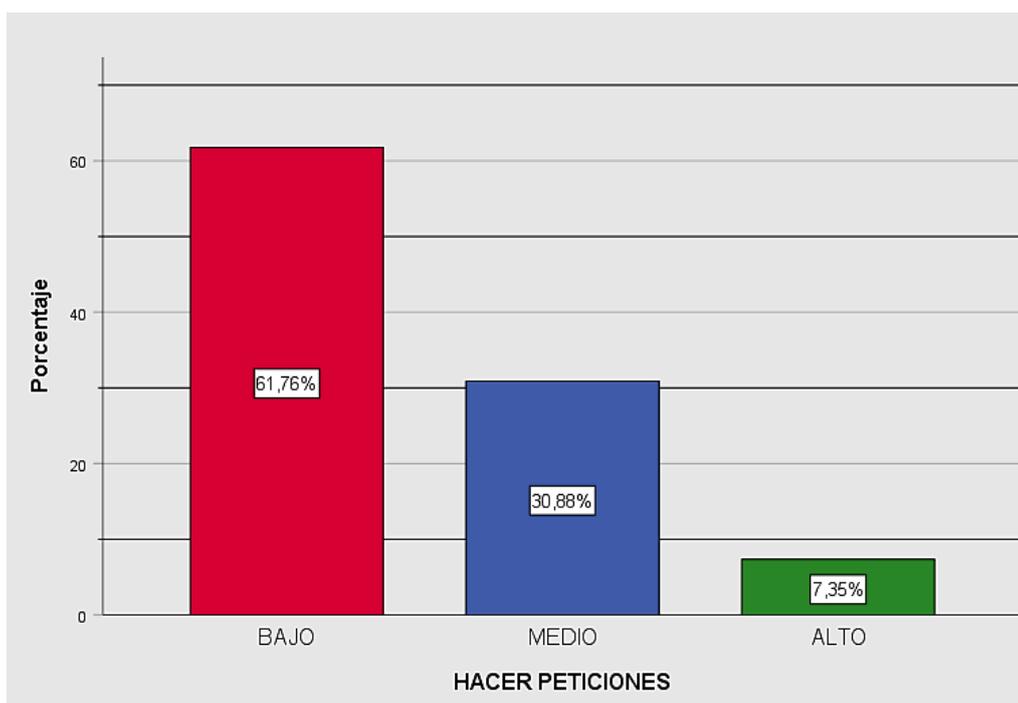


Figura 7. Dimensión hacer peticiones, de los docentes de la IES GUE San Carlos, Puno, 2023.

Tabla 8.

Dimensión iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto, de los docentes de la IES GUE San Carlos, Puno, 2023.

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Válido	BAJO	19	27,9%
	MEDIO	22	32,4%
	ALTO	27	39,7%
	Total	68	100,0%

Fuente: Base de datos

Figura 8.

Dimensión iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto, de los docentes de la IES GUE San Carlos, Puno, 2023.

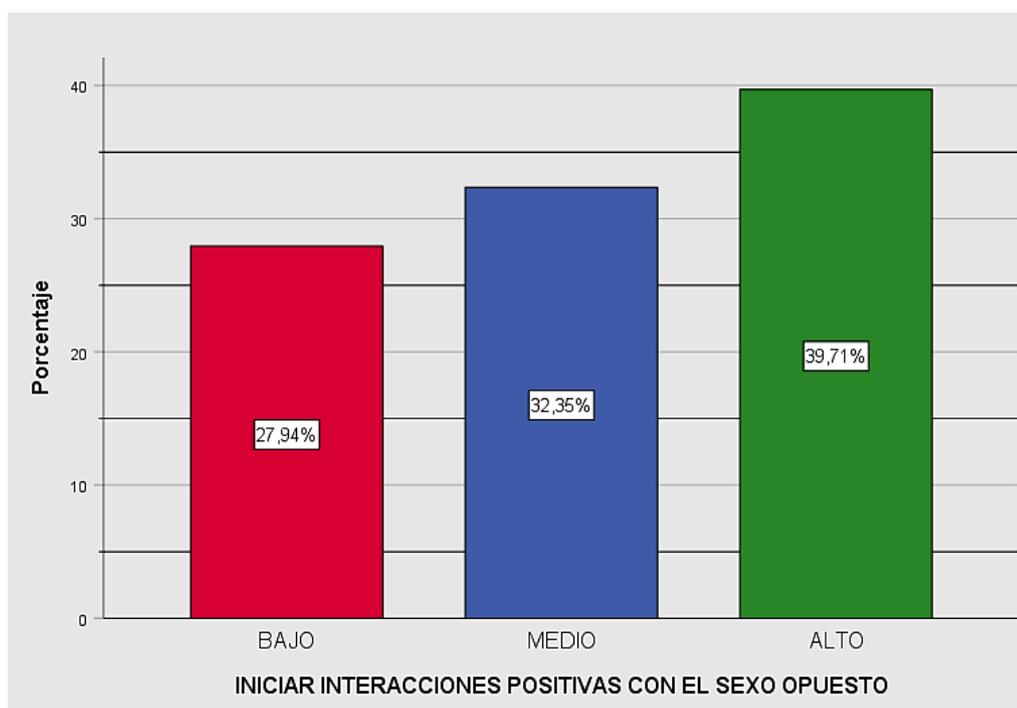


Figura 8. Dimensión iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto, de los docentes de la IES GUE San Carlos, Puno, 2023.

Tabla 9.

Estrés laboral, de los docentes de la IES GUE San Carlos, Puno, 2023.

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Válido	MUY BAJO	23	33,8%
	BAJO	13	19,1%
	NORMAL	7	10,3%
	MODERADO	10	14,7%
	ALTO	15	22,1%
	Total	68	100,0%

Fuente: Base de datos

Figura 9.

Estrés laboral, de los docentes de la IES GUE San Carlos, Puno, 2023.

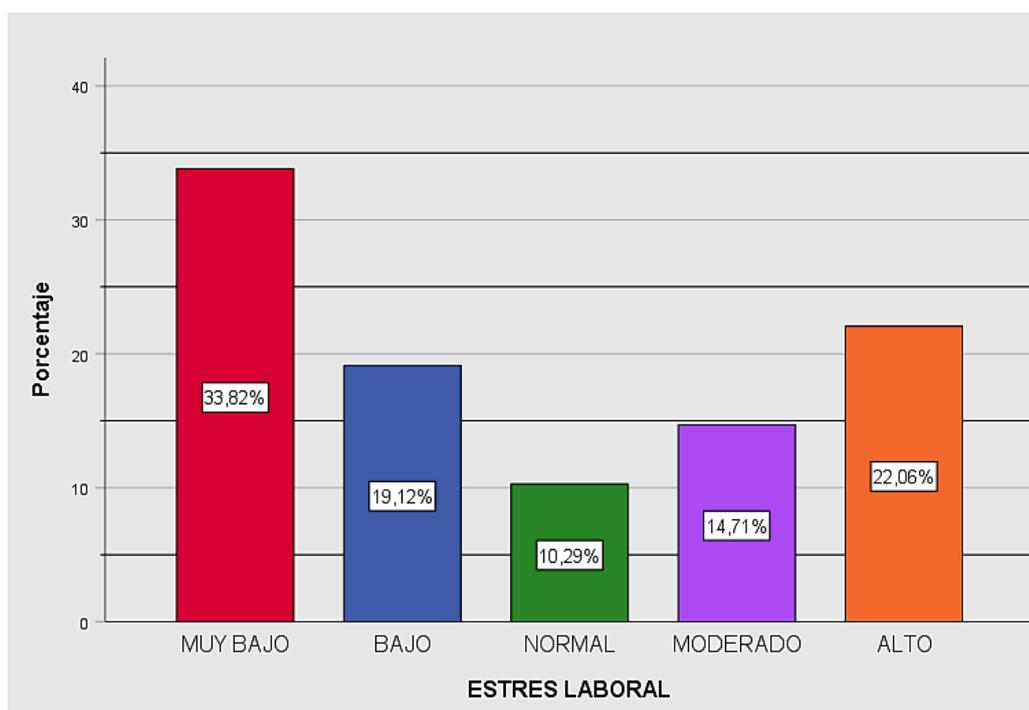


Figura 9. Estrés laboral, de los docentes de la IES GUE San Carlos, Puno, 2023.

Tabla 10.

Autoexpresión de situaciones sociales y el estrés laboral.

		DIMENSIÓN: AUTOEXPRESIÓN DE SITUACIONES SOCIALES			Total	
		BAJO	MEDIO	ALTO		
VARIABLE: ESTRÉS LABORAL	MUY BAJO	Recuento	2	8	13	23
		% dentro de ESTRÉS LABORAL	8,7%	34,8%	56,5%	100,0%
	BAJO	Recuento	5	1	7	13
		% dentro de ESTRÉS LABORAL	38,5%	7,7%	53,8%	100,0%
	NORMAL	Recuento	1	1	5	7
	% dentro de ESTRÉS LABORAL	14,3%	14,3%	71,4%	100,0%	
	MODERADO	Recuento	3	5	2	10
	% dentro de ESTRÉS LABORAL	30,0%	50,0%	20,0%	100,0%	
	ALTO	Recuento	10	3	2	15
	% dentro de ESTRÉS LABORAL	66,7%	20,0%	13,3%	100,0%	
Total		Recuento	21	18	29	68
		% dentro de ESTRÉS LABORAL	30,9%	26,5%	42,6%	100,0%

Fuente: Base de datos

Figura 10.

Autoexpresión de situaciones sociales y el estrés laboral.

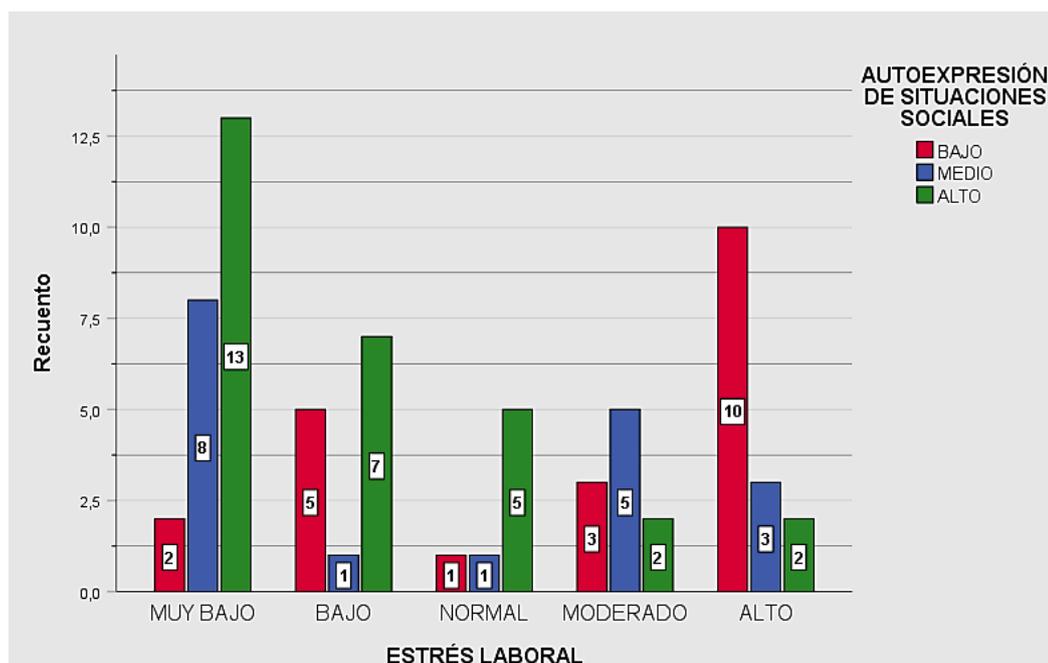


Figura 10. Autoexpresión de situaciones sociales y el estrés laboral.

Tabla 11.

Defensa de los propios derechos como consumidor y el estrés laboral.

			DIMENSIÓN: DEFENSA DE LOS PROPIOS DERECHOS COMO CONSUMIDOR			Total
			BAJO	MEDIO	ALTO	
VARIABLE: ESTRÉS LABORAL	MUY BAJO	Recuento	7	6	10	23
		% dentro de ESTRÉS LABORAL	30,4%	26,1%	43,5%	100,0%
	BAJO	Recuento	5	1	7	13
		% dentro de ESTRÉS LABORAL	38,5%	7,7%	53,8%	100,0%
	NORMAL	Recuento	2	2	3	7
	% dentro de ESTRÉS LABORAL	28,6%	28,6%	42,9%	100,0%	
	MODERADO	Recuento	2	5	3	10
	% dentro de ESTRÉS LABORAL	20,0%	50,0%	30,0%	100,0%	
	ALTO	Recuento	9	4	2	15
	% dentro de ESTRÉS LABORAL	60,0%	26,7%	13,3%	100,0%	
Total		Recuento	25	18	25	68
		% dentro de ESTRÉS LABORAL	36,8%	26,5%	36,8%	100,0%

Fuente: Base de datos

Figura 11.

Defensa de los propios derechos como consumidor y el estrés laboral.

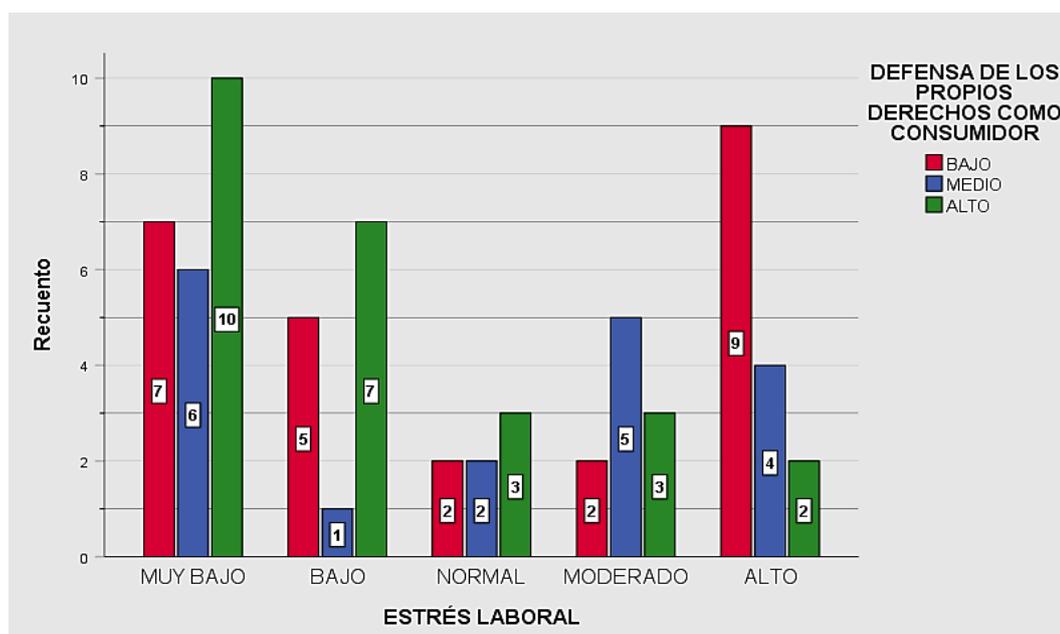


Figura 11. Defensa de los propios derechos como consumidor y el estrés laboral.

Tabla 12.

Expresión de enfado o disconformidad y el estrés laboral.

			DIMENSIÓN: EXPRESIÓN DE ENFADO O DISCONFORMIDAD			Total
			BAJO	MEDIO	ALTO	
VARIABLE: ESTRÉS LABORAL	MUY BAJO	Recuento	2	7	14	23
		% dentro de ESTRÉS LABORAL	8,7%	30,4%	60,9%	100,0%
	BAJO	Recuento	4	3	6	13
		% dentro de ESTRÉS LABORAL	30,8%	23,1%	46,2%	100,0%
	NORMAL	Recuento	2	2	3	7
	% dentro de ESTRÉS LABORAL	28,6%	28,6%	42,9%	100,0%	
	MODERADO	Recuento	2	3	5	10
	% dentro de ESTRÉS LABORAL	20,0%	30,0%	50,0%	100,0%	
	ALTO	Recuento	8	3	4	15
	% dentro de ESTRÉS LABORAL	53,3%	20,0%	26,7%	100,0%	
Total		Recuento	18	18	32	68
		% dentro de ESTRÉS LABORAL	26,5%	26,5%	47,1%	100,0%

Fuente: Base de datos

Figura 12.

Expresión de enfado o disconformidad y el estrés laboral.

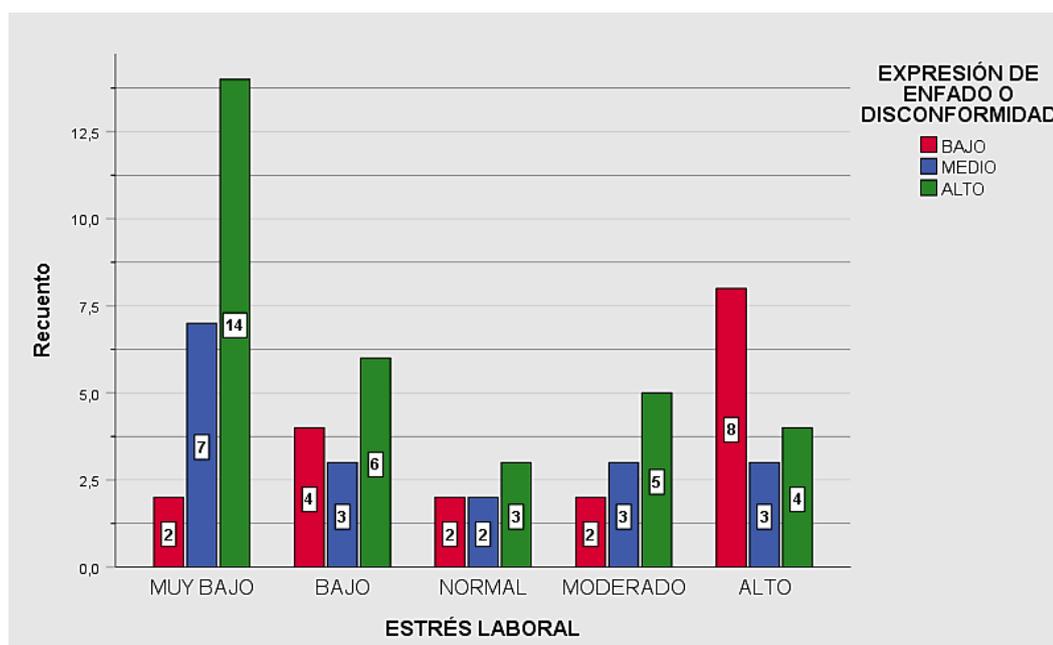


Figura 12. Expresión de enfado o disconformidad y el estrés laboral.

Tabla 13.

Decir no y cortar interacciones y el estrés laboral.

		DIMENSIÓN: DECIR NO Y CORTAR INTERACCIONES			Total	
		BAJO	MEDIO	ALTO		
VARIABLE: ESTRÉS LABORAL	MUY BAJO	Recuento	5	4	14	23
		% dentro de ESTRÉS LABORAL	21,7%	17,4%	60,9%	100,0%
	BAJO	Recuento	6	2	5	13
		% dentro de ESTRÉS LABORAL	46,2%	15,4%	38,5%	100,0%
	NORMAL	Recuento	3	1	3	7
	% dentro de ESTRÉS LABORAL	42,9%	14,3%	42,9%	100,0%	
	MODERADO	Recuento	3	2	5	10
	% dentro de ESTRÉS LABORAL	30,0%	20,0%	50,0%	100,0%	
	ALTO	Recuento	10	1	4	15
	% dentro de ESTRÉS LABORAL	66,7%	6,7%	26,7%	100,0%	
Total		Recuento	27	10	31	68
		% dentro de ESTRÉS LABORAL	39,7%	14,7%	45,6%	100,0%

Fuente: Base de datos

Figura 13.

Decir no y cortar interacciones y el estrés laboral.

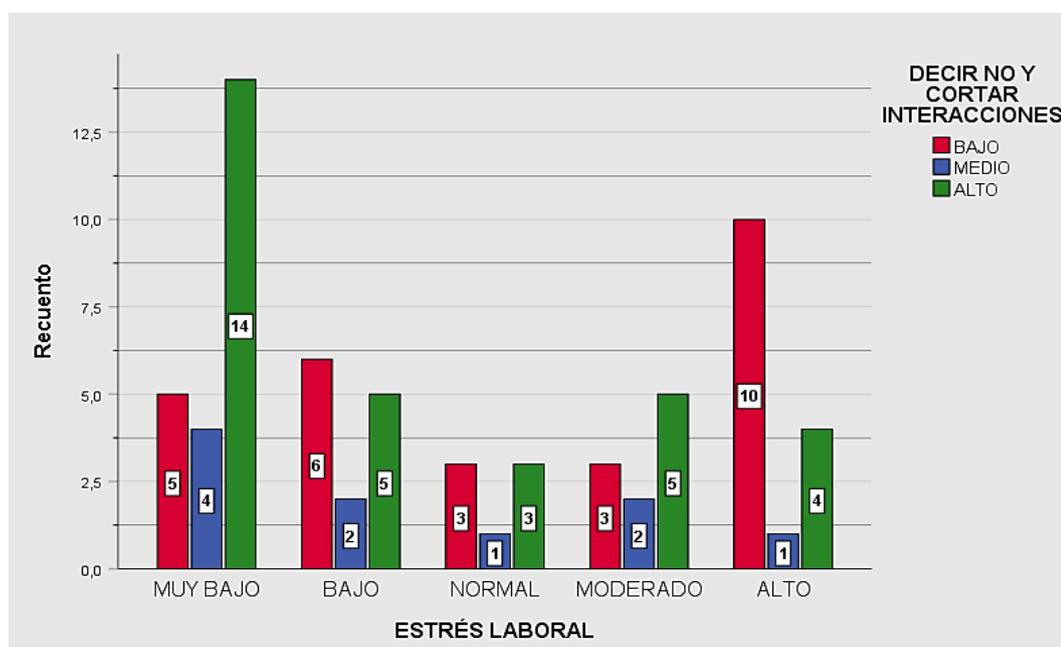


Figura 13. Decir no y cortar interacciones y el estrés laboral.

Tabla 14.

Hacer peticiones y el estrés laboral.

		DIMENSIÓN: HACER PETICIONES			Total	
		BAJO	MEDIO	ALTO		
VARIABLE: ESTRÉS LABORAL	MUY BAJO	Recuento	17	6	0	23
		% dentro de ESTRÉS LABORAL	73,9%	26,1%	0,0%	100,0%
	BAJO	Recuento	8	4	1	13
		% dentro de ESTRÉS LABORAL	61,5%	30,8%	7,7%	100,0%
	NORMAL	Recuento	4	3	0	7
	% dentro de ESTRÉS LABORAL	57,1%	42,9%	0,0%	100,0%	
	MODERADO	Recuento	6	2	2	10
	% dentro de ESTRÉS LABORAL	60,0%	20,0%	20,0%	100,0%	
	ALTO	Recuento	7	6	2	15
	% dentro de ESTRÉS LABORAL	46,7%	40,0%	13,3%	100,0%	
Total		Recuento	42	21	5	68
		% dentro de ESTRÉS LABORAL	61,8%	30,9%	7,4%	100,0%

Fuente: Base de datos

Figura 14.

Hacer peticiones y el estrés laboral.

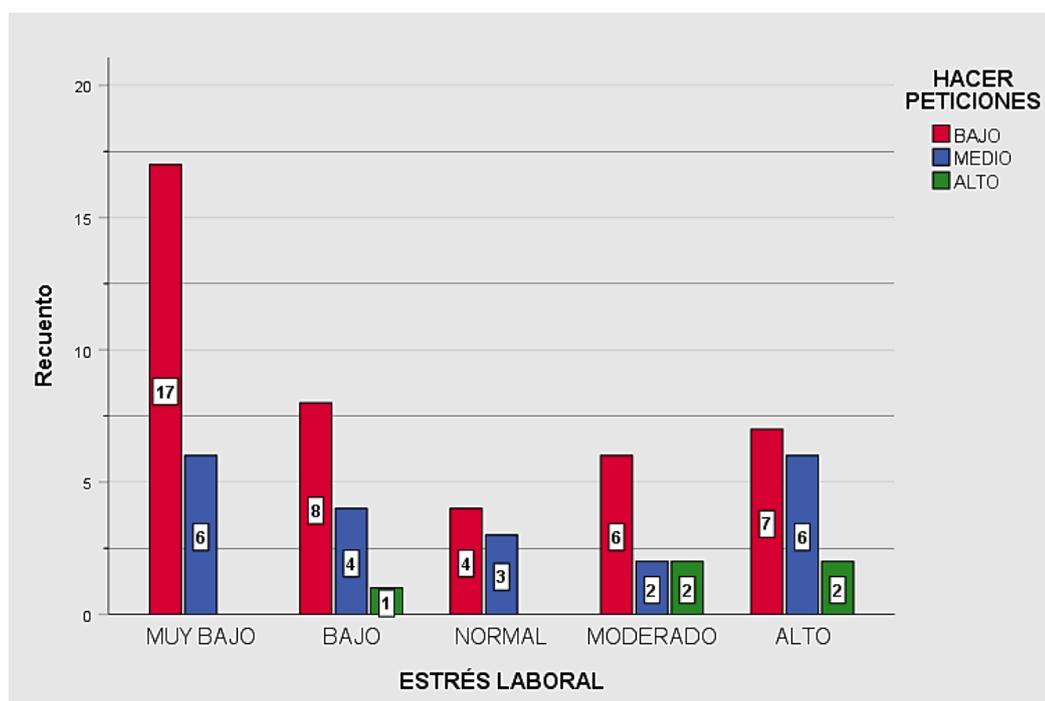


Figura 14. Hacer peticiones y el estrés laboral.

Tabla 15.

Iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto y el estrés laboral.

		DIMENSIÓN: INICIAR INTERACCIONES POSITIVAS CON EL SEXO OPUESTO			Total	
		BAJO	MEDIO	ALTO		
VARIABLE: ESTRÉS LABORAL	MUY BAJO	Recuento	3	6	14	23
		% dentro de ESTRÉS LABORAL	13,0%	26,1%	60,9%	100,0%
	BAJO	Recuento	4	5	4	13
		% dentro de ESTRÉS LABORAL	30,8%	38,5%	30,8%	100,0%
	NORMAL	Recuento	2	1	4	7
	% dentro de ESTRÉS LABORAL	28,6%	14,3%	57,1%	100,0%	
	MODERADO	Recuento	4	4	2	10
	% dentro de ESTRÉS LABORAL	40,0%	40,0%	20,0%	100,0%	
	ALTO	Recuento	6	6	3	15
	% dentro de ESTRÉS LABORAL	40,0%	40,0%	20,0%	100,0%	
Total		Recuento	19	22	27	68
		% dentro de ESTRÉS LABORAL	27,9%	32,4%	39,7%	100,0%

Fuente: Base de datos

Figura 15.

Iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto y el estrés laboral.

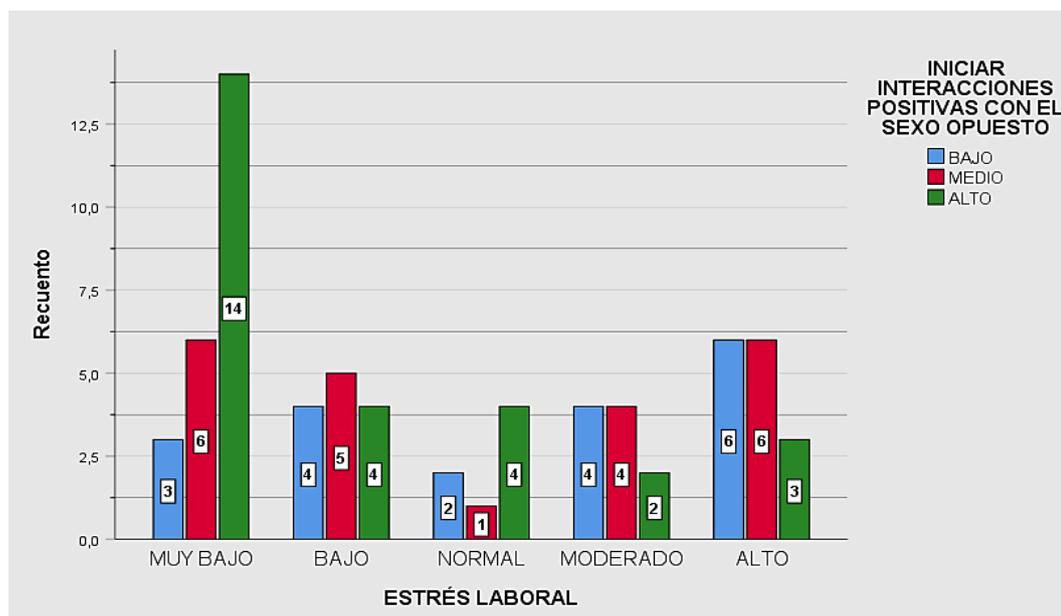


Figura 15. Iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto y el estrés laboral.

5.2. Interpretación de resultados

Ahora se procede con la interpretación realizada, de las tablas que se organizaron a partir de los datos obtenidos en la presente investigación:

En la tabla 1 y figura 1, observamos que el 51.5% de los docentes pertenecen al sexo femenino y el 48.5% al sexo masculino.

En la tabla 2 y figura 2, observamos que, el 11.8% de los docentes evidencian un nivel medio en cuanto a las habilidades sociales y el 88.2% evidencian un nivel alto referido a la misma variable.

En la tabla 3 y figura 3, observamos que, en cuanto a la dimensión autoexpresión de situaciones sociales, el 30.9% de los docentes evidencian un nivel bajo, el 26.5% evidencian un nivel medio, y el 42.6% evidencian un nivel alto.

En la tabla 4 y figura 4, se observamos que, referente a la dimensión defensa de los propios derechos como consumidor, el 36.8% de los docentes evidencian un nivel bajo, el 26.5% evidencian un nivel medio, y el 36.8% evidencian un nivel alto.

En la tabla 5 y figura 5, observamos que, respecto a la dimensión expresión de enfado o disconformidad, un 26.5% de los docentes evidencian un nivel bajo, el 26.5% evidencian un nivel medio, y el 47.1% evidencian un nivel alto.

En la tabla 6 y figura 6, observamos que, con referencia de la dimensión decir no y cortar interacciones, el 39.7% de los docentes evidencian un nivel bajo, el 14.7% evidencian un nivel medio, y el 45.6% evidencian un nivel alto.

En la tabla 7 y figura 7, observamos que, referente a la dimensión hacer peticiones, el 61.8% de los docentes evidencian un nivel bajo, un 30.9% evidencian un nivel medio, y un 7.4% evidencian un nivel alto.

En la tabla 8 y figura 8, observamos que, respecto a la dimensión iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto, el 27.9% de los participantes evidencian un nivel bajo, el 32.4% evidencian un nivel medio, y el 39.7% evidencian un nivel alto.

En la tabla 9 y figura 9, se observa que, el 33.8% de los docentes evidencian un nivel de estrés laboral muy bajo, el 19.1% evidencian un nivel de estrés laboral bajo, el 10.3% evidencian un nivel de estrés laboral normal, el 14.7% evidencian un nivel de estrés laboral moderado, y el 22.1% de los participantes evidencian un nivel de estrés laboral alto.

En la tabla 10 y figura 10, observamos que el 56.5% de los docentes que evidencian estrés laboral en un nivel muy bajo, así mismo evidencian un nivel de autoexpresión de situaciones sociales alto. A su vez, el 66.7% de los participantes que evidencian estrés laboral de nivel alto, a su vez presentan un nivel de autoexpresión de situaciones sociales bajo.

En la tabla 11 y figura 11, se observa que el 43.5% de los docentes que evidencian estrés laboral de nivel muy bajo, a su vez presentan un nivel de defensa de los propios derechos como consumidor alto. Además, el 60.0% de los participantes que evidencian estrés laboral de nivel alto, a su vez presentan un nivel de defensa de los propios derechos como consumidor bajo.

En la tabla 12 y figura 12, se observa que el 60.9% de los docentes que evidencian estrés laboral de nivel muy bajo, a su vez evidencian un nivel de expresión de enfado o disconformidad alto. Además, el 53.3% de los participantes que evidencian estrés laboral de nivel alto, a su vez muestran un nivel de expresión de enfado o disconformidad bajo.

En la tabla 13 y figura 13, se observa que el 60.9% de los docentes que evidencian estrés laboral de nivel muy bajo, a su vez muestran un nivel de decir no y cortar interacciones, correspondiente al nivel alto. Además, el 66.7% de los participantes que presentan estrés laboral de nivel alto, a su vez muestran un nivel de decir no y cortar interacciones bajo.

En la tabla 14 y figura 14, se observa que el 73.9% de los participantes que evidencian estrés laboral de nivel muy bajo, a su vez muestran un nivel de hacer peticiones bajo. Además, el 46.7% de los participantes que evidencian estrés laboral de nivel alto, a su vez muestran un nivel de hacer peticiones bajo.

En la tabla 15 y figura 15, se observa que el 60.9% de los participantes que evidencian estrés laboral de nivel muy bajo, a su vez muestran un nivel de iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto alto. Además, el 40.0% de los participantes que evidencian estrés laboral de nivel alto, a su vez muestran un nivel de iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto bajo.

VI. ANALISIS DE LOS RESULTADOS

6.1. Análisis inferencial.

En la presente sección se desarrolla la prueba de normalidad que determinará si los datos recabados corresponden a una dispersión de datos paramétricos o no paramétricos, de modo que luego se elija la prueba del coeficiente de correlación que utilizaremos para desarrollar las pruebas de hipótesis consecuentes.

Prueba de normalidad

1. Hipótesis estadísticas.

H0: Los datos presentan distribución normal.

H1: Los datos NO presentan distribución normal.

2. Elección del nivel de significación (α).

Nivel de confianza = 95%

Nivel de significancia = 0,05 (5%)

3. Determinación.

Dado que en el presente estudio la muestra es $>$ a 50 datos, se ha optado por utilizar la prueba de Kolmogorov-Smirnov, la cual según el Sig. Asintótica que además es denominado "p-valor", permitirá determinar si se empleará una prueba de correlación paramétrica o una no paramétrica para las pruebas de hipótesis.

Tabla 16.*Prueba de Normalidad: Kolmogorov-Smirnov.*

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Variable 1: Habilidades sociales	,524	68	,000	,375	68	,000
Dimensión 1: Autoexpresión de situaciones sociales	,275	68	,000	,768	68	,000
Dimensión 2: Defensa de los propios derechos como consumidor	,244	68	,000	,772	68	,000
Dimensión 3: Expresión de enfado o disconformidad	,299	68	,000	,759	68	,000
Dimensión 4: Decir no y cortar interacciones	,301	68	,000	,720	68	,000
Dimensión 5: Hacer peticiones	,382	68	,000	,688	68	,000
Dimensión 6: Iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto	,256	68	,000	,786	68	,000
Variable 2: Estrés laboral	,204	68	,000	,827	68	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

4. Criterio de decisión.

Dado el caso que, $p\text{-valor} < 0,05$, se rechaza la H_0 , aceptando la H_a .

Caso contrario si el $p\text{-valor} \geq 0,05$, se acepta la H_0 , rechazando la H_a .

5. Decisión y conclusión.

Dada cuenta de que el $p\text{-valor}$, obtenido del total de los datos analizados es menor que $0,05$, entonces se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 , lo que significa que, los datos analizados NO presentan una distribución normal, por ende, se aplicará la prueba no paramétrica de "Rho de Spearman".

6.2. Prueba de hipótesis

Hipótesis General

Existe relación significativa entre las habilidades sociales y el estrés laboral en docentes de la IES GUE San Carlos, Puno, 2023.

1. Hipótesis estadísticas.

H0: No existe relación significativa entre las habilidades sociales y el estrés laboral en docentes de la IES GUE San Carlos, Puno, 2023.

$$\rho = 0$$

H1: Existe relación significativa entre las habilidades sociales y el estrés laboral en docentes de la IES GUE San Carlos, Puno, 2023.

$$\rho \neq 0$$

2. Nivel de significación (α)

El estudio presentado cuenta con un nivel de confianza de 0.95, además de un nivel de significación $\alpha = 0,05$, asumiendo dicho de riesgo por parte de las investigadoras, con el fin de rechazar o aceptar la hipótesis alterna del estudio.

3. Prueba estadística

Teniendo en cuenta que los integrantes de la muestra se seleccionaron de forma aleatoria y considerando los resultados de la prueba de normalidad de datos, se empleará el coeficiente de correlación no paramétrico de Rho Spearman.

4. Lectura del p-valor (sig.)

Una vez que se procesaron los datos, el p-valor o nivel de significancia estadística (sig.) hallado mediante el software SPSS versión 25, se ilustra en la tabla 17, lo que permitirá concluir si la hipótesis alterna es aceptada o rechazada.

Tabla 17.*Correlaciones entre las habilidades sociales y el estrés laboral.*

			Variable 1: Habilidades sociales	Variable 2: Estrés laboral
Rho de Spearman	Variable 1: Habilidades sociales	Coeficiente de correlación	1,000	-,509**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	68	68
	Variable 2: Estrés laboral	Coeficiente de correlación	-,509**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	68	68

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).
La tabla 17, muestra el valor de sig. = 0.000

5. Decisión estadística

Para aceptar o rechazar la hipótesis alterna, se usó el método de “P” (sig.) o valor de probabilidad que indica que al obtener un valor de “P” (sig.) menor o igual a 0,05 (α), se procede a aceptar la H_a , de ocurrir lo contrario, esta se rechaza.

Referente a la tabla 17 se puede apreciar que el valor de: $\rho = -0,509$, esta correlación se considera negativa moderada, según Hernández et al. (2014), el coeficiente de correlación puede tomar valores entre -1.0 hasta +1.0, fluctuando entre una correlación negativa perfecta y una correlación positiva perfecta, de obtenerse un valor de cero (0), ello representaría la no existencia de una correlación entre las variables que se estudian. Según la tabla N° 17, se obtuvo un valor de $p = 0,000$ (sig.), que al compararse con el valor convencional de (α) = 0,05, se concluye que $0,000 < 0,05$. Por ende, se acepta la H_1 , lo que permite indicar que existe relación significativa entre las habilidades sociales y el estrés laboral en docentes de la IES GUE San Carlos, Puno, 2023.

Hipótesis específica 1

Existe relación significativa entre la autoexpresión de situaciones sociales y el estrés laboral en docentes de la IES GUE San Carlos, Puno, 2023.

1. Hipótesis estadísticas.

H0: No existe relación significativa entre la autoexpresión de situaciones sociales y el estrés laboral en docentes de la IES GUE San Carlos, Puno, 2023.

$$\rho = 0$$

H1: Existe relación significativa entre la autoexpresión de situaciones sociales y el estrés laboral en docentes de la IES GUE San Carlos, Puno, 2023.

$$\rho \neq 0$$

2. Nivel de significación (α)

El estudio presentado cuenta con un nivel de confianza de 0.95, además de un nivel de significación $\alpha = 0,05$, asumiendo dicho de riesgo por parte de las investigadoras, con el fin de rechazar o aceptar la hipótesis alterna del estudio.

3. Prueba estadística

Teniendo en cuenta que los integrantes de la muestra se seleccionaron de forma aleatoria y considerando los resultados de la prueba de normalidad de datos, se empleará el coeficiente de correlación no paramétrico de Rho Spearman.

4. Lectura del p-valor (sig.)

Una vez que se procesaron los datos, el p-valor o nivel de significancia estadística (sig.) hallado mediante el software SPSS versión 25, se ilustra en la tabla 18, lo que permitirá concluir si la hipótesis alterna es aceptada o rechazada.

Tabla 18.

Correlaciones entre la autoexpresión de situaciones sociales y el estrés laboral.

		Dimensión 1: Autoexpresión de situaciones sociales	Variable 2: Estrés laboral
Rho de Spearman	Dimensión 1: Autoexpresión de situaciones sociales	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 68
	Variable 2: Estrés laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	-,414** 1,000 . 68

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).
La tabla 18, muestra el valor de sig. = 0.000

5. Decisión estadística

Para aceptar o rechazar la hipótesis alterna, se usó el método de “P” (sig.) o valor de probabilidad que indica que al obtener un valor de “P” (sig.) menor o igual a 0,05 (α), se procede a aceptar la H_a , de ocurrir lo contrario, esta se rechaza.

Referente a la tabla 18 se puede apreciar que el valor de: $\rho = -0,414$, esta correlación se considera negativa moderada, según Hernández et al. (2014), el coeficiente de correlación puede tomar valores entre -1.0 hasta +1.0, fluctuando entre una correlación negativa perfecta y una correlación positiva perfecta, de obtenerse un valor de cero (0), ello representaría la no existencia de una correlación entre las variables que se estudian. Según la tabla N° 18, se obtuvo un valor de $p = 0,000$ (sig.), que al compararse con el valor convencional de (α) = 0,05, se concluye que $0,000 < 0,05$. Por ende, se acepta la H_1 , lo que permite indicar que existe relación significativa entre la autoexpresión de situaciones sociales y el estrés laboral en docentes de la IES GUE San Carlos, Puno, 2023.

Hipótesis específica 2

Existe relación significativa entre la defensa de los propios derechos como consumidor y el estrés laboral en docentes de la IES GUE San Carlos, Puno, 2023.

1. Hipótesis estadísticas.

H0: No existe relación significativa entre la defensa de los propios derechos como consumidor y el estrés laboral en docentes de la IES GUE San Carlos, Puno, 2023.

$$\rho = 0$$

H1: Existe relación significativa entre la defensa de los propios derechos como consumidor y el estrés laboral en docentes de la IES GUE San Carlos, Puno, 2023.

$$\rho \neq 0$$

2. Nivel de significación (α)

El estudio presentado cuenta con un nivel de confianza de 0.95, además de un nivel de significación $\alpha = 0,05$, asumiendo dicho de riesgo por parte de las investigadoras, con el fin de rechazar o aceptar la hipótesis alterna del estudio.

3. Prueba estadística

Teniendo en cuenta que los integrantes de la muestra se seleccionaron de forma aleatoria y considerando los resultados de la prueba de normalidad de datos, se empleará el coeficiente de correlación no paramétrico de Rho Spearman.

4. Lectura del p-valor (sig.)

Una vez que se procesaron los datos, el p-valor o nivel de significancia estadística (sig.) hallado mediante el software SPSS versión 25, se ilustra en la tabla 19, lo que permitirá concluir si la hipótesis alterna es aceptada o rechazada.

Tabla 19.

Correlaciones entre la defensa de los propios derechos como consumidor y el estrés laboral.

		Dimensión 2: Defensa de los propios derechos como consumidor	Variable 2: Estrés laboral
Rho de Spearman	Dimensión 2: Defensa de los propios derechos como consumidor	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 68
	Variable 2: Estrés laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	-,219 ,073 68
			-,219 ,073 68

La tabla 19, muestra el valor de sig. = 0.073

5. Decisión estadística

Para aceptar o rechazar la hipótesis alterna, se usó el método de “P” (sig.) o valor de probabilidad que indica que al obtener un valor de “P” (sig.) menor o igual a 0,05 (α), se procede a aceptar la H_a , de ocurrir lo contrario, esta se rechaza.

Referente a la tabla 19 se puede apreciar que el valor de: $\rho = -0,219$, esta correlación se considera negativa baja, según Hernández et al. (2014), el coeficiente de correlación puede tomar valores entre -1.0 hasta +1.0, fluctuando entre una correlación negativa perfecta y una correlación positiva perfecta, de obtenerse un valor de cero (0), ello representaría la no existencia de una correlación entre las variables que se estudian. Según la tabla N° 19, se obtuvo un valor de $p = 0,073$ (sig.), que al compararse con el valor convencional de (α) = 0,05, se concluye que $0,073 > 0,05$. Por ende, se rechaza la H_1 , lo que permite indicar que no existe relación significativa entre la defensa de los propios derechos como consumidor y el estrés laboral en docentes de la IES GUE San Carlos, Puno, 2023.

Hipótesis específica 3

Existe relación significativa entre la expresión de enfado o disconformidad y el estrés laboral en docentes de la IES GUE San Carlos, Puno, 2023.

1. Hipótesis estadísticas.

H0: No existe relación significativa entre la expresión de enfado o disconformidad y el estrés laboral en docentes de la IES GUE San Carlos, Puno, 2023.

$$\rho = 0$$

H1: Existe relación significativa entre la expresión de enfado o disconformidad y el estrés laboral en docentes de la IES GUE San Carlos, Puno, 2023.

$$\rho \neq 0$$

2. Nivel de significación (α)

El estudio presentado cuenta con un nivel de confianza de 0.95, además de un nivel de significación $\alpha = 0,05$, asumiendo dicho de riesgo por parte de las investigadoras, con el fin de rechazar o aceptar la hipótesis alterna del estudio.

3. Prueba estadística

Teniendo en cuenta que los integrantes de la muestra se seleccionaron de forma aleatoria y considerando los resultados de la prueba de normalidad de datos, se empleará el coeficiente de correlación no paramétrico de Rho Spearman.

4. Lectura del p-valor (sig.)

Una vez que se procesaron los datos, el p-valor o nivel de significancia estadística (sig.) hallado mediante el software SPSS versión 25, se ilustra en la tabla 20, lo que permitirá concluir si la hipótesis alterna es aceptada o rechazada.

Tabla 20.

Correlaciones entre la expresión de enfado o disconformidad y el estrés laboral.

		Dimensión 3: Expresión de enfado o disconformidad	Variable 2: Estrés laboral
Rho de Spearman	Dimensión 3: Coeficiente de	1,000	-,303*
	Expresión de correlación	.	,012
	enfado o Sig. (bilateral)		
	disconformidad N	68	68
Variable 2: Estrés laboral	Coeficiente de	-,303*	1,000
	correlación	,012	.
	Sig. (bilateral)		
	N	68	68

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

La tabla 20, muestra el valor de sig. = 0.012

5. Decisión estadística

Para aceptar o rechazar la hipótesis alterna, se usó el método de “P” (sig.) o valor de probabilidad que indica que al obtener un valor de “P” (sig.) menor o igual a 0,05 (α), se procede a aceptar la H_a , de ocurrir lo contrario, esta se rechaza.

Referente a la tabla 20 se puede apreciar que el valor de: $\rho = -0,303$, esta correlación se considera negativa baja, según Hernández et al. (2014), el coeficiente de correlación puede tomar valores entre -1.0 hasta +1.0, fluctuando entre una correlación negativa perfecta y una correlación positiva perfecta, de obtenerse un valor de cero (0), ello representaría la no existencia de una correlación entre las variables que se estudian. Según la tabla N° 20, se obtuvo un valor de $p = 0,012$ (sig.), que al compararse con el valor convencional de (α) = 0,05, se concluye que $0,012 < 0,05$. Por ende, se acepta la H_1 , lo que permite indicar que existe relación significativa entre la expresión de enfado o disconformidad y el estrés laboral en docentes de la IES GUE San Carlos, Puno, 2023.

Hipótesis específica 4

Existe relación significativa entre decir no y cortar interacciones y el estrés laboral en docentes de la IES GUE San Carlos, Puno, 2023.

1. Hipótesis estadísticas.

H0: No existe relación significativa entre decir no y cortar interacciones y el estrés laboral en docentes de la IES GUE San Carlos, Puno, 2023.

$$\rho = 0$$

H1: Existe relación significativa entre decir no y cortar interacciones y el estrés laboral en docentes de la IES GUE San Carlos, Puno, 2023.

$$\rho \neq 0$$

2. Nivel de significación (α)

El estudio presentado cuenta con un nivel de confianza de 0.95, además de un nivel de significación $\alpha = 0,05$, asumiendo dicho de riesgo por parte de las investigadoras, con el fin de rechazar o aceptar la hipótesis alterna del estudio.

3. Prueba estadística

Teniendo en cuenta que los integrantes de la muestra se seleccionaron de forma aleatoria y considerando los resultados de la prueba de normalidad de datos, se empleará el coeficiente de correlación no paramétrico de Rho Spearman.

4. Lectura del p-valor (sig.)

Una vez que se procesaron los datos, el p-valor o nivel de significancia estadística (sig.) hallado mediante el software SPSS versión 25, se ilustra en la tabla 21, lo que permitirá concluir si la hipótesis alterna es aceptada o rechazada.

Tabla 21.*Correlaciones entre decir no y cortar interacciones y el estrés laboral.*

		Dimensión 4: Decir no y cortar interacciones	Variable 2: Estrés laboral
Rho de Spearman	Dimensión 4: Coeficiente de correlación	1,000	-,274*
	Dimensión 4: Sig. (bilateral)	.	,024
	Variable 2: Coeficiente de correlación	-,274*	1,000
	Variable 2: Sig. (bilateral)	,024	.
	N	68	68

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).
La tabla 21, muestra el valor de sig. = 0.024

5. Decisión estadística

Para aceptar o rechazar la hipótesis alterna, se usó el método de “P” (sig.) o valor de probabilidad que indica que al obtener un valor de “P” (sig.) menor o igual a 0,05 (α), se procede a aceptar la H_a , de ocurrir lo contrario, esta se rechaza.

Referente a la tabla 21 se puede apreciar que el valor de: $\rho = -0,274$, esta correlación se considera negativa baja, según Hernández et al. (2014), el coeficiente de correlación puede tomar valores entre -1.0 hasta +1.0, fluctuando entre una correlación negativa perfecta y una correlación positiva perfecta, de obtenerse un valor de cero (0), ello representaría la no existencia de una correlación entre las variables que se estudian. Según la tabla N° 21, se obtuvo un valor de $p = 0,024$ (sig.), que al compararse con el valor convencional de (α) = 0,05 y se concluye que $0,024 < 0,05$. Por ende, se acepta la H_1 , lo que permite indicar que existe relación significativa entre decir no y cortar interacciones y el estrés laboral en docentes de la IES GUE San Carlos, Puno, 2023.

Hipótesis específica 5

Existe relación significativa entre hacer peticiones y el estrés laboral en docentes de la IES GUE San Carlos, Puno, 2023.

1. Hipótesis estadísticas.

H0: No existe relación significativa entre hacer peticiones y el estrés laboral en docentes de la IES GUE San Carlos, Puno, 2023.

$$\rho = 0$$

H1: Existe relación significativa entre hacer peticiones y el estrés laboral en docentes de la IES GUE San Carlos, Puno, 2023.

$$\rho \neq 0$$

2. Nivel de significación (α)

El estudio presentado cuenta con un nivel de confianza de 0.95, además de un nivel de significación $\alpha = 0,05$, asumiendo dicho de riesgo por parte de las investigadoras, con el fin de rechazar o aceptar la hipótesis alterna del estudio.

3. Prueba estadística

Teniendo en cuenta que los integrantes de la muestra se seleccionaron de forma aleatoria y considerando los resultados de la prueba de normalidad de datos, se empleará el coeficiente de correlación no paramétrico de Rho Spearman.

4. Lectura del p-valor (sig.)

Una vez que se procesaron los datos, el p-valor o nivel de significancia estadística (sig.) hallado mediante el software SPSS versión 25, se ilustra en la tabla 22, lo que permitirá concluir si la hipótesis alterna es aceptada o rechazada.

Tabla 22.*Correlaciones entre hacer peticiones y el estrés laboral.*

		Dimensión 5: Hacer peticiones	Variable 2: Estrés laboral
Rho de Spearman	Dimensión 4: Hacer peticiones	1,000	,229
	Coeficiente de correlación	.	,060
	Sig. (bilateral)	68	68
	Variable 2: Estrés laboral	,229	1,000
	Coeficiente de correlación	,060	.
	Sig. (bilateral)	68	68

La tabla 22, muestra el valor de sig. = 0.060

5. Decisión estadística

Para aceptar o rechazar la hipótesis alterna, se usó el método de “P” (sig.) o valor de probabilidad que indica que al obtener un valor de “P” (sig.) menor o igual a 0,05 (α), se procede a aceptar la H_a , de ocurrir lo contrario, esta se rechaza.

Referente a la tabla 22 se puede apreciar que el valor de: $p = 0,229$, esta correlación se considera positiva baja, según Hernández et al. (2014), el coeficiente de correlación puede tomar valores entre -1.0 hasta +1.0, fluctuando entre una correlación negativa perfecta y una correlación positiva perfecta, de obtenerse un valor de cero (0), ello representaría la no existencia de una correlación entre las variables que se estudian. Según la tabla N° 22, se obtuvo un valor de $p = 0,060$ (sig.), que al compararse con el valor convencional de (α) = 0,05, se concluye que $0,060 > 0,05$. Por ende, se rechaza la H_1 , lo que permite indicar que no existe relación significativa entre hacer peticiones y el estrés laboral en docentes de la IES GUE San Carlos, Puno, 2023.

Hipótesis específica 6

Existe relación significativa entre iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto y el estrés laboral en docentes de la IES GUE San Carlos, Puno, 2023.

1. Hipótesis estadísticas.

H0: No existe relación significativa entre iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto y el estrés laboral en docentes de la IES GUE San Carlos, Puno, 2023.

$$\rho = 0$$

H1: Existe relación significativa entre iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto y el estrés laboral en docentes de la IES GUE San Carlos, Puno, 2023.

$$\rho \neq 0$$

2. Nivel de significación (α)

El estudio presentado cuenta con un nivel de confianza de 0.95, además de un nivel de significación $\alpha = 0,05$, asumiendo dicho de riesgo por parte de las investigadoras, con el fin de rechazar o aceptar la hipótesis alterna del estudio.

3. Prueba estadística

Teniendo en cuenta que los integrantes de la muestra se seleccionaron de forma aleatoria y considerando los resultados de la prueba de normalidad de datos, se empleará el coeficiente de correlación no paramétrico de Rho Spearman.

4. Lectura del p-valor (sig.)

Una vez que se procesaron los datos, el p-valor o nivel de significancia estadística (sig.) hallado mediante el software SPSS versión 25, se ilustra en la tabla 23, lo que permitirá concluir si la hipótesis alterna es aceptada o rechazada.

Tabla 23.

Correlaciones entre iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto y el estrés laboral.

		Dimensión 6: Iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto	Variable 2: Estrés laboral
Rho de Spearman	Dimensión 6: Iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 ,330** .006 68
	Variable 2: Estrés laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	-,330** ,006 68

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

La tabla 23, muestra el valor de sig. = 0.006

5. Decisión estadística

Para aceptar o rechazar la hipótesis alterna, se usó el método de “P” (sig.) o valor de probabilidad que indica que al obtener un valor de “P” (sig.) menor o igual a 0,05 (α), se procede a aceptar la H_a , de ocurrir lo contrario, esta se rechaza.

Referente a la tabla 23 se puede apreciar que el valor de: $\rho = -0,330$, esta correlación se considera negativa baja, según Hernández et al. (2014), el coeficiente de correlación puede tomar valores entre -1.0 hasta +1.0, fluctuando entre una correlación negativa perfecta y una correlación positiva perfecta, de obtenerse un valor de cero (0), ello representaría la no existencia de una correlación entre las variables que se estudian. Según la tabla N° 23, se obtuvo un valor de $p = 0,006$ (sig.), que al compararse con el valor convencional de (α) = 0,05, se concluye que $0,006 < 0,05$. Por ende, se acepta la H_1 , lo que permite indicar que existe relación significativa entre iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto y el estrés laboral en docentes de la IES GUE San Carlos, Puno, 2023.

VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

7.1. Comparación de resultados

En el estudio realizado por Ramírez (2022), concluye que las Habilidades Sociales muestran una correlación significativa con relación al estrés laboral docente por el regreso a clases presenciales, considerándose que, si el docente presenta un alto nivel de Habilidades Sociales, el nivel de estrés laboral será bajo; estos datos concuerdan con los resultados obtenidos en la presente investigación pese a que nos encontramos en un periodo post pandemia.

Amaya et al., (2018), en su tesis, concluyeron que la implementación de un conjunto de acciones que permitan trabajar en el desarrollo de habilidades sociales de los docentes conllevará a la mejora de sus capacidades, estos resultados coinciden con la investigación realizada, puesto que el 82,2 % de docentes presentan un nivel alto de habilidades sociales.

Mendo (2019), en su estudio concluyeron que, si se entrena a los estudiantes universitarios en habilidades sociales, ello influirá positivamente sobre sus habilidades sociales y disminuirá la ansiedad social, ello coincide con los resultados de la presente investigación, puesto que el 82,2% presentan un nivel alto de habilidades sociales y un nivel de estrés bajo.

Vera & Santivañez (2020), en su estudio se evidencia que el 61,6% de docentes alcanzan un nivel alto en Habilidades sociales lo cual concuerda con la presente investigación, donde se obtiene que el 82,2% de los docentes tienen un nivel alto de habilidades sociales.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

En la presente investigación llegamos a las siguientes conclusiones:

Se ha podido determinar que las habilidades sociales se relacionan de manera significativa con el estrés laboral en docentes de la IES GUE San Carlos, Puno, 2023, al haberse obtenido un valor $\rho = -0,509$ y un valor de significancia de $p=0.000$ (correlación inversa moderada); por lo cual se considera que, si el docente presenta altos niveles en sus habilidades sociales, su estrés laboral será menor.

La autoexpresión de situaciones sociales se relaciona de manera significativa con el estrés laboral en docentes de la IES GUE San Carlos, Puno, 2023, habiéndose obtenido un valor de correlación de $-0,414$, con un valor de significancia de 0.000 .

La defensa de los propios derechos no se relaciona de manera significativa con el estrés laboral en docentes de la IES GUE San Carlos, Puno, 2023, habiéndose obtenido un valor de correlación de $-0,219$, sin embargo, un valor de significancia de 0.073 .

La expresión de enfado o disconformidad se relaciona de manera significativa con el estrés laboral en docentes de la IES GUE San Carlos, Puno, 2023, habiéndose obtenido un valor de correlación de $-0,303$, con un valor de significancia de 0.012 .

El decir no y cortar interacciones se relaciona de manera significativa con el estrés laboral en docentes de la IES GUE San Carlos, Puno, 2023, habiéndose obtenido un valor de correlación de $-0,274$, con un valor de significancia de 0.024 .

El hacer peticiones no se relaciona de manera significativa con el estrés laboral en docentes de la IES GUE San Carlos, Puno, 2023, habiéndose obtenido un valor de correlación de $0,229$, sin embargo, un valor de significancia de 0.060 .

El iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto se relaciona de manera significativa con el estrés laboral en docentes de la IES GUE San Carlos, Puno, 2023, habiéndose obtenido un valor de correlación de -0,330, con un valor de significancia de 0.006.

RECOMENDACIONES

Para mejorar el nivel de habilidades sociales y controlar los niveles de estrés, se recomienda al director de la IES GUE San Carlos de Puno, llevar a cabo talleres orientados al desarrollo de habilidades sociales en los docentes, para que puedan disminuir los niveles de estrés.

Se recomienda a los docentes reforzar la habilidad de expresar de manera franca sus opiniones, en diversas situaciones sociales a las que se enfrente, de tal manera que pueda disminuir sus niveles de estrés.

Los docentes pueden seguir reforzando la habilidad de defender sus propios derechos como consumidor, planteando sus molestias de manera pacífica y asertiva.

Se sugiere a los docentes trabajar su habilidad para manifestar su enfado o disconformidad en situaciones que lo ameritan, a través de una comunicación asertiva, para poder disminuir sus niveles de estrés.

Se recomienda a los docentes reforzar la capacidad de decir no, para expresar su disconformidad y cortar aquellas interacciones que no desea mantener, de ese modo podrá disminuir sus niveles de estrés.

Los docentes pueden enfocarse en mejorar su habilidad para hacer peticiones, teniendo en cuenta su equilibrio emocional (afecto, confianza y cordialidad)

Se sugiere a los docentes fortalecer la capacidad de relacionarse con sus pares laborales, en especial con los del sexo opuesto, para mantener relaciones interpersonales saludables, dentro del marco del respeto, de tal manera que pueda disminuir sus niveles de estrés.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvites, C. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos y Representaciones*, 07(3), 141-159. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2307-79992019000300006&script=sci_abstract
- Amaya, J., Meziat, L., & Moreno, C. (2018). *Diseño de un programa de fortalecimiento de habilidades sociales para incrementar la motivación de los docentes de educación básica secundaria del colegio Cristobal Colón [Tesis de especialización, Universidad Cooperativa de Colombia]*. Obtenido de <https://www.unicef.org/venezuela/informes/habilidades-para-la-vida-herramientas-para-el-buentrato-y-la-prevenci%C3%B3n-de-la-violencia#:~:text=Puntos%20destacados,desaf%C3%ADos%20de%20la%20vida%20diaria%E2%80%9D>
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). *Diseño y Metodología de la Investigación* (Primera ed.). Enfoques Consulting E.I.R.L. Obtenido de www.tesisconjosearias.com
- Bada, O., Salas, R., Castillo, E., Arroyo, E., & Carbonell, C. (2020). Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos. *Medisur*, 18(6).
- Barraza, A. (2007). El campo de estudio del estrés: del programa de investigación estímulo-respuesta al programa de investigación persona-retorno. *Revista Internacional de Psicología*, 8(02), 1-30. Obtenido de <file:///C:/Users/Intel/Downloads/editor,+48-184-1-PB.pdf>
- Bermejo, B., & Fernández, J. (2010). Habilidades Sociales y resolución de conflictos en Centros de Andalucía (España). *revista Electrónica Educación Inclusiva*, 3(2). Obtenido de <file:///C:/Users/Intel/Downloads/Dialnet->

HabilidadesSocialesYResolucionDeConflictosEnCentro-3276640.pdf

Caceres, J. (1999). *Gramática descriptiva y funcional de la lengua española*. Gráfica Liñan E.I.R.L.

Calvete, E., & Villa, A. (1997). *Programa Programa "Deusto 14-16": II. Evaluación en el estrés docente*. Mensajero.

Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica*. San Marcos.

CCuno, H. (2020). *Habilidades sociales y convivencia escolar en docentes de la Institución Educativa N° 134 Mario Florián – SJL, 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46418/Ccuno_CH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chappa, A., & Valle, W. (2020). *Estrés y desempeño laboral en docentes de la I.E. Genaro Huamán Acuache distrito de Bautista Ica, 2020* [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma de Ica]. Obtenido de <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1094/1/Anny%20Julissa%20Chappa%20Gabulle.pdf>

Cuevas, M., & Tania, G. (2012). Análisis crítico de tres perspectivas psicológicas de estrés en el trabajo. *Trabajo y sociedad*(19), 89-91. Obtenido de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712012000200005

Fernandez, L. (2019). Habilidades sociales en la práctica docente: una mirada desde los actores de la educación básica. *RECIE. Revista Electrónica Científica de Investigación*, 4(2). doi:<https://doi.org/10.33010/recie.v4i2.383>

Ferreira, J. (2021). *Estrés laboral en docentes de la comuna de Quilpué en periodo de pandemia por COVID-19* [Tesis de pregrado, Universidad]. Obtenido de <https://hdl.handle.net/11673/50441>

- García, M. (2020). Estrés laboral en docentes de enseñanza secundaria de una institución pública de la ciudad de Manta. *Revista San Gregorio*(43). Obtenido de <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i43.1412>
- Gismero, E. (2000). *EHS escala de habilidades sociales: manual*. TEA Ediciones.
- Guillén, V. (2008). *Tratamiento para las reacciones al estrés mediante realidad virtual. [Tesis de doctorado, Universidad de Valencia]*.
- Gutiérrez, P., Morán, S., & Sanz, I. (2005). El estrés docente: elaboración de la escala ED-6 para su evaluación. *RELIEVE*, 11(1), 47-61. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/916/91611103.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). McGraw-Hill / Interamericana.
- Hurtado, J. (2000). *Metodología de la Investigación Holística*. Fundación Sypal.
- Karasek, R. (1979). Demandas del trabajo, latitud de decisión laboral y estrés mental: implicaciones para el rediseño del trabajo. *Ciencia Administrativa Trimestral*, 285-309.
- Kasarek, R. (1998). Demand/control model: a social, emotional, and physiological approach to stress risk and active behaviour development. *Encyclopedia of occupational health and safety*.
- Kyriacou, C. (2001). Estrés docente: direcciones para futuras investigaciones. *Revista educativa*, 53, 28-35. Obtenido de <https://doi.org/10.1080/00131910120033628>
- Lazarus, R., & Folkman, S. (1984). *Estrés y procesos cognitivos*. Martinez Roca.
- Llontop, E. (2016). *Características del estrés laboral en docentes universitarios de una Universidad Particular de Chiclayo, 2015. [Tesis de Maestría, Universidad de Piura]*.

- Marc, E., & Picard, D. (1992). *La interacción social*. Ediciones Paidós.
- Mendo, S. (2019). *Desarrollo de habilidades Sociales y de trabajo en equipo en el contexto universitario: Aprendizaje cooperativo y entrenamiento en habilidades sociales*. [Tesis de Doctorado, Universidad de Extremadura]. Obtenido de https://dehesa.unex.es:8443/bitstream/10662/9276/1/TDUEX_2019_Mendo_Lazaro.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2016).). *Estrés en el trabajo: Un reto colectivo*. Obtenido de OIT: <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>
- Organización Mundial de la Salud. (19 de octubre de 2020). *Salud ocupacional: Estrés en el lugar de trabajo*. Obtenido de OMS: <https://www.who.int/news-room/questions-andanswers/item/occupational-health-stress-at-the-workplace>
- Polo, J., & Colque, L. (2022). *Estrés laboral y su relación con el desempeño laboral en los profesionales de educación de la I.E. Mariscal Cáceres en pandemia Covid-19, distrito de Ciudad Nueva-Tacna* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma de Ica]. Obtenido de <http://repositorio.autonomaieica.edu.pe/bitstream/autonomaieica/2010/1/COLQUE%20COLQUE%20LIBBETH%20AHISA%20-%20POLO%20INCISO%20JOANA%20ERIKA.pdf>
- Posso, M. (s.f.). *Metodología de la Investigación*.
- Proaño, A. (2016). *Habilidades sociales y ansiedad en estudiantes de octavo, noveno y décimo grado de la unidad educativa Dr. Ricardo Cornejo Rosales*. [Para optar Título de Magister, Universidad Central de Ecuador]. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/8936>
- Ramírez, O. (2022). *Habilidades sociales y estrés laboral docente por retorno a clases presenciales en una institución educativa*

emblemática de Miraflores [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/95922>

Roca, E. (2014). *Cómo mejorar tus habilidades sociales* (Cuarta ed.). ACDE. Obtenido de <https://www.cop.es/colegiados/PV00520/pdf/Habilidades%20social es-Dale%20una%20mirada.pdf>

Rosales, J., Alonso, S., & Caparrós, B. (2013). *Habilidades sociales*. Mc Graw Hill.

Samanamud, O. (2016). *Propiedades psicométricas de la escala de Estrés Docente (ED-6) en Instituciones Educativas estatales de secundaria del distrito de Trujillo. [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo].* Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21053/Samanamud_ROE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Tapia, C., & Cubo, S. (2017). Habilidades sociales relevantes: percepciones de múltiples actores educativos. *Magis*, 9(19), 135-136.

UNICEF. (Mayo de 2017). *Habilidades para la vida. Herramientas para el buen trato y la prevención de la violencia*. Obtenido de UNICEF Venezuela: <https://www.unicef.org/venezuela/informes/habilidades-para-la-vida-herramientas-para-el-buentrato-y-la-prevenci%C3%B3n-de-la-violencia#:~:text=Puntos%20destacados,desaf%C3%ADos%20de%20la%20vida%20diaria%E2%80%9D>

Vera, M., & Santivañez, P. (2020). *Habilidades Sociales y Satisfacción Laboral en docentes tutores de una Universidad de Huancayo, 2020. [Tesis de pre-grado, Universidad Continental].* Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12394/11496>

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema general</p> <p>1.1 ¿Cuál es la relación entre las habilidades sociales y el estrés laboral en docentes de la IES GUE San Carlos, Puno, 2023?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>P.E.1 ¿Cuál es la relación entre la autoexpresión de situaciones sociales y el estrés laboral en docentes de la IES GUE San Carlos, Puno, 2023?</p> <p>P.E.2 ¿Cuál es la relación entre la defensa de los propios derechos como consumidor y el estrés laboral en docentes de la IES GUE San Carlos, Puno, 2023?</p> <p>P.E.3</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación existente entre las habilidades sociales y el estrés laboral en docentes de la IES GUE San Carlos, Puno, 2023</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>O.E.1 Determinar la relación existente entre la autoexpresión de situaciones sociales y el estrés laboral en docentes de la IES GUE San Carlos, Puno, 2023.</p> <p>O.E.2 Determinar la relación existente entre la defensa de los propios derechos como consumidor y el estrés laboral en docentes de la IES GUE San Carlos, Puno, 2023.</p> <p>O.E.3 Determinar la relación existente entre la expresión de enfado o</p>	<p>Hipótesis general Existe relación significativa entre las habilidades sociales y el estrés en docentes de la IES GUE San Carlos de Puno, en el año 2023.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>H.E.1 Existe relación significativa entre la autoexpresión de situaciones sociales y el estrés en docentes de la IES GUE San Carlos de Puno, en el año 2023.</p> <p>H.E.2 Existe relación significativa entre la defensa de los propios derechos como consumidor y el estrés en docentes de la IES GUE San Carlos de Puno, en el año 2023.</p> <p>H.E.3</p>	<p>Variable 1: Habilidades sociales</p> <p>Dimensiones:</p> <p>D.1: Autoexpresión de situaciones sociales D.2: Defensa de los propios derechos como consumidor. D.3: Expresión de enfado o disconformidad D.4: Decir no y cortar interacciones D.5: Hacer peticiones D.6: Iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto</p> <p>Variable 2: Estrés Laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <p>D.1: Ansiedad D.2: Depresión D.3: Creencias desadaptativas D.4: Presiones</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo de investigación: Básico</p> <p>Nivel de Investigación: Descriptivo – Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental de corte transversal</p> <p>Población: 125</p> <p>Muestra: 68</p> <p>Técnica e instrumentos:</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Escala de Habilidades Sociales (EHS)</p>

<p>¿Cuál es la relación entre la expresión de enfado o disconformidad y el estrés laboral en docentes de la IES GUE San Carlos, Puno, 2023?</p> <p>P.E.4 ¿Cuál es la relación entre decir no y cortar interacciones y el estrés laboral en docentes de la IES GUE San Carlos, Puno, 2023?</p> <p>P.E.5 ¿Cuál es la relación entre hacer peticiones y el estrés laboral en docentes de la IES GUE San Carlos, Puno, 2023?</p> <p>P.E.6 ¿Cuál es la relación entre iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto y el estrés laboral en docentes de la IES GUE San Carlos, Puno, 2023?</p>	<p>disconformidad y el estrés laboral en docentes de la IES GUE San Carlos, Puno, 2023.</p> <p>O.E.4 Determinar la relación existente entre decir no y cortar interacciones y el estrés laboral en docentes de la IES GUE San Carlos, Puno, 2023.</p> <p>O.E.5 Determinar la relación existente entre hacer peticiones y el estrés laboral en docentes de la IES GUE San Carlos, Puno, 2023.</p> <p>O.E.6 Determinar la relación existente entre iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto y el estrés laboral en docentes de la IES GUE San Carlos, Puno, 2023.</p>	<p>Existe relación significativa entre la expresión de enfado o disconformidad y el estrés en docentes de la IES GUE San Carlos de Puno, en el año 2023.</p> <p>H.E.4 Existe relación significativa entre decir no y cortar interacciones y el estrés en docentes de la IES GUE San Carlos de Puno, en el año 2023.</p> <p>H.E.5 Existe relación significativa entre hacer peticiones y el estrés en docentes de la IES GUE San Carlos de Puno, en el año 2023.</p> <p>H.E.6 Existe relación significativa entre iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto y el estrés en docentes de la IES GUE San Carlos de Puno, en el año 2023.</p>	<p>D.5: Desmotivación D.6: Mal afrontamiento</p>	<p>Escala de Estrés docente (ED-6)</p>
---	---	---	--	--

Anexo 02: Instrumentos de recolección de datos

ESCALA DE HABILIDADES SOCIALES

INSTRUCCIONES:

A continuación, aparecen frases que describen diversas situaciones, se trata de que las lea muy atentamente y responda en qué medida se identifica o no con cada una de ellas, si le describe o no. No hay respuestas correctas ni incorrectas, lo importante es que responda con la máxima sinceridad posible.

Para responder utilice la siguiente clave:

A = No me identifico, en la mayoría de las veces no me ocurre o no lo haría.

B = No tiene que ver conmigo, aunque alguna vez me ocurra

C = Me describe aproximadamente, aunque no siempre actúe así o me sienta así

D = Muy de acuerdo, me sentiría así o actuaría así en la mayoría de los casos

MARCAR LA LETRA ELEJIDA EN EL ESPACIO CORRESPONDIENTE.

1. A veces evito hacer preguntas por miedo a ser estúpido	
2. Me cuesta telefonar a tiendas , oficinas, etc. para preguntar algo	
3. Si al llegar a mi casa encuentro un defecto en algo que he comprado, voy a la tienda a devolverlo.	
4. Cuando en una tienda atienden antes a alguien que entro después que yo, me quedo callado.	
5. Si un vendedor insiste en enseñarme un producto que no deseo en absoluto , paso un mal rato para decirle que "NO"	
6. A veces me resulta difícil pedir que me devuelvan algo que deje prestado.	
7. Si en un restaurant no me traen la comida como le había pedido, llamo al camarero y pido que me hagan de nuevo.	
8. A veces no sé qué decir a personas atractivas al sexo opuesto.	
9. Muchas veces cuando tengo que hacer un halago no sé qué decir.	
10. Tiendo a guardar mis opiniones a mí mismo	
11. A veces evito ciertas reuniones sociales por miedo a hacer o decir alguna tontería.	
12. Si estoy en el cine y alguien me molesta con su conversación, me da mucho apuro pedirle que se calle.	
13. Cuando algún amigo expresa una opinión con la que estoy muy en desacuerdo prefiero callarme a manifestar abiertamente lo que yo pienso.	
14. Cuando tengo mucha prisa y me llama una amiga por teléfono, me cuesta mucho cortarla.	
15. Hay determinadas cosas que me disgusta prestar, pero si me las piden, no sé cómo negarme.	
16. Si salgo de una tienda y me doy cuenta de que me han dado mal vuelto , regreso allí a pedir el cambio correcto	
17. No me resulta fácil hacer un cumplido a alguien que me gusta.	
18. Si veo en una fiesta a una persona atractiva del sexo opuesto, tomo la iniciativa y me acerco a entablar conversación con ella.	
19. Me cuesta expresar mis sentimientos a los demás	

20. Si tuviera que buscar trabajo, preferiría escribir cartas de presentación a tener que pasar por entrevistas personales.	
21. Soy incapaz de regatear o pedir descuento al comprar algo.	
22. Cuando un familiar cercano me molesta, prefiero ocultar mis sentimientos antes que expresar mi enfado.	
23. Nunca se cómo "cortar " a un amigo que habla mucho	
24. cuando decido que no me apetece volver a salir con una personas, me cuesta mucho comunicarle mi decisión	
25. Si un amigo al que he prestado cierta cantidad de dinero parece haberlo olvidado, se lo recuerdo.	
26. Me suele costar mucho pedir a un amigo que me haga un favor.	
27. Soy incapaz de pedir a alguien una cita	
28. Me siento turbado o violento cuando alguien del sexo opuesto me dice que le gusta algo de mi físico	
29. Me cuesta expresar mi opinión cuando estoy en grupo	
30. Cuando alguien se me "cuela" ("se mete")* en una fila hago como si no me diera cuenta.	
31. Me cuesta mucho expresar mi ira , cólera, o enfado hacia el otro sexo aunque tenga motivos justificados	
32. Muchas veces prefiero callarme o "quitarme de en medio "para evitar problemas con otras personas.	
33. Hay veces que no se negarme con alguien que no me apetece pero que me llama varias veces.	
TOTAL	

*Se le ha agregado ("se mete") para mejor comprensión

ESCALA DE ESTRÉS DOCENTE E - 6

EVALUADO (A)	:	
EDAD	:	
SEXO	:	
INSTITUCIÓN	:	
FECHA	:	
	:	
EVALUADOR(A)	:	

INSTRUCCIONES:

A continuación, encontrará una serie de afirmaciones acerca de las cuales usted deberá mostrar su acuerdo en una escala de cinco números de forma que el 1 indicará el máximo desacuerdo y el 5 el total acuerdo, utilice los números intermedios de forma adecuada. Recuerde que no existen contestaciones buenas o malas, por lo cual sea sincero. La contestación es anónima y confidencial. Muchas gracias por su colaboración.

N°	ÍTEMS	Total desacuerdo			total acuerdo	
		1	2	3	4	5
1	Me cuesta tranquilizarme tras los contratiempos laborales	1	2	3	4	5
2	Recurso al consumo de sustancias (tés, fármacos, etc.) para aliviar mi malestar.	1	2	3	4	5
3	Al pensar en el trabajo me pongo intranquilo.	1	2	3	4	5
4	Me paso el día pensando en cosas del trabajo.	1	2	3	4	5
5	Me acelero con cuestiones laborales que realmente no son tan urgentes.	1	2	3	4	5
6	En muchos momentos de la jornada laboral me noto tenso.	1	2	3	4	5
7	La tensión del trabajo está alterando mis hábitos de sueño.	1	2	3	4	5
8	Me perturba estar expuesto a cambios en el trabajo sobre los que no tengo ningún control.	1	2	3	4	5
9	Me cuesta concentrarme cuando me pongo a trabajar	1	2	3	4	5
10	La tensión laboral hace que visite el baño con más frecuencia de la normal.	1	2	3	4	5
11	Creo que los problemas laborales están afectando mi estado de salud físico.	1	2	3	4	5
12	Ante los problemas en el trabajo noto que se me altera la respiración.	1	2	3	4	5
13	Hay tareas laborales que afronto con temor.	1	2	3	4	5
14	Debería de actuar con más calma en las tareas laborales.	1	2	3	4	5
15	En la institución se dan situaciones de tensión que hacen que me entren sudores fríos.	1	2	3	4	5
16	Los problemas laborales me ponen agresivo.	1	2	3	4	5
17	Pierdo fácilmente la paciencia con las cosas del trabajo.	1	2	3	4	5
18	La tensión en el trabajo está alterando mis hábitos alimenticios.	1	2	3	4	5
19	En la institución se dan situaciones de tensión que hacen que se me acelere el pulso.	1	2	3	4	5
20	A menudo siento ganas de llorar	1	2	3	4	5
21	Me entristezco demasiado ante los problemas laborales	1	2	3	4	5

22	Tiendo a ser pesimista ante los problemas del trabajo	1	2	3	4	5
23	Me siento triste con más frecuencia de lo que era normal en mí.	1	2	3	4	5
24	Me cuesta trabajo avanzar por la vida.	1	2	3	4	5
25	Tengo la sensación de estar desmoronándome	1	2	3	4	5
26	Siento que los problemas en el trabajo me debilitan.	1	2	3	4	5
27	Me falta energía para afrontar la labor del profesor.	1	2	3	4	5
28	A veces veo el futuro sin ilusión alguna.	1	2	3	4	5
29	A veces pienso que el mundo es una basura.	1	2	3	4	5
30	Creo que no hay buenos o malos profesores, sino buenos o malos alumnos.	1	2	3	4	5
31	Me pagan por enseñar, no por formar personas.	1	2	3	4	5
32	Lo mejor de la docencia son las vacaciones.	1	2	3	4	5
33	El salario del profesor es muy poco motivador.	1	2	3	4	5
34	Socialmente se valora muy poco nuestro trabajo.	1	2	3	4	5
35	Creo que los problemas de la docencia no tienen arreglo.	1	2	3	4	5
36	Incluir alumnos con Necesidades Educativas Especiales en el aula es un error que perjudica el rendimiento del resto.	1	2	3	4	5
37	Ser profesor tiene más desventajas que ventajas.	1	2	3	4	5
38	La política educativa pide mucho a cambio de poco.	1	2	3	4	5
39	La mayoría de los alumnos no asumen su responsabilidad en materia escolar.	1	2	3	4	5
40	La evaluación que los alumnos puedan hacer del profesor la considero poco fiable.	1	2	3	4	5
41	La mayoría de los alumnos exigen al profesor más de lo que éste puede dar.	1	2	3	4	5
42	Realizar Adaptaciones Curriculares me resulta difícil.	1	2	3	4	5
43	A medida que avanza la jornada laboral siento más necesidad de que ésta acabe.	1	2	3	4	5
44	En mis clases hay buen clima de trabajo. *	1	2	3	4	5
45	Los alumnos responden sin ningún problema a mis indicaciones. *	1	2	3	4	5
46	Hay clases en las que casi empleo más tiempo en reprender que en explicar.	1	2	3	4	5
47	Acabo las jornadas de trabajo extenuado.	1	2	3	4	5
48	Se me hace muy duro terminar el semestre.	1	2	3	4	5
49	A algunos alumnos lo único que les pido es que no me molesten mientras enseñó a los demás.	1	2	3	4	5
50	Me siento desbordado por el trabajo.	1	2	3	4	5
51	A veces trato de eludir responsabilidades.	1	2	3	4	5
52	Creo que la mayoría de mis alumnos me consideran un profesor excelente. *	1	2	3	4	5
53	Me siento quemado por este trabajo.	1	2	3	4	5
54	Mi trabajo contribuye a la mejora de la sociedad. *	1	2	3	4	5
55	Estoy lejos de la autorrealización laboral.	1	2	3	4	5
56	He perdido la motivación por la enseñanza.	1	2	3	4	5
57	En igualdad de condiciones económicas cambiaría de trabajo	1	2	3	4	5

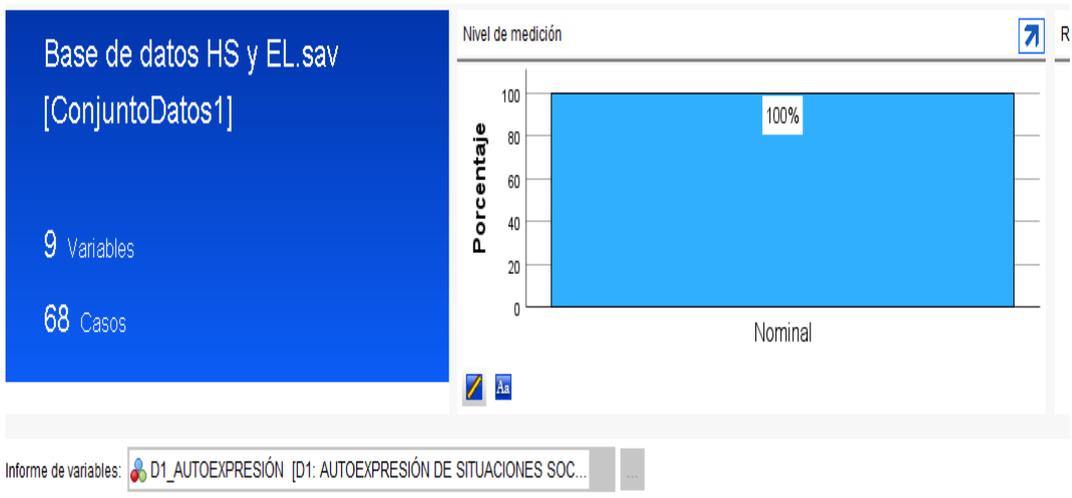
58	Conservo en muchos aspectos la ilusión del principiante. *	1	2	3	4	5
59	Pocas cosas me hacen disfrutar en este trabajo.	1	2	3	4	5
60	Ante muchas de mis tareas laborales me inunda la desgana.	1	2	3	4	5
61	Los alumnos me valoran positivamente como profesor. *	1	2	3	4	5
62	Estoy bastante distanciado del ideal de profesor con el que comencé a ejercer	1	2	3	4	5
63	El trabajo me resulta monótono.	1	2	3	4	5
64	Los malos momentos personales de los alumnos me afectan personalmente.	1	2	3	4	5
65	Considero el reciclaje profesional un aspecto imprescindible en este trabajo *	1	2	3	4	5
66	Me animo fácilmente cuando estoy triste. *	1	2	3	4	5
67	El aula (o las aulas) en la que trabajo me resulta acogedora. *	1	2	3	4	5
68	Siempre me he adaptado bien a los cambios que me han surgido en el trabajo.*	1	2	3	4	5
69	Mis relaciones con los “superiores” son difíciles.	1	2	3	4	5
70	La organización de la institución me parece buena. *	1	2	3	4	5
71	Mis compañeros cuentan conmigo para lo que sea. *	1	2	3	4	5
72	Resuelvo con facilidad los problemas del trabajo. *	1	2	3	4	5
73	Mis relaciones sociales fuera de la institución (familia, pareja, amigos, etc.) son muy buenas. *	1	2	3	4	5
74	Dispongo de los medios necesarios para ejercer mi labor como yo quisiera. *	1	2	3	4	5
75	El trabajo afecta negativamente otras facetas de mi vida.	1	2	3	4	5
76	Afronto con eficacia los problemas que a veces surgen con los compañeros. *	1	2	3	4	5
77	Busco ayuda o apoyo cuando tengo problemas laborales. *	1	2	3	4	5

Anexo 03: Base de datos

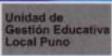
	D1_AUTOEXPRESIÓN	D2_DEFENSA	D3_EXPOSICIÓN	D4_DECIRNO	D5_HACERPETICIONES	D6_INICIARINTERACCIONES	V1_HABILIDADES SOCIALES	V2_ESTRES LABORAL	SEXO
1	1	3	1	1	2	1	3	2	1
2	2	3	2	1	1	3	3	1	1
3	2	2	1	2	1	3	3	1	2
4	2	2	3	3	3	3	3	4	2
5	1	1	2	3	2	1	3	2	1
6	3	3	3	3	1	3	3	1	1
7	2	2	1	3	1	3	3	5	2
8	1	3	1	1	1	1	3	4	1
9	3	3	3	3	1	3	3	1	2
10	3	3	3	2	1	2	3	2	1
11	3	1	3	3	1	1	3	3	1
12	1	1	2	1	3	1	2	5	2
13	2	2	2	2	1	2	3	4	1
14	3	1	3	3	2	2	3	1	2
15	3	3	3	3	1	3	3	2	2
16	2	1	2	1	2	2	3	1	1
17	3	3	1	1	2	3	3	3	1
18	3	1	3	1	1	1	3	5	1
19	3	3	3	3	1	3	3	1	2
20	2	1	3	2	2	2	3	5	2
21	2	1	1	1	1	3	3	2	2
22	1	1	1	1	2	2	2	5	1
23	1	2	3	2	2	3	3	1	1
24	1	1	1	1	1	2	2	5	1
25	3	2	3	3	1	1	3	1	2
26	1	3	1	1	2	2	2	5	1
27	2	2	2	3	1	3	3	3	2
28	1	3	1	1	2	2	2	5	1
29	1	1	1	1	2	1	2	5	1
30	3	3	2	3	1	3	3	1	1
31	3	1	1	1	1	2	3	2	1
32	3	3	3	3	1	1	3	1	1
33	1	2	3	3	1	3	3	5	2
34	1	1	3	1	1	2	3	2	2
35	1	2	3	1	2	2	3	3	2
36	1	2	2	3	1	2	3	1	2
37	3	1	3	3	1	3	3	1	2
38	3	3	3	3	1	3	3	1	2

	D1_AUTOEXPRESIÓN	D2_DEFENSA	D3_EXPOSICIÓN	D4_DECIRNO	D5_HACERPETICIONES	D6_INICIARINTERACCIONES	V1_HABILIDADES SOCIALES	V2_ESTRES LABORAL	SEXO
37	3	1	3	3	1	3	3	1	2
38	3	3	3	3	1	3	3	1	2
39	1	1	2	1	1	2	3	4	2
40	3	2	3	3	1	2	3	2	2
41	3	3	3	3	2	1	3	4	1
42	2	1	3	2	1	2	3	1	2
43	1	1	1	1	2	1	2	5	2
44	1	2	2	3	1	2	3	5	2
45	3	2	3	3	1	2	3	4	2
46	2	2	2	1	2	1	3	1	1
47	3	3	2	3	1	3	3	3	2
48	3	3	2	1	3	3	3	2	1
49	2	1	3	3	2	1	3	4	2
50	3	1	3	3	1	3	3	1	1
51	1	3	1	1	2	1	3	2	1
52	2	3	2	1	1	3	3	1	1
53	2	2	1	2	1	3	3	1	2
54	2	2	3	3	3	3	3	4	2
55	1	1	2	3	2	1	3	2	1
56	3	3	3	3	1	3	3	1	1
57	2	2	1	3	1	3	3	5	2
58	1	3	1	1	1	1	3	4	1
59	3	3	3	3	1	3	3	1	2
60	3	3	3	2	1	2	3	2	1
61	3	1	3	2	1	1	3	3	1
62	1	1	2	1	3	1	2	5	2
63	2	2	2	2	1	2	3	4	1
64	3	1	3	3	2	2	3	1	2
65	3	3	3	3	1	3	3	2	2
66	2	1	2	1	2	2	3	1	1
67	3	3	1	1	2	3	3	3	1
68	3	1	3	1	1	1	3	5	1

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	D1_AUTOE...	Numérico	8	0	D1: AUTOEXP...	{1, BAJO}...	Ninguna	11	Derecha	Nominal	Entrada
2	D2_DEFEN...	Numérico	8	0	D2: DEFENSA ...	{1, BAJO}...	Ninguna	11	Derecha	Nominal	Entrada
3	D3_EXPRES...	Numérico	8	0	D3: EXPRESIÓ...	{1, BAJO}...	Ninguna	11	Derecha	Nominal	Entrada
4	D4_DECIR...	Numérico	8	0	D4: DECIR NO ...	{1, BAJO}...	Ninguna	11	Derecha	Nominal	Entrada
5	D5_HACER...	Numérico	8	0	D5: HACER PE...	{1, BAJO}...	Ninguna	11	Derecha	Nominal	Entrada
6	D6_INICIAR...	Numérico	8	0	D6: INICIAR IN...	{1, BAJO}...	Ninguna	11	Derecha	Nominal	Entrada
7	V1_HABILL...	Numérico	8	0	V1: HABILIDAD...	{1, BAJO}...	Ninguna	11	Derecha	Nominal	Entrada
8	V2_ESTRE...	Numérico	8	0	V2: ESTRES L...	{1, MUY BAJ...	Ninguna	11	Derecha	Nominal	Entrada
9	SEXO	Numérico	8	0	SEXO	{1, MASCUL...	Ninguna	11	Derecha	Nominal	Entrada



Anexo 04: Carta de aceptación



PERÚ Ministerio de Educación Dirección Regional de Educación Puno Unidad de Gestión Educativa Local Puno Gran Unidad Escolar San Carlos

INSTITUCIÓN EDUCATIVA BOLIVARIANA Y EMBLEMÁTICA
"GRAN UNIDAD ESCOLAR SAN CARLOS"
Fundada por el libertador Don Simón José Antonio de la Santísima Trinidad Bolívar y Palacios el 07 de Agosto de 1825

CONSTANCIA

EL QUE SUSCRIBE, DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA GRAN UNIDAD ESCOLAR "SAN CARLOS" - PUNO.

HACE CONSTAR:

Que, la Sra. **EMILSE NOELIA PERALTA RAMIREZ**, identificado con DNI N° 43704492 y la Sra. **MILENA ZUBIETA VELASQUEZ** identificado con DNI N° 42528915, estudiantes de la Universidad Autónoma de Ica, de la Facultad de Ciencias de la Salud del programa académico de Psicología.

Por lo que la Dirección del plantel, **AUTORIZA** la aplicación de instrumento de investigación denominado "HABILIDADES SOCIALES Y ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE LA IES GUE SAN CARLOS, PUNO 2023" debiendo realizar en el horario disponible.

Dicha actividad se desarrollará a partir del día 10 de junio hasta el 12 de agosto del presente año, al culminar deberá presentar el informe final refrendado por el Sub Director de Formación General de Turno respectivamente.

Se expide la presente a solicitud de la interesada para los fines que viera por conveniente.

Puno, 15 de junio de 2023.



Prof. Carlos David Manjé Jarrico
DIRECTOR
IE GRAN UNIDAD ESCOLAR SAN CARLOS - PUNO

Anexo 05: Consentimiento informado

Sección 1 de 4

Habilidades sociales y estrés laboral en Docentes de la IES. GUE San carlos, Puno 2023

Se le invita a participar de la siguiente investigación a través de dos instrumentos: La Escala de Habilidades Sociales - EHS y el Test de Estrés docente ED-6, La contestación es voluntaria, anónima y confidencial. Se le suplica concluir con ambos test, las sugerencias para mejorar la situación laboral en cuanto a ambas variables se harán llegar a su institución. **Muchas gracias por su colaboración.**

¿acepto participar en esta investigación? *

Si

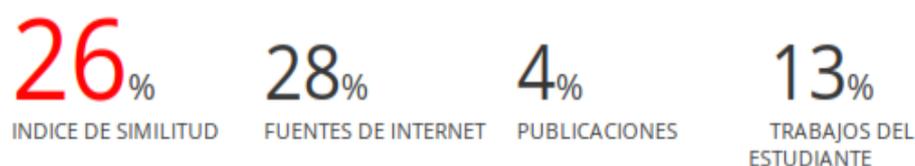
No

Después de la sección 1 Ir a la siguiente sección

Anexo 06: Informe Turnitin

"HABILIDADES SOCIALES Y ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE LA IES GUE SAN CARLOS, PUNO, 2023"

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	www.repositorio.autonmadeica.edu.pe Fuente de Internet	13%
2	repositorio.autonmadeica.edu.pe Fuente de Internet	4%
3	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	3%
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
5	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
6	laritex.blogspot.com Fuente de Internet	1%
7	repositorio.unp.edu.pe Fuente de Internet	1%

Anexo 07: Evidencia fotográfica

