UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

“GESTIÓN DE HABILIDADES SOCIALES Y ESTRÉS EN DOCENTES DEL DISTRITO DE CONSTITUCIÓN – PASCO – 2022”

Tesis para optar el grado académico de

MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA

JUNNY GAMBOA MEZA

Pucallpa – Perú

2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ANEXO Nº 4

ACTA DE DEFENSA DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACION PARA OBTENCION DEL GRADO DE MAESTRO O MAESTRO EN CIENCIAS

En la Sala de grados de la Universidad Nacional de Ucayali siendo las 8:00 horas, del día 23 de NOVIEMBRE, ante el **Jurado** de Tesis o trabajo de investigación constituido por :

DRA : ELIZABETH PACHECO DAVILA ..... Presidente

DRA: LLESICA SORIA RAMIREZ ..... Secretario

DR: JHONN ROBERT RUIZ DE LA CRUZ ..... Vocal

El aspirante al **GRADO DE MAESTRO O MAESTRO EN CIENCIAS** en:

EDUCACION

Mención: GESTION EDUCATIVA

Don(ña) JUNNY GAMBOA MEZA,

Procedió al acto de Defensa:

a. Con la exposición de la tesis o trabajo de investigación, titulada:

"GESTION DE LAS HABILIDADES SOCIALES Y ESTRES EN DOCENTES DEL DISTRITO DE CONSTITUCION - PASCO 2022"

b. Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación del aspirante a Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

a) Presentación personal
b) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y Recomendaciones
c) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente
d) Dicción y dominio de escenario

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis o trabajo de investigación **las observaciones** siguientes:

.....
.....
.....
.....
.....

Obteniendo en consecuencia el Maestrista la **Nota** de 16 (DIECISEIS)

Equivalente a APROBADO, por lo que se recomienda .....

(aprobado ó desaprobado)

Los miembros del Jurado, firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Pucallpa, siendo las 9:00 horas del 23 de NOVIEMBRE del 2023

PRESIDENTE

SECRETARIO

VOCAL

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Nº **V/0588-2023**.

La Dirección de Producción Intelectual de la Universidad Nacional de Ucayali, hace constar por la presente, que el trabajo académico de investigación, titulado: "**GESTIÓN DE LAS HABILIDADES SOCIALES Y ESTRÉS EN DOCENTES DEL DISTRITO DE CONSTITUCIÓN – PASCO – 2022**"

Autor(es)	:	**GAMBOA MEZA, JUNNY**
Facultad	:	**EDUCACIÓN Y CIENCIAS SOCIALES**
Escuela	:	**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA.**
Asesor(a)	:	**Dra. FREYSI LILIAN LING VILLACREZ**

Presenta un **porcentaje de similitud de 9%,** verificado en el Sistema Antiplagio URKUND/OURIGINAL,
De acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO, el cual indica que todo trabajo de investigación no debe superar el 10%. **En tal sentido, se declara, que el presente trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud,** procediéndose a emitir la presente Constancia de Originalidad de Trabajo de Investigación (COTI) a solicitud del asesor.
En señal de conformidad se firma y sella el presente documento.

Fecha: 02/10/2023

Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, GAMBOA MEZA, Junny

Autor de la tesis titulada : Gestión de las habilidades sociales y estrés en docentes del distrito de Constitución - Pasco - 2022

Sustentada el año 2023

Asesor(a): Dra. Freysi Lilian Ling Villacrez

Escuela de Posgrado

Maestría: en Educación

Mención: Gestión Educativa

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] TOTAL [X]

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 23 / 11 / 2023

Email: junnygamboameza@gmail.com Firma:

Teléfono: 958545402 DNI: 70346905

DEDICATORIA

Inspirado y dedicado a Dios por guiarme hacia mis propósitos. A mi madre y abuela que, con el apoyo incondicional, esmero y dedicación que me brindan para buena realización profesional y personal.

Junny

AGRADECIMIENTO

A través de las siguientes líneas expreso mi entera gratitud, a quienes, por su asistencia incondicional, se ha logrado finalizar esta tesis.

A la Universidad Nacional de Ucayali y a los docentes que me brindaron las enseñanzas necesarias para mi formación profesional.

A mi asesora, la Dra. Freysi, por su absoluto apoyo incondicional y personal en la realización del presente trabajo de investigación.

A los directores y maestros de las instituciones educativas “Los Libertadores”, “El porvenir”, “Villa Cariño” quienes cordialmente aprobaron y se ejecutó la aplicación de los instrumentos de mi presente investigación.

A mi familia, en especial agradezco a mi madre ya que, por sus orientaciones, confianza, paciencia, y sobre todo su amor, me voy superando en lo profesional y personal.

RESUMEN

La presente investigación lleva por título “Gestión de las habilidades sociales y estrés en docentes del distrito de Constitución – Pasco – 2022”, se planteó como problema general ¿Existe relación entre las habilidades sociales y el estrés laboral de los docentes del distrito de Constitución - Pasco? Como también se tuvo como objetivo principal: determinar la relación entre las habilidades sociales y el estrés laboral de los docentes del distrito de Constitución. Como hipótesis principal: existe una relación significativa entre las habilidades sociales y el estrés laboral de los docentes del distrito de Constitución, de enfoque cuantitativo, tipo descriptivo y diseño correlacional. Para evaluar el estrés en docentes se aplicó el test de tendencia al Síndrome de Burnout y para la variable habilidades sociales, se realizó un cuestionario. La muestra estuvo constituida por los docentes del distrito de Constitución, se procesó con SPSS a través de la R de Pearson arrojando una correlación inversa entre habilidades sociales y estrés.

Palabras clave: gestión, estrés, habilidades sociales.

ABSTRACT

The present investigation is entitled "Management of social skills and stress in teachers of the district of Constitución - Pasco - 2022", it was raised as a general problem. Is there a relationship between social skills and work stress of teachers of the district of Constitución - Pasco? As the main objective was also: to determine the relationship between social skills and work stress of teachers in the district of Constitución. As a main hypothesis: there is a significant relationship between social skills and work stress of teachers in the district of Constitución, quantitative approach, descriptive type and correlational design. To assess stress in teachers, the Burnout Syndrome tendency test was applied and for the social skills variable, a questionnaire was carried out. The sample consisted of teachers from the Constitución district, it was processed with SPSS through Pearson's R, yielding an inverse correlation between social skills and stress.

Keywords: management , stress, social skills.

INTRODUCCIÓN

Esta investigación titulada “GESTIÓN DE LAS HABILIDADES SOCIALES Y ESTRÉS EN DOCENTES DEL DISTRITO DE CONSTITUCIÓN – PASCO – 2022” está centrada en estudiar las habilidades sociales y su relación con el estrés en los docentes del distrito de Constitución en el periodo 2022, de tal manera que el desarrollo y aplicación de los instrumentos nos muestra como resultado una relación inversa, en el cual se evidencio que el estrés afecta a las habilidades sociales de los docentes. Se considera que cuanto el docente presenta niveles altos en sus habilidades sociales entonces su estrés laboral del docente es menor, evidenciándose en un trabajo no comprometido ni productivo

El presente trabajo consta de cuatro capítulos los cuales son los siguientes:

En el capítulo I encontramos el planteamiento del problema, la formulación del problema, asimismo contiene los objetivos, la justificación y las limitaciones.

Respecto al acápite II encontramos fundamentos teóricos en el cual se encuentran los antecedentes, la teoría básica, la definición de conceptos y la matriz de operacionalización de variable.

En el apartado III contiene los aspectos metodológicos de la investigación.

En la parte IV se evidencia la presentación y el análisis de los resultados obtenidos.

Por último, se exponen las conclusiones, sugerencias, la bibliografía y los anexos.

La autora.

ÍNDICE GENERAL

Dedicatoria.....vi
Agradecimiento……..……...vii
Resumen……viii
Abstract……xi
Introducción……x
CAPÍTULO I 17
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN 17
1.1. Descripción del problema 17
1.2.1. Problema general 20
1.2.2. Problemas específicos.....20
1.3. Objetivos de la investigación 21
1.3.1. Objetivo general 21
1.3.2. Objetivos específicos 21
1.4. Hipótesis y/o sistema de hipótesis.....21
1.4.1. Hipótesis general.....21
1.4.2. Hipótesis específicas 21
1.5. Variables 22
1.5.1. Habilidades sociales 22
1.5.2. Estrés 23
1.6. Operacionalización de variables.....23
1.7. Justificación e importancia.....25
1.7.1. Justificación teórica 26
1.7.2. Justificación práctica 26
1.7.3. Justificación metodológica.....26
1.8. Viabilidad.....27
1.9. Limitaciones.....27
CAPÍTULO II 29
MARCO TEÓRICO.....29

2.1. Antecedentes de la investigación 29
2.2. Bases teóricas 34
2.2.1. Habilidades sociales 34
2.2.1.2. Teoría del aprendizaje social 34
2.2.1.3. Teoría de la inteligencia social. 36
2.2.1.4. Teoría del aprendizaje sociocultural 37
2.2.1.5. Teoría de la inteligencia social 37
2.2.1.6. Relación de habilidades sociales 38
2.2.1.7. Dimensiones de las habilidades sociales 40
2.2.1.8. Conceptualización de las habilidades sociales 43
2.2.1.9. El aprendizaje de las habilidades sociales 44
2.2.1.10. El Entrenamiento en Habilidades Sociales 45
2.2.2. Estrés 47
2.2.2.1. Definiciones de estrés 47
2.2.2.2. Tipos de estrés 48
2.2.2.3. Características de las situaciones de estrés 49
2.2.2.4. Causas de estrés laboral 51
2.2.2.5. Consecuencias del estrés laboral 53
2.2.2.6. Modelos teóricos que explican el estrés 54
2.2.2.7. Estrés docentes 56
2.3. Bases o fundamentos filosóficos del tema de investigación 57
2.4. Definiciones conceptuales 60
2.5. Bases epistémicas 61
CAPITULO III 62
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN 62
3.1 Tipo de investigación 62
3.2 Diseño y esquema de la investigación 63
3.3 Población y muestra 63
3.4. Definición operativa de loa instrumentos de recolección de datos 64
3.5. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos 65

CAPÍTULO IV.....66
PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....66
4.1. Descripción e interpretación de los resultados 66
4.2. Contrastación de hipótesis 69
4.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS 75
CONCLUSIONES.....79
RECOMENDACIONES 81
MATRIZ DE CONSISTENCIA 89
CONSTANCIA Y PERMISOS.....109

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Matriz de opreracionalizacion de las variables…….21

Tabla 2. Matriz de técnicas, instrumentos y datos a observar..…….. ….54

Tabla 3. Resultados de la variable estrés en docentes del distrito de Constitución ……. 55

Tabla 4. Resultados de la variable habilidades sociales en docentes del distrito de Constitución……56

Tabla 5. Correlación entre las variables estrés y habilidades sociales…… 58

Tabla 6. Correlación entre la variable estrés y las primeras habilidades sociales ……..59

Tabla 7. Correlación entre las variable estrés y avanzadas habilidades sociales ……..……60

Tabla 8. Correlación entre las variable estrés y sentimientos en habilidades sociales ……..61

Tabla 9. Correlación entre las variable estrés y agresión en habilidades sociales……..….62

Tabla 10. Correlación entre las variable estrés y planificación de habilidades sociales……63

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Barras de la variable estrés en docentes del distrito de Constitución ……. 56

Figura 2. Barras de la variable habilidades sociales en docentes del distrito de Constitución……..57

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema

A lo largo de los años las personas han tenido problemas y dificultades en el ámbito profesional, amical y familiar, lo cual afecta al entorno que le rodea ya sea a los alumnos, colegas de trabajo, padres de familia, amigos, y los familiares cercanos. El estrés del docente se ha ido incrementando, como menciona Diaz (2014) se ha incrementado los niveles de estrés y presión laboral en los docentes, ya que cada vez sienten que el trabajo y esfuerzo es poco reconocido, y que en muchas ocasiones se exige realizar actividades que no corresponda.

A nivel mundial, Rodriguez (2007) afirma que los docentes mexicanos que trabajan en el estado de Guanajuato, se evidenció mayor presencia de fuentes de estrés en las cuestiones relacionales de índole social relacionados con los padres de familia, colegas, autoridades y principalmente con los alumnos, el 88% de los docentes guanajuatenses que laboran en escuelas públicas de educación básica, perciben presiones asociadas a estrés laboral y,

llama la atención que un 54% del profesorado soporta niveles de presión entre moderada y severa.

Así también Mendes (2020) menciona que la enseñanza es una de las profesiones más propensas al desarrollo del estrés debido aspectos con características multifacéticas asociadas con la actividad laboral, un estudio con docentes nigerianos mostró una prevalencia de 72.2% de estrés, como también estudios con docentes al sur de Brasil identificaron docentes que muestran altos niveles de estrés.

Bermejo (2010) afirma que en un centro educativo de España, se debe fomentar las habilidades sociales como técnica de resolución de conflictos, entre las capacidades profesionales más necesarias para impulsar la convivencia en los centros educativos, para mantener conversaciones, hacer cumplidos, participar, expresar y comprender los sentimientos de los demás, compartir responsabilidades, negociar y defender los propios derechos como también entre las capacidades que fomentaría entre sus compañeros para resolver situaciones conflictivas destacan la capacidad de trabajar en equipo y la capacidad de comunicación.

Dentro del contexto nacional del mismo modo se ha evidenciado esta problemática, como menciona Velez un psicólogo que participa en el área educativa en RPP (2020), menciona que el docente tiene la necesidad de adquirir habilidades para vincularse de una manera más cercana con sus alumnos, colegas y padres, y no centrarse únicamente en los aspectos cognitivos como la enseñanza de los cursos. Acotando a esto, MINEDU (2007)

menciona que los docentes deben atender las necesidades afectivas, sociales y cognitivas a lo largo de su proceso de desarrollo, estableciendo un clima de confianza, generando confianza, respeto, participación activa, expresión libre y sincera y por ende que los docentes deben desarrollar adecuadamente sus habilidades sociales.

En Lima, Castro (2008) investigó los elementos que ocasionan el estrés laboral en docentes de instituciones del sector público, empleando una guía de entrevista semiestructurada, el autor halla que los detonantes del estrés laboral, son los vínculos con los estudiantes, padres y colegas por lo que sugiere el cuidado de una salud físico-mental a través de la implementación de profesionales especializados y manejo de las formas para la solución de problemas.

Así mismo, estos problemas no son ajenos en las Instituciones Educativas del distrito de Constitución, en las que se puede evidenciar que muchos docentes son impacientes, trabajan horas exactas, sienten que el trabajo le genera fatiga, distancian de sus amistades, sienten exhausto al ir trabajar, no les gusta trabajar en grupo, se distraen fácilmente, entre otras. Del mismo modo presentan problemas en prestar atención a quien les habla, tienen dificultades en ayudar y le ayuden, no pide disculpa cuando comete alguna falta, no pide permiso a la persona indicada en situaciones de emergencia, como se ha evidenciado ambos problemas causan estragos en la vida de las personas, por ello es necesario investigar si ambas variables

guardan cierta relación; por tanto, en este estudio se ha propuesto resolver la siguiente interrogante:

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre las habilidades sociales y el estrés laboral de los docentes del distrito de Constitución - Pasco?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Qué relación existe entre las primeras habilidades sociales y el estrés laboral de los docentes del distrito de Constitución - Pasco?
- ¿Qué relación existe entre las habilidades sociales avanzadas y el estrés laboral de los docentes del distrito de Constitución - Pasco?
- ¿Qué relación existe entre las habilidades relacionados con los sentimientos y el estrés laboral de los docentes del distrito de Constitución - Pasco?
- ¿Qué relación existe existe entre las habilidades alternativas a la agresión y el estrés laboral de los docentes del distrito de Constitución – Pasco?
- ¿Qué relación existe existe entre las habilidades de planificación y el estrés laboral de los docentes del distrito de Constitución – Pasco?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

- Determinar la relación entre las habilidades sociales y el estrés laboral de los docentes del distrito de Constitución.

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación entre las primeras habilidades sociales y el estrés laboral de los docentes del distrito de Constitución.
- Determinar la relación entre las habilidades sociales avanzadas y el estrés laboral de los docentes del distrito de Constitución.
- Determinar la relación entre las habilidades relacionados con los sentimientos y el estrés laboral de los docentes del distrito de Constitución.
- Determinar la relación entre las habilidades alternativas a la agresión y el estrés laboral de los docentes del distrito de Constitución.
- Determinar la relación existe entre las habilidades de planificación y el estrés laboral de los docentes del distrito de Constitución.

1.4. Hipótesis y/o sistema de hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

- Existe una relación significativa entre las habilidades sociales y el estrés laboral de los docentes del distrito de Constitución

1.4.2. Hipótesis específicas

- Existe relación significativa entre las primeras habilidades sociales y el estrés laboral de los docentes del distrito de Constitución.

- Existe relación significativa entre las habilidades sociales avanzadas y el estrés laboral de los docentes del distrito de Constitución
- Existe relación significativa entre las habilidades relacionados con los sentimientos y el estrés laboral de los docentes del distrito de Constitución.
- Existe relación significativa entre las habilidades alternativas a la agresión y el estrés laboral de los docentes del distrito de Constitución.
- Existe relación significativa entre las habilidades de planificación y el estrés laboral de los docentes del distrito de Constitución.

1.5. Variables

1.5.1. Habilidades sociales

- **Definición conceptual habilidades sociales**

Según Mc Fall, (1982) citado por Pérez, (2000, p.27) las habilidades sociales son: “conductas específicas y observables de una persona para realizar una tarea en una situación social dada”. Ahora Bandura, (1979, p.16) refuerza la idea cuando menciona que “Las habilidades sociales comprenden conjuntos de capacidades de actuación aprendidas y que se manifiestan en situaciones de interacción social”.

- **Definición operacional de habilidades sociales**

Esta variable se definió operacionalmente mediante sus dimensiones: motivación 1 primeras habilidades sociales, dimensión 2 habilidades sociales avanzadas, dimensión 3 habilidades relacionados con los sentimientos, dimensión 4 habilidades alternativas a la agresión y dimensión 5 habilidades de planificación.

1.5.2. Estrés

- **Definición conceptual estrés**

Según, Lazarus (1994), el estrés es un conjunto de relaciones particulares entre la persona y la situación, en donde la situación es valorada como algo que excede los recursos de ajuste y que pone en peligro el bienestar del individuo. Esta definición enfatiza en los factores psicológicos o cognitivos y el proceso de evaluación.

- **Definición operacional de estrés**

Esta variable se definió operacionalmente mediante la dimensión 1 tendencia del síndrome de Burnout.

1.6. Operacionalización de variables

Tabla 1. Matriz de opreracionalizacion de las variables

Variable	Dimensione	Indicadores	Escala de medición	Niveles rango
Estrés	Trabajo	Me preocupo por cosas de traba Trabajar horas extras me genera Tensión. Me siento entusiasmado cada ve que voy a clase. Me siento vienen mi trabajo.	Siempre = Casi siempre = 4 A veces = 3 Casi	Bajo (9-21) Medio (22-34) Alto
	Familia	Me siento muy tranquilo al llegar Casa. Me siento en confianza con mi familia. Me angustio al saber que mi par me espera en casa.	nunca = 2 Nunca = 1	(35-45)
	Entorno social	Me gratifica cuando mis colegas reconocen mis habilidades. Me angustia la falta de empatía por parte de mis colegas.		
	Primeras Habilidades	Sabe escuchar atentamente Da inicio y mantiene un diálogo.		

	sociales	Da las gracias oportunamente		
		Se relaciona fácilmente con demás personas.		Bajo (22 – 51
	Habilidades sociales avanzadas.	Pide ayuda oportunamente.	siempre = 3 A veces = 2 Nunca = 1	Medio (52 – 81
		Decide participar libremente.		Alto (82 – 10
		Da y sigue instruccion acertadamente.		
		Acostumbra disculpa		
Habilidades sociales		asertivamente.		
		Logra persuadir a los demás.		
	Habilidades relacionadas con los sentimientos	Intenta conocer los propios sentimientos.		
		Expresa sus sentimientos a demás.		
		Comprende y persuade sentimientos ajenos.		
		Interés y preocupación de demás.		
	Habilidades alternativas a la agresión	Sabe pedir perm oportunamente.		
		Ayuda a los dem oportunamente.		
		Logra negociar asertivamente.		
		Logra controlar sus emociones.		
		Defiende sus propios derech con sustento.		
	Habilidades planificación	Considera posibilidades y reconoce acontecimiento.		
		Toma una decisión acertada.		
		Determina sus propias habilidad		
		Recoge información selecta.		

Elaborado por Maslach C. y Jackson S. (1981), adaptado por Gamboa (2021)

Elaborado por Araujo P. (2017), adaptado por Gamboa (2021)

1.7. Justificación e importancia

Esta investigación surge al observar que en este mundo apresurado que vivimos en la actualidad, donde los conocimientos y la información cambia de un momento a otro, y el docente es el quien realiza diversas actividades por presión del entorno, donde están los padres de familia, las autoridades, los alumnos y toda la comunidad educativa los cuales generan en los docentes el estrés; como se conoce el estrés es el cansancio mental provocado por la exigencia de un rendimiento muy superior al normal; suele provocar diversos trastornos físicos y mentales, lo cual puede afectar en sus habilidades sociales, los cuales se requiere para instaurar relaciones de manera armoniosa, fomentar un clima adecuado entre los colegas, padres y alumnos.

Por lo tanto, conocer la relación de las habilidades sociales y el estrés en los docentes del distrito de Constitución es necesario, ya que muchos docentes se ven afectados por el problema del estrés y se ve reflejado en las destrezas sociales que tiene con los padres, colegas y alumnos. Así que la investigación tiene un impacto muy importante para la comunidad social, educativa y científica, en efecto es relevante conocer la relación de las habilidades sociales y el estrés en los docentes del distrito de Constitución. Por consiguiente, la investigación sirve como antecedente para futuras investigaciones y comunidad educativa a nivel local, nacional e internacional.

1.7.1. Justificación teórica

La investigación permite conocer la relación existente entre las habilidades sociales y el estrés en docentes; como se conoce el estrés es un conjunto de reacciones fisiológicas que se presentan cuando una persona sufre un estado de tensión nerviosa, producto de diversas situaciones en el ámbito laboral y/o personal, lo cual afecta en las habilidades sociales de los docentes, cuando éste no tiene una buena comunicación, no agradece favores, no se relaciona fácilmente, no presta ayuda y/ atención a los padres, alumnos y colegas.

1.7.2. Justificación práctica

A partir de los resultados que se obtendrá de la investigación se deduce que los docentes tienen conocimiento de tener estrés por las actitudes y acciones que puedan tener con el entorno que lo rodea. Por consecuente esta problemática se verá afectada en las habilidades sociales que debe tener con los alumnos, padres, colegas y familia.

1.7.3. Justificación metodológica

Para realizar la investigación se tomará como instrumento el cuestionario del síndrome de Burnout que consta de tres dimensiones que son trabajo, familia y entorno social; y un cuestionario para la variable habilidades sociales que consta de 5 dimensiones que son habilidades sociales, habilidades sociales avanzadas, habilidades relacionados con los sentimientos, habilidades alternativas a la agresión y habilidades de planificación; ambos instrumentos fueron adaptados para la investigación, en

otras palabras que pasaron por una prueba de validación y confiabilidad, por lo tanto, ambos instrumentos servirán para futuras investigaciones.

1.8. Viabilidad

La investigación fue viable porque fue posible de realizarlo según lo planificado, por la presencia de muchos factores, los cuales fueron los siguientes:

- La disponibilidad de los docentes y directores, quienes fueron la muestra de estudio.
- Los docentes y directores de las instituciones educativas del distrito de Constitución que fueron muestra de estudio, lo que hizo posible que la investigación se realice.
- La accesibilidad como investigador hacia las diversas instituciones educativas públicas del distrito de Constitución.

1.9. Limitaciones

En el proceso de la investigación se tuvo las siguientes limitaciones:

- La investigación estuvo destinada a medir el estrés en docentes del distrito de Constitución, dimitiendo a los otros docentes de la región de Pasco.
- La investigación estuvo destinada a medir las habilidades sociales en docentes del distrito de Constitución, dimitiendo a los otros docentes de la región de Pasco.
- Los resultados de la investigación solo sirven para la muestra seleccionada en el tiempo aplicado.

- Los cuestionarios solo se aplicarán a los docentes del distrito de Constitución de las instituciones evaluadas.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Zuñiga y Pizarro (2018) en su investigación *Mediciones de Estrés Laboral en Docentes de un Colegio Público Regional Chileno* se planteó como objetivo detectar la existencia del síndrome de Burnout en docentes de un liceo público de enseñanza técnico profesional de la ciudad de Coquimbo, la muestra estuvo conformada por 49 docentes, se aplicó el inventario de Maslach para Agotamiento, lo cual se dividió en agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Concluyeron que el síndrome de Burnout es de tipo medio o bajo en los docentes del Liceo, la mayoría no muestra despersonalización, insensibilidad o despreocupación con los estudiantes.

Echerri, Santoyo, Rangel y Saldaña (2019) en su investigación *Efecto modulador del liderazgo transformacional en el estrés laboral y la efectividad escolar percibida por trabajadores de educación básica de Ciudad Guzmán,*

Jalisco, tuvo como objetivo identificar las fuentes organizacionales que generan estrés en los docentes de escuelas primarias, la muestra estuvo conformada por 276 docentes, se midieron variables sociodemográficas como la edad, sexo, estado civil, tipo de escuela, nivel de enseñanza y horario, se evaluó con el cuestionario sobre Estrés Laboral de la OIT – OMS. En la investigación se concluyó que existe una relación negativa y estadísticamente significativa entre el estilo de liderazgo transformacional y el estrés laboral docente percibido, del mismo modo en el estrés laboral y la efectividad escolar percibida, el estrés laboral percibido es alto y por tanto se confirma que la actividad laboral docente resulta estresante, debido a factores sociales, contextuales y demandas que la globalización exige a la educación.

Tapia y Cubo (2017) en su investigación *Habilidades sociales relevantes: percepciones de múltiples actores educativos*, tuvo como fin principal determinar las habilidades sociales relevantes para diversos actores educativos, que permitan fortalecer la formación docente en la región de la Araucanía, Chile; utilizaron el diseño descriptivo, su muestra estuvo conformad por 237 participantes entre hombres y mujeres. Se llegó a la conclusión que las habilidades sociales constituyen una herramienta orientada que permite a los académicos involucrados en la formación del profesorado contar con información relevante para el diseño de acciones, estrategias y programas con sus estudiantes, como también fortalecer sus prácticas de aula.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Carhuallay (2019) realizó la investigación *Taller de habilidades sociales para mejorar el desempeño laboral docente en una Institución Educativa del nivel primario, Victor Larco – Trujillo*, planteó como objetivo determinar si la aplicación del taller mejora el desempeño laboral de los docentes, utilizaron un diseño de investigación pre experimental teniendo como muestra docentes del nivel primario, se aplicó un cuestionario sobre desempeño laboral docente que fue aplicado en el pre test y post test. Concluyeron que la influencia del taller de habilidades sociales en la mejora significativa del desempeño laboral docentes tiene una significancia del 5% (p=0.00002), con resultados obtenidos mediante la T de student.

Pastor (2020) en su investigación *Entrenamiento de habilidades sociales y la formación continua de los docentes de la institución educativa privada Santa María de la Gracia –2020*, tuvo como objetivo determinar la relación entre el entrenamiento de las habilidades sociales y la formación continua de los docentes, se utilizó como instrumento un cuestionario para ambas variables; este instrumento fue aplicado a la muestra de 75 docentes pertenecientes a mencionada institución, donde concluyeron que existe una relación significativa entre ambas variables.

Cruz (2019) en su *investigación Habilidades sociales y gestión pedagógica en los docentes de la Institución Educativa Chinchaysuyo" del distrito de Sapallanga – Huancayo*, tuvo como objetivo determinar el grado de correlación existente entre las variables habilidades sociales y la gestión

educativa, la investigación fue de tipo básica, nivel descriptivo, diseño correlacional y la muestra estuvo conformada por 50 docentes, que participaron de un cuestionario para habilidades sociales y gestión pedagógica, donde se llegó a la conclusión que existe una relación positiva fuerte entre ambas variables.

Sanchez (2017) en su tesis *Factores sociolaborales y estrés en docentes de secundaria de la ciudad de Huancayo*, tuvo como objetivo general determinar la relación entre las variables factores sociolaborales y el estrés en docentes, la muestra estuvo conformada por los docentes de la ciudad de Huancayo que suman 245 docentes de diversas Instituciones Educativas estatales, se utilizó el método correlacional, de tipo básico descriptiva, diseño correlacional, en la investigación llegó a la conclusión que los factores sociolaborales que son la edad, estado civil, tiempo de servicio, carga familiar y condición laboral tienen una relación negativa perfecta con respecto a la edad y estrés, no existe relación significativa entre el género y el estrés, existe relación significativa entre el estado civil y estrés, relación negativa débil entre la carga familiar y estrés; y una correlación negativa muy fuerte entre el tiempo de servicio y el estrés. Se logró determinar una relación significativa entre el factor sociolaboral y el estrés en docentes.

Zavala (2021) en su investigación *Estrés laboral y desempeño docente en Instituciones Educativas públicas de la Oroya*, tuvo como objetivo general determinar la relación entre estrés laboral y el desempeño docente, es de tipo sustantiva – descriptiva, diseño correlacional, la muestra estuvo conformada

por 360 docentes, se usó para la variable estrés laboral la técnica psicométrica y para la variable desempeño docente se utilizó la técnica de la encuesta, llegaron a la conclusión que existe una relación inversa muy débil entre el estrés laboral y el desempeño docente en las Instituciones Educativas públicas de la Oroya, es decir, que a mayor estrés laboral se aprecia menor desempeño docente.

Bada, Salas, Castillo, Arroyo y Carbonell (2020) en su investigación *Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos*, donde utilizaron el método descriptivo y correlacional, la muestra estuvo conformada por 140 docentes, se utilizó dos instrumentos de investigación: el inventory Burnout Maslash y la escala de Clima Organizacional, donde el primero se atendió las dimensiones agotamiento emocional, despersonalización y realización personal; y el segundo se atendió a 8 dimensiones. Concluyeron que se encontró predominio del nivel medio (80.7%) de estrés laboral y nivel alto (78.6%) para el clima organizacional. El análisis mostró una asociación negativa, altamente significativa entre las variables de estudio, lo cual permitió inferir que en las instituciones educativas se debe promover un clima organizacional adecuado, que permita disminuir las manifestaciones de estrés que se presentan diariamente en la jornada laboral.

2.1.3. Antecedentes locales

No se encontró en la localidad investigación alguna que haya sido desarrollada sobre el tema de estudio.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Habilidades sociales

El término habilidades sociales es utilizado desde hace muchos años, donde diversos investigadores dan a conocer la importancia de las habilidades sociales en los individuos, éste término sigue siendo utilizado en la actualidad como también sirve como objeto de estudio para diversas investigaciones.

2.2.1.2. Teoría del aprendizaje social

Es también conocido como aprendizaje vicario, observacional, imitación, modelado o aprendizaje cognitivo social; lo cual este aprendizaje está basado en una situación social en la que al menos participan dos personas: el modelo, que realiza una conducta determinada y el sujeto que realiza la observación de dicha conducta; esta observación determina el aprendizaje, a diferencia del aprendizaje por conocimiento, el aprendizaje social el que aprende no recibe refuerzo, sino que este recae en todo caso en el modelo; aquí el que aprende lo hace por imitación de la conducta que recibe el refuerzo. Según Bandura, el modelado o aprendizaje por observación tienen ante todo una función informativa tanto de las conductas que pueden realizarse como de las consecuencias de estas conductas.

La Teoría Social del Aprendizaje se centra en los conceptos de refuerzo y observación. Sostiene que los humanos adquieren destrezas y conductas de

modo operante e instrumental y que entre la observación y la imitación intervienen factores cognitivos que ayudan al sujeto a decidir si lo observado se imita o no. En los niños, afirma Bandura, la observación e imitación se dan a través de modelos que pueden ser los padres, educadores, amigos y hasta los héroes de la televisión. Bandura afirma que la imitación puede darse por los siguientes factores:

- **Por instinto**: Las acciones observadas despiertan un impulso instintivo por copiarlas.
- **Por el desarrollo**: Los niños imitan las acciones que se ajustan a sus estructuras cognoscitivas.
- **Por condicionamiento:** Las conductas se imitan y refuerzan por moldeamiento.
- **Conducta instrumental:** La imitación de vuelve un impulso secundario, por medio de refuerzo repetido de las respuestas que igualan las de los modelos. La imitación reduce los impulsos.

Albert Bandura, citado por Schultz, Duane (2002) menciona que Bandura concluyó que la conducta se aprende en el momento de imitar la conducta de otros individuos, pues estas conductas pueden ser buenas como también malas. Son los padres el primer modelo de quienes aprendemos el lenguaje y nos socializamos por las costumbres y las conductas aceptables de la cultura.

Las personas que se desvían de las normas culturales han aprendido su conducta de la misma manera que todos los demás. La única diferencia es que las han seguido modelos que el resto de la sociedad considera inaceptable. Es probable que imitemos la conducta con un individuo del mismo sexo. Como también, es que seamos influidos por modelos de nuestra misma edad. La importancia de la influencia de los padres disminuye a medida que el mundo del infante se extienda y permite otros modelos, como la familia más allegada, con los compañeros y otros adultos.

Los niños califican su capacidad en función de las evaluaciones que los maestros hacen de ellos. La meta de Bandura al desarrollar su teoría cognoscitiva social fue modificar o cambiar aquellas conductas aprendidas que la sociedad considera indeseables.

2.2.1.3. Teoría de la inteligencia social.

Goleman, D (2006) afirma que la comprensión que tenemos del mundo social depende de nuestra forma de pensar, las creencias y de lo aprendido a lo largo de nuestra vida. Este conocimiento resulta fundamental en el momento de instaurar una buena relación con personas de otras zonas, cuyas normas suelen ser distintas de las que ya conocemos en nuestro entorno. Este talento natural para el conocimiento interpersonal ha sido durante décadas.

Hay teóricos que llegan a afirmar, que la cognición social, en cuanto a inteligencia general aplicada al mundo social, constituye la única medida exacta de la inteligencia social.

2.2.1.4. Teoría del aprendizaje sociocultural

Lev Vygotsky (1979) citado por Castorina (2004) sostiene que los nuevos niveles de comprensión inician a un nivel interpersonal: originalmente entre el niño y el adulto y luego a través de una interacción social continua. Vygotsky da la certeza que el sujeto es particularmente social, visto desde esta perspectiva, el ambiente social influye sobre la estructura del pensamiento propio, y las habilidades cognitivas pueden enriquecerse por interacciones más extensas, estructuradas y de mayor calidad con otras personas. El entorno sociocultural juega un papel preponderante en el desarrollo cognoscitivo del individuo desde que son infantes, por lo que una mayor interrelación social permitirá un mayor perfeccionamiento de los procesos mentales.

2.2.1.5. Teoría de la inteligencia social

Goleman, D (2006) menciona que la comprensión que tenemos del mundo social depende de nuestra manera de pensar, de las creencias y de lo que se aprende sobre las normas y reglas sociales implícitas que gobiernan las relaciones interpersonales. Este conocimiento resulta importante para crear una buena relación con individuos de otras culturas, donde las normas pueden ser distintas de las que hayamos aprendido en nuestro entorno. Las personas que destacan en la cognición social pero carecen de aptitudes básicas se desenvuelven torpemente en el mundo de las relaciones interpersonales. El efecto de las distintas habilidades de la inteligencia social depende de una adecuada combinación. En este sentido la exactitud empática

se rige sobre la escucha activa, tratando de estar seguros de haber comprendido.

2.2.1.6. Relación de habilidades sociales

Para Goldstein las habilidades sociales, según su tipología son:

Habilidades sociales básicas

- Escuchar
- Iniciar una conversación.
- Mantener una conversación.
- Formular una pregunta.
- Dar las gracias
- Presentarse
- Presentar a otras personas.
- Hacer un elogio

Habilidades sociales avanzadas

- Pedir ayuda
- Participar
- Dar instrucciones
- Seguir instrucciones
- Disculparse
- Convencer a los demás

Habilidades relacionadas con los sentimientos

- Conocer los propios sentimientos
- Expresar sentimientos
- Conocer los sentimientos de los demás.
- Enfrentarse al enfado de otro.
- Expresar afecto
- Resolver el miedo
- Autorrecompensarse

Habilidades alternativas a la agresión

- Pedir permiso
- Compartir algo
- Ayudar a los demás
- Negociar
- Empezar el autocontrol
- Defender los propios derechos
- Responder a las bromas
- Evitar los problemas con los demás
- No entrar en peleas

Habilidades de planificación

- Tomar decisiones realistas
- Discernir sobre la causa de un problema
- Establecer un objetivo
- Determinar las propias habilidades

- Recoger información
- Resolver los problemas según su importancia
- Tomar una decisión eficaz
- Concentrarse en una tarea.

2.2.1.7. Dimensiones de las habilidades sociales

Según Caballo (2004) menciona que las habilidades sociales deben tener en cuenta el contexto que la rodea y la interacción. A continuación, se expondrá las siguientes conductas que se debe tener en cuenta:

- **Establecimiento de Relaciones Sociales:** Es la capacidad para comunicarnos de una buena manera, es como un puente que nos permite aproximarnos a las otras personas y compartir algo de nosotros mismos con diversas personas y, al mismo tiempo, aprender algo de ellos.
- **Expresión de amor y afecto**: Es la reacción que tenemos hacia el otro individuo acerca de estos dos sentimientos. El hacerlo de una manera adecuada incita agrado y significancia en la interacción con las demás personas por lo que profundiza la relación entre las partes. Las diferencias entre ambas radican en la profundidad del sentimiento y la implicación que tenemos con el otro individuo.
- **Hacer cumplidos**: Los cumplidos son conductas verbales específicas donde destacan las características positivas de un

individuo. Al hacer un cumplido se refuerza de manera social y favorece a que sea muy agradable la interacción social.

- **Recibir cumplidos**: Es el escuchar una expresión positiva directa de la cual se hace sobre nuestra conducta, las apariencias, y nuestras posesiones.
- **Hacer peticiones**: Involucra el pedir favores. Esta categoría implica que el individuo sea capaz de pedir lo que desea sin quebrantar los derechos de los demás.
- **Rechazar peticiones**: Involucra la capacidad de decir la palabra “NO”, cuando debemos hacerlo y no sentirnos frustrados. Es un fundamental la palabra “NO” a peticiones poco razonables y a las que no queramos acceder.
- **Afrontar críticas:** Consiste en el modo que tenemos para reaccionar frente a objeciones hechas por otros, la gente ocupa esta habilidad de diferentes formas sea evitándola, negándola, discutiéndola, contestándola o respondiendo a ella con otra crítica.
- **Expresión de opiniones personales:** Es la expresión voluntaria de las preferencias personales, al tomar una posición ante un tema o al ser capaz de expresar una opinión de desacuerdo, o en potencial desacuerdo, con la de otra persona.
- **Defensa de los derechos**: Es la expresión de derechos legítimos cuando los derechos personales son ignorados o violados.

Consideramos un derecho legítimo cualquier derecho humano básico.

- **Expresión de molestia, desagrado y disgusto:** Así como el derecho a ser feliz, sí alguien hace algo que limita de forma poco razonable nuestra felicidad, tenemos el derecho de hacer algo al respecto. Ahora bien, cada vez que sentimos molestia por la conducta de otros podemos hacer uso de esta habilidad con la responsabilidad de no humillar o rebajar a la otra persona en proceso.

- **Comunicación y liderazgo:** Es un medio para expresar en forma eficiente lo que como líder de una organización se desea lograr dentro del ámbito laboral, no sólo se perfecciona la capacidad productiva, sino que además desde un punto de vista humano esta habilidad genera un ambiente armónico de entendimiento, de orientación y de seguridad como bases fundamentales para el desarrollo integro de sus subordinados. En esta dimensión se consideran como necesarias la habilidad de iniciar y de mantener conversaciones.

- **Asertividad**: Implica la expresión directa de los propios sentimientos, necesidades, derechos legítimos u opiniones sin amenazar o castigar a los demás y sin violar los derechos de esas personas.

2.2.1.8. Conceptualización de las habilidades sociales

Cuando nos referimos a habilidad se considera la posesión o no de ciertas prácticas necesarias para cierto tipo de realización. Al hablar de habilidades sociales nos referimos a todas las destrezas relacionadas con la conducta social en sus múltiples manifestaciones. Este término se utiliza para recalcar que la competencia es un conjunto de respuestas específicas asociadas a determinadas clases de estímulos que son adquiridas mediante procesos de aprendizaje. La complicación de las habilidades sociales ha dado lugar a numerosas definiciones.

Hoy en día existen numerosas definiciones para las Habilidades Sociales las cuales son:

Goleman (1995), menciona que las habilidades sociales son un conjunto de comportamientos eficaces en las relaciones interpersonales. Además, son habilidades para tener una buena comunicación con otras personas, de una forma socialmente aceptable. Monjas (1999) afirma que son destrezas sociales específicas para ejecutar competentemente una tarea de índole interpersonal. Como también Michelson (1983) agrega que las habilidades sociales se obtienen principalmente mediante el ensayo, información, imitación y aprendizaje. De tal manera está influida por las características del medio.

Definir las Habilidades Sociales se ha convertido en una cuestión de valoración en sí misma; por lo que son conductas socialmente habilidosas emitidas por las personas en un contexto interpersonal que expresa los

sentimientos, actitudes, deseos, opiniones o derechos, de un modo adecuado a la situación, respetando las conductas de los demás, y que generalmente resuelve los problemas inmediatos de la situación, mientras se resta la probabilidad de futuros problemas.

2.2.1.9. El aprendizaje de las habilidades sociales

Las habilidades sociales se aprenden, al igual que otras conductas, a través de los siguientes mecanismos:

- **Aprendizaje por experiencia directa**: las conductas interpersonales están en función de las consecuencias de cada comportamiento social. Si cuando un niño sonríe a su madre, ella le gratifica, esta conducta tenderá a repetirse y entrará con el tiempo a formar parte del repertorio de conductas del niño. Si la madre ignora la conducta, esta se extinguirá y si, por el contrario, la madre le castiga, la conducta tenderá a extinguirse pudiendo aparecer, además, respuestas de ansiedad condicionada que probablemente interferirán con el aprendizaje de otras nuevas conductas.

- **Aprendizaje por observación:** Los infantes aprenden conductas de relación como resultado de la exposición ante modelos significativos. Si el infante observa en clase que el docente felicita a su compañera por terminar la tarea, pues el infante tratará de repetir la conducta. Los ejemplos más allegados al infante para imitar las conductas son los hermanos, primos, vecinos, amigos, padres, profesores y adultos

en general. También se toma en cuenta la influencia de los modelos simbólicos, como, las páginas de internet y la televisión.

- **Aprendizaje verbal o instruccional:** Los infantes aprenden mediante lo que se les dice, a través del lenguaje oral. Es una forma no directa de aprendizaje. En el ámbito familiar, esta instrucción es informal, pero en el ámbito escolar suele ser sistemática y directa. Por ejemplo, una situación de aprendizaje verbal se da cuando los padres le dicen a su hijo que debe pedir las cosas por favor y, después, dar las gracias.

- **Aprendizaje por retroalimentación interpersonal**: Consiste en la información por medio de la cual la persona con la que se interactúa comunica su reacción ante nuestra conducta. Las habilidades sociales van a ir adquiriéndose a lo largo del proceso de socialización del infante. Empieza en la familia, donde se inicia el proceso para la formación de habilidades sociales, seguidamente en la escuela, que enfatiza y ayuda a desarrollar habilidades más complejas y específicas.

2.2.1.10. El Entrenamiento en Habilidades Sociales

Si bien es cierto hay diferentes tipos de Habilidades Sociales, entre los diferentes tipos que se pueden entrenar existe asertividad, empatía, comunicación no verbal, planificación, establecer metas y objetivos, la resolución de problemas, entre otras; pero todas ellas conllevan un proceso de entrenamiento que supone una cadena de períodos a seguir:

Instrucciones: Se explica el objetivo de la sesión y la importancia de aprender esa conducta, así como las ventajas e inconvenientes de dicha habilidad y cómo debe hacerse. Las instrucciones deben ser claras y concisas centradas.

Modelado: Se exhibe a los sujetos que son entrenados, por parte de un "modelo", los patrones que son objeto del entrenamiento, y adquirir así nuevas respuestas mediante el aprendizaje vicario. Es especialmente indicado para abordar comportamientos complejos, y puede ser aplicado mediante representación de modelos, por un miembro del equipo de entrenamiento, miembro del grupo con experiencia, personas ajenas, etc.

Ensayo de la conducta: Es la práctica por parte de los sujetos del comportamiento objetivo, previamente observado en los "modelos". Esta práctica se repite tantas veces como sea necesario hasta que los sujetos alcancen el nivel de ejecución adecuado.

Retroalimentación: Consiste en proveer información correcta y ventajoso al individuo acerca de la actuación que ha tenido en el ensayo conductual y en relación con las conductas objetivo del entrenamiento.

Refuerzo: Consiste en facilitar al individuo la motivación necesaria para que enfrenten las mejoras que van obteniendo y continúen de forma eficaz los entrenamientos.

Generalización: Son las tareas para el hogar. Ocurrencia de la conducta relevante bajo condiciones diferentes, no entrenadas, sin la programación de los mismos acontecimientos en las mismas condiciones en que se ha llevado a cabo el entrenamiento. Son el medio por el que las habilidades aprendidas en la sesión de entrenamiento se practiquen en la vida real, dando lugar a la generalización y la transferencia.

2.2.2. Estrés

2.2.2.1. Definiciones de estrés

Hay diferentes definiciones del estrés que han surgido a lo largo de la historia. Según, Lazarus y Folkman (1984), el estrés es un conjunto de relaciones particulares entre el individuo y la situación, en donde la situación es valorada como algo que sobre limita los recursos de ajuste y que pone en riesgo el bienestar de la persona. Para Piero (1993), el estrés se origina a partir de estímulos físicos y sociales que someten al individuo a demandas que no pueden satisfacer de manera conveniente al tiempo que perciben la necesidad de satisfacerla. Por otra parte, Bruce McEwen (2000), que indica que el estrés es como una amenaza real o supuesta a la integridad fisiológica o psicológica del individuo y que provoca una respuesta fisiológica y/o conductual. Además, añade que, desde el modelo médico, el estrés es referido como una situación en la cual los niveles de glucocorticoides y catecolaminas en circulación se elevan.

Estrés laboral

El estrés en el trabajo es cada vez más creciente porque los que dirigen una institución suelen ser exigentes y desafiantes, muchos de los empleados insatisfechos con los salarios tienen que alternar la vida en el trabajo y en el hogar. No se puede parametrar las causas del estrés, sino es necesario analizar de manera multidimensional y con los factores peculiares en el trabajo.

2.2.2.2. Tipos de estrés

Rivera (2009) menciona que el estrés está dividido en positivo y negativo.

- **Estrés positivo.**

  Se observa que la sensación de nuestra lucidez de afrontamiento tiene considerable más peso que las peticiones percibidas. El estrés da lugar a una representación de seguridad, de inspección y de ser competente de afrontar y adaptarse a buena representación unos desafíos y peticiones concretas. Es la cuantía equitativa de estrés que genera el momento de preparado que es obligatorio para conseguir un productividad físico y mental que nos propicia ser productivos y creativos.

- **Estrés negativo.**

  Se percibe cuando nos hallamos ante una numerosidad progresiva de peticiones que nos manifiestan complicado de satisfacer, que forman una intimidación para nosotros, por tanto, exceden nuestra

potencial para encarar a ellas. El estrés perjudicial igualmente aparece cuando existen inmensamente pocas peticiones lo que ejercen frente a los que nos resulten de instigación, lo que da lugar al fastidio, al fracaso y se experimenta una sensibilidad de ansiedad, a pesar de poseer posibilidad para afrontar los requerimientos. Existe además el estrés ocupacional, que ocurre por inactividad, por incertidumbre en el compromiso de trabajo, el comienzo de un suceso, o renovación de empleo.

2.2.2.3. Características de las situaciones de estrés

A pesar que un acontecimiento es un estresante para algunas personas y para otras no, hay ciertas características que suelen presentar y que favorecen a convertir cualquier acontecimiento en una situación de estrés, y se consideran las siguientes:

- El cambio en una situación supone la aparición de nuevas peticiones a las cuales el individuo tiene que adaptarse.
- La falta de información e incertidumbre. Al producirse un cambio en las actividades comunes y no tener información alguna acerca de qué se nos demanda o qué sucederá, ocurre la incertidumbre; dicha incertidumbre provoca respuestas de estrés.
- La predictibilidad, se refiere a que si una situación es poco predecible generará mayor nivel de estrés.

- La ambigüedad de la situación de estrés, hace referencia a la información, si no está preciso, específica da lugar a diversas interpretaciones. De igual forma sucede cuando la información es excesiva. Entonces señala que a mayor ambigüedad de la situación mayor será el estrés.

- La inminencia se refiere al intervalo de tiempo que transcurre desde que se predice un acontecimiento hasta que realmente ocurre. Entonces, cuanto más inminente es un acontecimiento más es el grado de estrés experimentado.

- La duración de la situación de estrés hace referencia a cuánto dura la situación valorada como estresante. Así que, cuanto más dure, mayor será el grado de estrés y mayores las consecuencias negativas para el bienestar del individuo.

- Las alteraciones en las condiciones biológicas del organismo implican las alteraciones que se originan a causa del consumo de sustancias nocivas hasta la exposición a condiciones ambientales estresantes.

- La intensidad da a entender que a mayor severidad o intensidad del estímulo estresor mayor respuesta al estrés se dará.

2.2.2.4. Causas de estrés laboral

Aamont (2010), manifiesta que se aprecia que existen causas inherentes al individuo y causas externas derivadas del medio ambiente del que se rodea.

- **Exigencias intrínsecas al trabajo**: Se observa que algunos trabajos son más estresantes que otros. Entre algunos comunes tenemos: tomar decisiones, vigilancia constante a una máquina, intercambio de información con los otros, condiciones físicas desagradables, realizar actividades no estructuradas.
- **Conflicto de funciones**: El estrés es el resultado de los conflictos del malabarismo de funciones que puede un cumplir un empleado o empleador en el trabajo.
- **Ambigüedad de funciones**: el estrés puede ocurrir por la incertidumbre de no saber cuál es la función específica que cumple en la empresa.
- **Carga insuficiente o excesiva de trabajo**: El estrés se evidencia al otorgar un trabajo para realizarlo en un tiempo corto.
- **Responsabilidad por los demás:** el estrés se produce de la carga de tener responsabilidad excesiva como motivar, escuchar, reprender a sus compañeros o a sus subordinados.
- **Falta de apoyo social:** estrés provocado por el aislamiento o el desprecio social de amigos o familiares.

- **Falta de participación en las decisiones**: esto provoca impotencia y alienación, pues muchos se sienten víctimas de las decisiones tomadas por sus superiores.
- **Condición del trabajo**: causa estrés las malas condiciones de trabajo, pues en algunos casos las condiciones laborales son difíciles y desagradables, como temperaturas extremas y elevados niveles de ruido.
    - **Cambios organizacionales**: se evidencia el estrés debido a los procesos de adaptación de los cambios políticos, reorganización, fusiones o eliminación de algún puesto que genera incertidumbre.
    - **Desarrollo profesional**: en este caso el estrés es ocasionado por la permanencia en el mismo nivel laboral y la rotación es esporádica debido al tiempo de permanencia o a exigencias múltiples.
    - **Interfaz de la casa y el trabajo**: el estrés es provocado por tener dos trabajos, pero se da el caso de interactuar entre las exigencias del hogar y de un empleo, esto ocasiona estrés.

También se menciona las causas individuales derivadas de la personalidad, lo cual se evidencia que los individuos con efectos negativos, suelen ser menos productivos y sentirse insatisfechos con el trabajo. Los neuróticos tienden a pensar durante todo el tiempo en sus errores,

desilusiones y carencias, del mismo modo en lo malo y negativo del mundo. Esto los hace propensos a sufrir estrés y muchos de estos casos acaban en ausentismo y baja moral entre los trabajadores.

Los factores estresantes están mencionados de manera general en el ámbito del trabajo, al contextualizar al ámbito educativo se pueden apreciar que todos guardan relación, teniendo mayor incidencia, exigencias intrínsecas al trabajo, conflicto de funciones, carga insuficiente o excesiva de trabajo, responsabilidad por los demás, falta de apoyo social, falta de participación en las decisiones, condición del trabajo, cambios organizacionales, desarrollo profesional e interfaz de la casa y el trabajo.

2.2.2.5. Consecuencias del estrés laboral

Según Aamont (2010), se presenta consecuencias personales y organizacionales.

a. Las consecuencias personales

Pueden ser consecuencias funestas como responder con ira o furia que pueden provocar que los integrantes de la familia salgan lastimados, la pérdida del trabajo y hasta tener problemas con la ley. Como también, se presenta la pérdida de cabello. Al estrés se le llama el asesino silencioso, porque genera que el sistema inmunológico se debilite y merme su capacidad de proteger de las enfermedades y padecimientos. También con frecuencia produce el

aumento de la presión arterial, infartos, presión arterial, derrames cerebrales y aún peor la muerte. El estrés aumenta los síntomas de la artritis, pues las sustancias segregadas inflaman las articulaciones. El estrés puede causar depresión que si no es tratada a tiempo tiene efectos negativos como coágulos que producen embolia, hipertensión y ritmo cardiaco elevado.

b. Consecuencias organizacionales

El estrés afecta el entorno laboral ocasionando un desempeño laboral pobre o si es pocos niveles el estrés generará mayor productividad. Si persiste el estrés puede desencajar en el síndrome de Burnout.

Otra consecuencia, es el abandono al trabajo, al igual que otros huyen de este estado de cansancio e irritabilidad abusando el consumo de drogas y alcohol. El estrés de los docentes no se encuentra exento ni de las consecuencias personales y organizacionales, puesto que padece las consecuencias fisiológicas y emocionales. También padece las organizacionales al empobrecer su desempeño, pues aumenta su irritabilidad y cansancio.

2.2.2.6. Modelos teóricos que explican el estrés

a. Modelo ambiente social

Este modelo fue propuesto por French y Caplan (1962), y posteriormente revisado por French, Caplan y Harrison (1982), donde dirigían trabajos para determinar las consecuencias del trabajo en la

salud, también definieron al estrés ocupacional, en términos de las características de trabajo, como una amenaza para las personas debido a un desequilibrio entre las habilidades del empleado y las demandas que exige su trabajo.

b. Modelo integrador

Según Peiro (2001), Peiro y Salvador (1993); consideran seis variables ambientales que generan estrés, estas son: características de la persona, experiencia subjetiva, respuestas del individuo, estrategias de afrontamiento, resultados de la experiencia de estrés y consecuencias del estrés. Este modelo brinda una explicación completa respecto al estrés laboral, articula de manera adecuada cada uno de los elementos mencionados.

c. Modelo transaccional

De acuerdo a Lazarus y Folkman (1986), existen dos conceptos claves para entender la mediación de las variables individuales como: Lazarus sostiene el énfasis en el papel de los factores cognitivos como mediadores de la relación entre los estímulos y las respuestas de estrés. En esta teoría el estrés es considerado una relación particular entre el individuo y la situación, que se produce cuando el individuo valora las demandas como graves, que estas superan sus recursos de ajuste y que hacen peligrar su bienestar.

2.2.2.7. Estrés docentes

En los últimos años es el estrés de los docentes es el centro de debates en la comunidad científica, donde muchos consideran las causas y otros se limitan a enjuiciar su labor.

Otero (2015), concibe al estrés docente como un proceso donde confluyen elementos de distinta naturaleza, concretamente la resistencia a los estímulos de su entorno laboral, que unidos a la desvaloración cognitiva y al escaso uso de estrategias de afrontamiento ocasionan el estrés.

El estrés docente es la respuesta emocional derivadas del contexto laboral, depende tanto de la percepción acerca de las demandas de trabajo, como de la capacidad para afrontar dichas situaciones.

El estrés se evidencia como una emoción de irritabilidad, cansancio, apatía y desgano que surge de su percepción desfavorable de las demandas laborales, derivado de su capacidad de afrontar a dichas situaciones.

Factores que generan estrés docente

El estrés docente se genera por los factores exógenos y endógenos, los cuales son los siguientes:

- Una familia tiene sus propios problemas, el docente no es ajeno a los problemas, pues se evidencia por la carga familiar que pueden tener ya sea con sus hijos, con la pareja u otro miembro de la familia.
- La sociedad, pues ha impuesto relevantes cambios en su profesión, pasando por una crisis de identidad, puesto que contantemente se dan modificaciones legislativas, otro cambio el sentimiento del profesor al

verse desautorizado por el padre; la percepción de que todos le exigen, pero nadie le entiende.

- Percepción estresante de una situación del trabajo, se presenta cuando la sobrecarga de trabajo o el clima institucional deteriorado de su entorno laboral, son apreciadas como amenazas por el docente entonces genera reacciones propias del estrés negativo, pues perjudica su rendimiento laboral.
- La capacidad de afrontamiento que está relacionado con la inteligencia emocional y cognitiva del docente, si tiene poco control de sus emociones y escasa capacidad en algunas habilidades ocasiona que reaccione de manera alterada, con evidente ansiedad y angustia provocando el estrés.

2.3. Bases o fundamentos filosóficos del tema de investigación

El primer estudio considerado uno de los más relevantes en habilidades sociales es de Salter (1949) quien es considerado uno de los padres de la terapia de conducta, Salter desarrolló su libro “Terapia de los reflejos condicionados”, donde da a conocer 6 técnicas de autoexpresión para pacientes con inhibición social, las cuales son: la expresión verbal de las emociones, la expresión facial de las emociones, el empleo deliberado de la primera persona al hablar, el estar de acuerdo cuando se reciben cumplidos o abalanzas, el expresar desacuerdos, y la improvisación y actuación espontánea. Seguidamente tomando los aportes de Salter, Wolpe (1958) empezó a utilizar el término de conducta asertiva, lo que posteriormente sería

el sinónimo de habilidades sociales, a la conducta asertiva lo define como la expresión adecuada de sentimientos. Sin embargo, se centró en la expresión de sentimientos negativos como el enfado y la molestia, mas no en sentimientos como la amistad o cariño.

Después Argyle y Kendon (1967) relacionó el termino de habilidades sociales con la psicología social, la cual la definió como una actividad organizada, coordinada en relación a un objeto o situación, luego Eisler y Hersen (1973), fueron quienes iniciaron investigaciones sobre el entrenamiento de dichas habilidades. Naciendo así diversos estudios basados en los inicios de la denominada terapia de conducta de Salter.

Garcia (2005) en las últimas décadas el interés por el estudio de las habilidades sociales, los logros escolares y el clima social familiar han aumentado de forma significativa. Esto se debe probablemente a que estas variables son importantes para contar con una adecuada relación intra e interpersonal con nuestro entorno e influyen en la toma de nuestras decisiones; como bien se sabe, es importante lograr desenvolverse de manera óptima en el medio en que uno interactúa a diario, gracias a esta interacción las personas podrán afrontar situaciones difíciles expresándose adecuadamente, siempre y cuando se tenga la capacidad para hacerlo.

La palabra estrés fue introducido, por primera vez, por Hans Selye (1936, p.102) empezando con una definición fisiológica “como una respuesta no específica del cuerpo a cualquier requerimiento. Se desarrolla como reacción a un estímulo llamado stressor e implica un proceso de adaptación

que se manifiesta mediante cambios en los niveles hormonales"; pero que poco a poco se fue extendiendo a campos biológicos, psicológicos.

Nuestro organismo reacciona frente a diversas situaciones generando cambios en el individuo, tal como dice Steve, apoyando la idea de Selye, que el ser humano como un todo responde orgánicamente, con cambios en el organismo a todo estresor que incide sobre la persona, asimismo Trianes en el 2002 (citado por Sánchez Alvarez) en el libro de "Estrés en la infancia" afirma que la presencia de una situación a acontecimiento identificable es capaz de alterar el equilibrio fisiológico y psicológico del organismo marcado por una serie de consecuencias de tipo neurofisiológico, cognitivo y emocional; y estos cambios perturban la adaptación de las personas.

Frente a estas definiciones, según Sanchez Álvarez Pilar (2009, p.7), el estrés se podría agrupar en tres enfoques: estrés como estímulo, estrés como respuesta y el enfoque interactivo que trata de integrar las dos primeras, y se define la interacción del individuo con el medio.

María Cristina Bittar (2008, p.17) menciona que hay varios enfoques que estudian el estrés; siendo el primero aquel que entiende al estrés como estímulo o situación que provoca un proceso de adaptación en el individuo; el segundo es el que estudia el estrés como respuesta en tres fases (alarma, resistencia y agotamiento); y, por último, el enfoque que entiende al estrés como interacción entre las características de la situación y los recursos del individuo.

2.4. Definiciones conceptuales

- **Estrés**: “el estrés es una relación particular entre el individuo y el entorno que es evaluado por éste como amenazante o desbordante de sus recursos y que pone en peligro su bienestar”. Lazarus y Folkman (1986) (citados por Esteban Febres Silvia 2005, p.27)

- **Habilidad:** La habilidad es la relación entre la persona y la relación a la situación, dando lugar a los componentes conductual, cognitivo y situacional constitutivos. Caballo (1993)

- **Social:** “Lo social” aparece cuando se constituye un nudo de significados compartidos entre varios sujetos. Somos seres sociales en el lenguaje y éste permite construir una red de interacciones, entre las personas, que sustenta “lo social” Natalio Kisnerman, (1998).

- **Docente:** El educador es clave del proceso educativo, a quien le corresponde crear el ambiente social en el cual se debe producir y consolidar el aprendizaje formal. Visto así, el educador debe legitimar en los procesos de enseñanza y aprendizaje, el patrimonio cultural y los recursos ambientales, valores universales socialmente aceptados por la humanidad, como parte importante del componente ético que fortalece el espíritu y desarrolla la conciencia. Carrillo, (1994)

2.5. Bases epistémicas

La investigación contiene bases epistémicas ya que se considera en la actualidad a nivel mundial que el estrés es un problema que la mayoría de personas pasa en algún momento, pues los docentes no son ajenos a esta realidad, pues son los más vulnerables a pasar por este problema, lo cual puede afectar a las relaciones y habilidades sociales con las personas de su entorno.

En el Perú los docentes tienen la labor de dictar sus clases de manera armoniosa, teniendo una buena comunicación y relación con los colegas, padres, alumnos y comunidad en general, como también deben atender las necesidades afectivas, sociales y cognitivas de los estudiantes a lo largo de su proceso de desarrollo, estableciendo un clima de confianza y relaciones horizontales entre tutor y alumnos, generando en ellos: confianza, respeto, participación activa, expresión libre y sincera y por ende desarrollen adecuadamente sus habilidades sociales.

CAPITULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Tipo de investigación

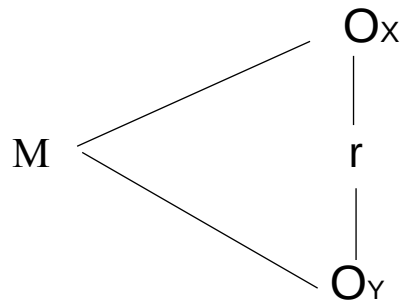
El tipo de investigación es aplicada ya que según Sánchez y Reyes (2006) afirman que la investigación aplicada o también conocida como constructiva o utilitaria, es caracterizada por la aplicación de los conocimientos teóricos a una rotunda situación. Por lo tanto, esta investigación es de tipo aplicada ya que se usará modelos teóricos, para la fundamentación teórica de la investigación.

Esta investigación es de nivel descriptiva ya que según Sanches y Reyes (2006) mencionan que este nivel de investigación consiste principalmente en recoger información sobre el estado actual del fenómeno. Por lo tanto, se puede afirmar que ésta investigación es de nivel descriptiva, debido a que el objetivo principal es hallar la relación existente entre ambas variables en su estado natural, sin realizar ninguna variación o manipulación.

3.2 Diseño y esquema de la investigación

El tipo de diseño de la investigación es descriptivo correlacional ya que Sánchez y Reyes (2006), afirman que este tipo de investigación se dirige hacia la determinación del grado de relación existente entre dos o más variables de interés en una misma muestra de sujetos o fenómenos. Por ellos se usará el diseño correlacional ya que el objetivo principal es determinar la relación entre las variables estrés y habilidades sociales en docentes del distrito de Constitución.

Esquema:



Donde:

M: Muestra de docentes del distrito de Constitución

Ox: Observación de Estrés

Oy: Observación de Habilidades sociales

r: Coeficiente de correlación entre ambas variables

3.3 Población y muestra

- **Población:**

  Está conformado por docentes del distrito de Constitución haciendo un total de 128 docentes.

- **Muestra:**

  La muestra estará conformada por 128 docentes del distrito de Constitución.

3.4. Definición operativa de loa instrumentos de recolección de datos

¿Cuál es la relación entre las habilidades sociales y el estrés laboral de los docentes del distrito de Constitución - Pasco?

Tabla 2. Matriz de técnicas, instrumentos y datos a observar

Técnicas	**Instrumentos**	**Datos a observar**
Fichaje	Fichas bibliográficas, resumen, trascripción y resumen.	Marco teórico conceptual, recolectar y detectar la mayor cantidad de información relacionada con el trabajo de investigación.
Encuesta	Cuestionario sobre las habilidades sociales de Goldstein	La descripción de las 6 dimensiones de las habilidades sociales de los docentes del distrito de Constitución.
Encuesta	Test de tendencia al síndrome de Burnout	El test de Burnout para describir el estrés el los docentes del distrito de Constitución.

3.5. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos

La técnica que se utilizará es la no probabilística ya que según Sánchez y Reyes (2006) busca ser la representatividad de la población en base a la opinión particular de quién lo selecciona.

Se trabajará con un cuestionario sobre las habilidades sociales de Goldstein y el test de tendencia al síndrome de Burnout, como técnica se utilizará la encuesta.

Para el procesamiento de datos descriptivos se utilizará el paquete estadístico SPSS en versión 27, así como con un nivel de significancia de 0.05.

Para el procesamiento de datos de correlación se realizará a través del coeficiente R de Pearson, en la cual se buscará determinar la relación entre las variables Estrés y Habilidades Sociales.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. Descripción e interpretación de los resultados

A continuación, se muestran los resultados de las evaluaciones obtenidas, en primer momento desde una perspectiva descriptiva con su correspondiente análisis estadístico e interpretación y en segundo momento se contrasta la hipótesis de trabajo.

Tabla 3. Resultados de la variable estrés en docentes del distrito de Constitución

ESTRÉS	***Bajo***		***Medio***		***Alto***		***TOTAL***
	f	%	f	%	f	%	
TRABAJO	184	99.46%	1	0.54%	0	0.00%	185
FAMILIA	185	100.00%	0	0.00%	0	0.00%	185
ENTORNO SOCIAL	181	97.84%	4	2.16%	0	0.00%	185

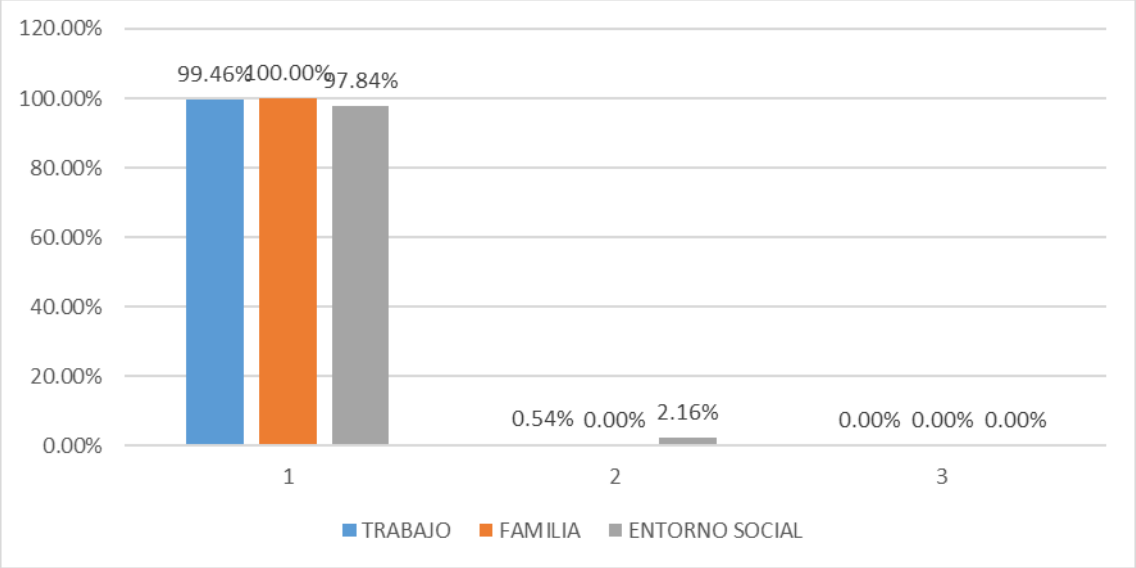


Figura 1. Barras de la variable estrés en docentes del distrito de Constitución

De los datos mostrados anteriormente, se obtuvo que un 99,46% de los encuestados evidencian que el estrés laboral a nivel trabajo es de nivel bajo, el 0, 54% señalan que se encuentran en el nivel medio y el 0% consideran que están en el nivel alto. Seguidamente, se obtuvo que 100 % de los encuestados evidencian que el estrés laboral a nivel familia es de nivel bajo. Por último, se obtuvo que un 97.84 % de los encuestados evidencian que el estrés laboral a nivel entorno social es de nivel bajo, el 2,16% señalan que es de nivel medio y el 0 % consideran que es de nivel alto.

Tabla 4. Resultados de la variable habilidades sociales en docentes del distrito de Constitución

Habilidades Sociales	***Bajo***		***Medio***		***Alto***		***TOTAL***
	f	%	f	%	f	%	
HS_PRIMARIAS	0	0.00%	10	5.41%	175	94.59%	185
HS_AVANZADAS	0	0.00%	1	0.54%	184	99.46%	185

HS_SENTIMIENTOS	0	0.00%	6	3.24%	179	96.76%	185
HA_AGRESIÓN	0	0.00%	0	0.00%	185	100.00%	185
H_PLANIFICACIÓN	0	0.00%	6	3.24%	179	96.76%	185

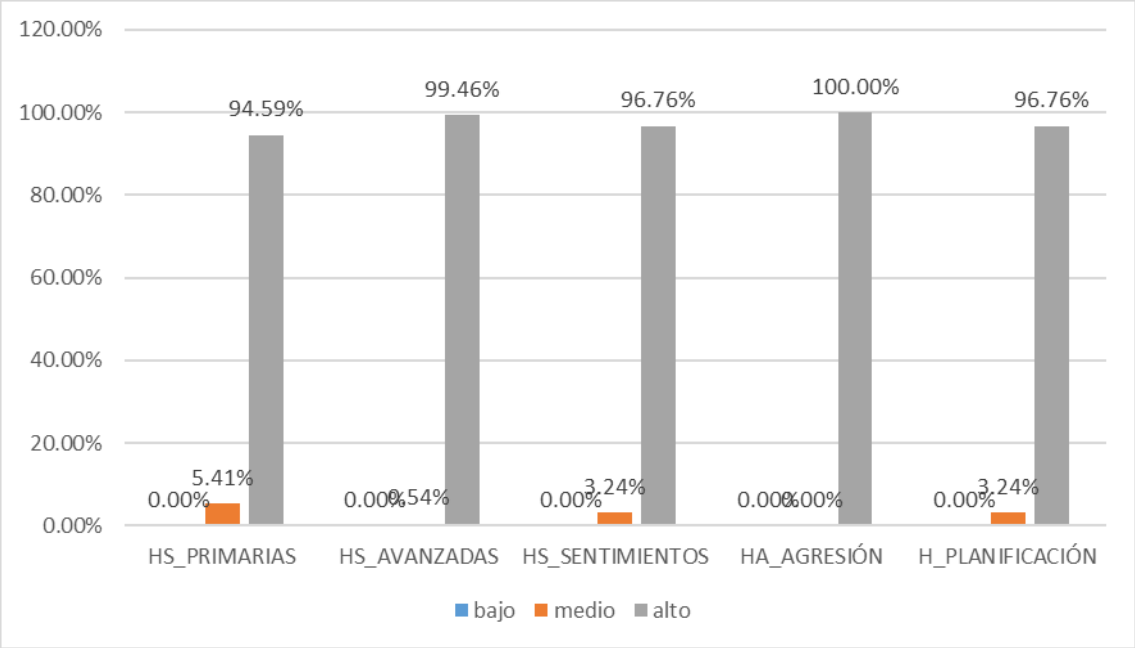


Figura 2. Barras de la variable habilidades sociales en docentes del distrito de Constitución

De los datos mostrados anteriormente, en habilidades primarias no se evidencian porcentajes en el nivel bajo, en el nivel medio se encuentran el 5,41%, en el nivel alto se ubican el 94,59%. En las habilidades avanzadas no se evidencian porcentajes en el nivel bajo, en el nivel medio se ubican el 0,54%, en el nivel alto se encuentran el 99.46 %. Así también, en las habilidades relacionadas al sentimiento no se evidencian porcentajes en el nivel bajo, en el nivel medio el 3,24% (18) y en el nivel alto el 96,76 %. En las habilidades de agresión no se evidencian porcentajes en el nivel bajo y medio, en el nivel alto se encuentran el 100 %. En las habilidades de planificación, no se evidencian

porcentajes en el nivel bajo, en el nivel medio se ubican el 3,24%, en el nivel alto se encuentran el 96.76 % de encuestados.

4.2. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

- Existe una relación significativa entre las habilidades sociales y el estrés laboral de los docentes del distrito de Constitución

Tabla 5. Correlación entre las variables estrés y habilidades sociales

Correlaciones

		Estres	Hab.Sociales
Estres	Correlación de Pearson	1	-,875**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	185	185
Hab.Sociales	Correlación de Pearson	-,875**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	185	185

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

El valor del estadístico r de Pearson es de -0.875 y presenta correlación muy alta entre las variables Estrés y Habilidades Sociales, con un grado de confianza de 99%, el valor del sig. (bilateral) es de 0.0001 y se encuentra por debajo de 0.01 requerido; de una muestra de 185 encuestas realizadas.

La variable Estrés tiene una relación de -0.875 con la variable Habilidades Sociales, además nos muestra una relación Inversa (-0.875) que es explicada que a Mayor estrés existe Menor Habilidades Sociales en los docentes del Distrito de Constitución, y que a Menor estrés existe Mayor Habilidades Sociales en los docentes del Distrito de Constitución.

Hipótesis específicas

- Existe una relación significativa entre las primeras habilidades sociales y el estrés laboral de los docentes del distrito de Constitución.

Tabla 6. Correlación entre la variable estrés y las primeras habilidades sociales

Correlaciones

		Estres	Prim.HS
Estres	Correlación de Pearson	1	-,383**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	185	185
Prim.HS	Correlación de Pearson	-,383**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	185	185

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

El valor del estadístico r de Pearson es de -0.383 y presenta correlación baja entre las variables de Estrés y Primeras Habilidades Sociales, con un grado de confianza de 99%, el valor del sig. (bilateral) es de 0.0001 y se encuentra por debajo de 0.01 requerido; de una muestra de 185 encuestas realizadas.

La variable Estrés tiene una relación de -0.383 con la Primeras Habilidades Sociales, además nos muestra una relación Inversa (-0. 383) que es explicada que a Mayor estrés existe Menor de Primeras Habilidades Sociales en los docentes del Distrito de Constitución, y que a Menor estrés existe Mayor Primeras Habilidades Sociales en los docentes del Distrito de Constitución.

- Existe una relación significativa entre las habilidades sociales avanzadas y el estrés laboral de los docentes del distrito de Constitución

Tabla 7. Correlación entre las variable estrés y avanzadas habilidades sociales

Correlaciones

		Estres	Avan.HS
Estres	Correlación de Pearson	1	-,516**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	185	185
Avan.HS	Correlación de Pearson	-,516**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	185	185

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

El valor del estadístico r de Pearson es de -0.516 y presenta correlación moderada entre la variable de Estrés y Avanzadas Habilidades Sociales, con un grado de confianza de 99%, el valor del sig. (bilateral) es de 0.0001 y se encuentra por debajo de 0.01 requerido; de una muestra de 185 encuestas realizadas.

La variable Estrés tiene una relación de -0.516 con la variable Avanzadas Habilidades Sociales, además nos muestra una relación Inversa (-0. 516) que es explicada que a Mayor estrés existe Menor Avanzadas Habilidades Sociales en los docentes del Distrito de Constitución, y que a Menor estrés existe Mayor Avanzadas Habilidades Sociales en los docentes del Distrito de Constitución.

- Existe una relación significativa entre las habilidades relacionados con los sentimientos y el estrés laboral de los docentes del distrito de Constitución.

Tabla 8. Correlación entre las variable estrés y sentimientos en habilidades sociales

Correlaciones

		Estres	Sent.HS
Estres	Correlación de Pearson	1	-,471**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	185	185
Sent.HS	Correlación de Pearson	-,471**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	185	185

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

El valor del estadístico r de Pearson es de -0.471 y presenta correlación moderada entre la variable de Estrés y Sentimientos en Habilidades Sociales, con un grado de confianza de 99%, el valor del sig. (bilateral) es de 0.0001 y se encuentra por debajo de 0.01 requerido; de una muestra de 185 encuestas realizadas.

La variable Estrés tiene una relación de -0.471 con la variable Sentimientos en Habilidades Sociales, además nos muestra una relación Inversa (-0. 471) que es explicada que a Mayor estrés existe Menor Sentimientos en Habilidades Sociales en los docentes del Distrito de Constitución, y que a Menor estrés existe Mayor Sentimientos en Habilidades Sociales en los docentes del Distrito de Constitución.

- Existe una relación significativa entre las habilidades alternativas a la agresión y el estrés laboral de los docentes del distrito de Constitución.

Tabla 9. Correlación entre las variable estrés y agresión en habilidades sociales

Correlaciones

		Estres	Agre.HS
Estres	Correlación de Pearson	1	-,483**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	185	185
Agre.HS	Correlación de Pearson	-,483**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	185	185

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

El valor del estadístico r de Pearson es de -0.483 y presenta correlación moderada entre la variable de Estrés y Agresión en Habilidades Sociales, con un grado de confianza de 99%, el valor del sig.

(bilateral) es de 0.0001 y se encuentra por debajo de 0.01 requerido; de una muestra de 185 encuestas realizadas.

La variable Estrés tiene una relación de -0.483 con la variable Agresión en Habilidades Sociales, además nos muestra una relación Inversa (-0. 483) que es explicada que a Mayor estrés existe Menor Agresión en Habilidades Sociales en los docentes del Distrito de Constitución, y que a Menor estrés existe Mayor Agresión en Habilidades Sociales en los docentes del Distrito de Constitución.

- Existe una relación significativa entre las habilidades de planificación y el estrés laboral de los docentes del distrito de Constitución.

Tabla 10. Correlación entre las variable estrés y planificación de habilidades sociales

Correlaciones

		Estres	Plan.HS
Estres	Correlación de Pearson	1	-,519**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	185	185
Plan.HS	Correlación de Pearson	-,519**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	185	185

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

El valor del estadístico r de Pearson es de -0.519 y presenta correlación moderada entre la variable Estrés y Planificación de Habilidades Sociales, con un grado de confianza de 99%, el valor del sig.

(bilateral) es de 0.0001 y se encuentra por debajo de 0.01 requerido; de una muestra de 185 encuestas realizadas.

La variable Estrés tiene una relación de -0.519 con la variable Planificación de Habilidades Sociales, además nos muestra una relación Inversa (-0. 519) que es explicada que a Mayor estrés existe Menor Planificación de Habilidades Sociales en los docentes del Distrito de Constitución, y que a Menor estrés existe Mayor Planificación de Habilidades Sociales en los docentes del Distrito de Constitución.

4.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Los resultados hallados muestran que existe una relación inversa entre las variables por lo cual de antemano se considera que las buenas prácticas de habilidades sociales pueden lograr que el estrés laboral docente disminuya. De esta manera, siguiendo el objetivo principal de determinar la relación que existe entre las habilidades sociales y el estrés docente, dados los resultados recogidos, podemos abordar algunos puntos importantes. Respecto a las estadísticas descriptivas del cuestionario habilidades sociales, se encontró en habilidades primarias no se evidencian porcentajes en el nivel bajo, en el nivel medio se encuentran el 5,41%, en el nivel alto se ubican el 94,59%. En las habilidades avanzadas no se evidencian porcentajes en el nivel bajo, en el nivel medio se ubican el 0,54%, en el nivel alto se encuentran el 99.46 %. Así también, en las habilidades relacionadas al sentimiento no se evidencian porcentajes en el nivel bajo, en el nivel medio el 3,24% (18) y en el nivel alto el 96,76 %. En las habilidades de agresión no se evidencian porcentajes en el

nivel bajo y medio, en el nivel alto se encuentran el 100 %. En las habilidades de planificación, no se evidencian porcentajes en el nivel bajo, en el nivel medio se ubican el 3,24%, en el nivel alto se encuentran el 96.76 % de encuestados, las habilidades sociales son performances que presentan las personas que pueden ser aprendidas o adquiridas.

En ese sentido y en concordancia con los resultados considero que la mayoría de los encuestados, tienen un nivel medio en sus habilidades sociales, del cual se deduce que muchos de los docentes presentan dificultades en las habilidades básicas, avanzadas, para enfrentar el estrés educativo, laboral y familiar. En cuanto al estrés laboral, se evidencio se obtuvo que un 99,46% de los encuestados evidencian que el estrés laboral a nivel trabajo es de nivel bajo, el 0, 54% señalan que se encuentran en el nivel medio y el 0% consideran que están en el nivel alto. Seguidamente, se obtuvo que 100 % de los encuestados evidencian que el estrés laboral a nivel familia es de nivel bajo. Por último, se obtuvo que un 97.84 % de los encuestados evidencian que el estrés laboral a nivel entorno social es de nivel bajo, el 2,16% señalan que es de nivel medio y el 0 % consideran que es de nivel alto., entendiendo que el estrés es la respuesta del organismo ante cualquier situación demandante. El estrés abarca muchos estudios de salud y está relacionado con el estado de la salud mental y física del individuo como trastornos mentales, cáncer, enfermedades cardiovasculares, abuso de drogas, enfermedades crónicas, entre otros. Para Flores (2021), los maestros presentan un grado bajo de estrés laboral como dolor de cabeza, espalda y en

algunos una preocupación elevada por los trabajos pendientes y las exigencias de documentos reglamentarios por parte de dirección, más la carga de la planificación y la construcción de materiales.

Se pudo contrastar que las habilidades sociales se relacionan significativamente con el estrés docente, con un resultado en la contratación de la hipótesis general de $p < 0,05$ y Rho = - 0,875 correlación inversa moderada, se considera que cuanto el docente presenta niveles altos en sus habilidades sociales entonces su estrés laboral del docente es menor, evidenciándose en un trabajo no comprometido ni productivo, para poder realizar una comparación objetiva de este resultado se considera el aporte del estudio Palacios y Rivera (2020) concluyeron que el estrés en el trabajo no tiene un vínculo con los aspectos personales, pero, con el aspecto profesional y la manifestación de la calidad de infraestructura y herramientas de aprendizaje si presenta un vínculo. Muy por el contrario, Pastor (2020), demostró que existe un vínculo directo y moderado entre las variables estudiadas, concluyo que al entrenar las habilidades sociales de forma constante, esto contribuirá en la formación y desarrollo del maestro dentro de la institución educativa, dando soporte a el resultado de esta investigación. De la misma forma se analizó el estudio de Ochoa, Daga y Morán (2019), quienes concluyeron en que hay un vínculo negativo y altamente significativo entre las variables, si el personal de la institución educativa tiene mayor estrés en el trabajo, será menor su desempeño profesional. El estudio de Pérez y Peña (2018), describieron que todo el proceso de enseñanza y aprendizaje puede

estar amortiguado por el estrés, la ansiedad y la pérdida de sueño, comprometiendo de esta forma la calidad de vida de los educadores.

La correlación de R de Pearson demostró que las habilidades sociales presentan una correlación inversa con el estrés. Esto implica diversos factores, como: conocimientos científicos y técnicos, competencias profesionales y pedagógicos, exigencias del sistema educativo y de la sociedad, todo esto constituye un proceso muy complejo y retador para los docentes de educación básica. Diversos factores que conllevan el estrés como por ejemplo recarga laboral y el salario que percibe no compensan el esfuerzo que vienen realizando al desarrollar sus actividades, el reconocimiento y crecimiento laboral pudiendo generar que la eficiencia y compromiso de sus labores disminuya. Si los docentes no utilizan adecuadas habilidades sociales, el estrés terminara desgastándolos y afectando sus relaciones laborales, familiares y sociales. Llegando a demostrar pésimas relaciones interpersonales, creando problemas psicológicos, físicos y conductuales.

CONCLUSIONES

- Las habilidades sociales se relacionan significativamente con el estrés de los docentes del distrito de Constitución; con un resultado en la contratación de la hipótesis general de $p < 0,05$ y Rho = - 0,875 correlación inversa, se considera que cuando el docente presenta niveles altos en sus habilidades sociales su estrés será menor.
- Las primeras habilidades sociales se relacionan significativamente con el estrés de los docentes del distrito de Constitución, con un resultado en la contratación de la hipótesis específica 1 de $p < 0,05$ y Rho = - 0,383 correlación inversa, se considera que cuanto el docente presenta niveles altos en sus habilidades sociales su estrés a nivel fisiológico será menor.
- Las habilidades sociales avanzadas se relacionan significativamente con el estrés de los docentes del distrito de Constitución, con un resultado en la contratación de la hipótesis específica 2 de $p < 0,05$ y Rho = - 0,516 correlación inversa, se considera que cuanto el docente tenga niveles altos en sus habilidades sociales su estrés a nivel cognitivo-emocional será menor.
- Las habilidades sociales relacionados con los sentimientos se relacionan significativamente con el estrés de los docentes del distrito de Constitución, con un resultado en la contratación de la hipótesis específica 3 de $p < 0,05$ y Rho = - 0,471 correlación inversa, se considera que cuanto el docente tenga niveles altos en sus habilidades sociales su estrés a nivel conductual será menor.

- Las habilidades sociales alternativas a la agresión se relacionan significativamente con el estrés de los docentes del distrito de Constitución, con un resultado en la contratación de la hipótesis específica 3 de $p < 0,05$ y Rho = - 0,483 correlación
- Las habilidades sociales de planificación se relacionan significativamente con el estrés de los docentes del distrito de Constitución, con un resultado en la contratación de la hipótesis específica 3 de $p < 0,05$ y Rho = - 0,519 correlación inversa, se considera que cuanto el docente tenga niveles altos en sus habilidades sociales su estrés a nivel conductual será menor.

RECOMENDACIONES

- Al director de la institución educativa que implemente un plan de trabajo continuo de intervención para prevenir que incremente los niveles de Estrés, con capacitación, talleres interactivos, en el cual afiancen las interrelaciones para mejorar las habilidades sociales con la población educativa.
- Para mejorar sus habilidades sociales y prevenir el estrés, el docente debe tener una rutina y establecer un horario de trabajo, organizarse para investigar, planificar y preparar video, clases, materiales, evaluaciones.
- Debe incluir actividad física, para fortalecer sus habilidades sociales y prevenir el estrés, además de fortalecer el cuerpo contra algunas enfermedades, hacer ejercicios físicos mejoran la mente y promueven el bienestar emocional. Aquellas prácticas son esenciales para reducir el estrés y controlar pensamientos negativos que comprometen la salud mental y el trabajo del docente.
- A partir de esta investigación, se puede desarrollar estrategias para desarrollar habilidades sociales para prevenir, combatir y controlar el estrés mejorando la vida del docente y su entorno, de lo contrario puede generar desgaste, agotamiento, malestar psicológico y mental, generando progresivamente el decaimiento de la productividad de su trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aamodt, M. (2010). Psicología Industrial/Organizacional: un enfoque aplicado. 6ta edición. México.

Argyle, M. y Kendon, A. (1967) El análisis experimental del desempeño social. Avances de la psicología social experimental.

Bada O., Salas R., Castillo E., Arroyo E. y Carbonell C. (2020). *Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos*. *MediSur*, *18*(6), 1138-1144. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2020000601138&lang=es

Bandura, A. (1979). *Modelación de habilidades sociales. Colombia*: Mc Graw Hill.

Bermejo, B. (2010). *Habilidades sociales y resolución de conflictos en centros docentes de Andalucía* (España). Universidad de Sevilla. España.

Bittar, M. (2008) Burnout y estilos de personalidad. Edit. Imaginante, Mendoza.

Caballo.V. (2004) Manual de evaluación y entrenamiento de las habilidades Sociales. Siglo XXI. Madrid.

Carhuallay J. (2019) *Taller de habilidades sociales para mejorar el desempeño laboral docente en una Institución Educativa del nivel primario, Víctor Larco – Trujillo, 2019*. Tesis posgrado. Universidad Cesar Vallejo, Trujillo. Perú.

Carrillo, E. (1994). Diseño del Perfil Profesional en Atención Integral del Niño de 0 a 6 años.

Castorina, J. (2004). Psicología, cultura y educación. Buenos Aires: Ediciones novedades educativas.

Castro, P. (2008). *El estrés docente en los estudiantes de la escuela pública.* Tesis posgrado. Pontificia Universidad Católica del Perú.

Cruz D. (2019). Habilidades sociales y gestión pedagógica en los docentes de la Institución Educativa Chinchaysuyo" del distrito de Sapallanga – Huancayo, 2019. Tesis posgrado. Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica. Perú.

Díaz, A. (2014). Influencia del síndrome de burnout en el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Nacional del Callao, 2013. Tesis de doctoral. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Echerri D., Santoyo F., Rangel M., y Saldaña C. (2019). Efecto modulador del liderazgo transformacional en el estrés laboral y la efectividad escolar percibida por trabajadores de educación básica de Ciudad Guzmán, Jalisco. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, *9*(18), 845-867. https://doi.org/10.23913/ride.v9i18.477

Eisler y Hersen (1973) .Efectos de modelado sobre los componentes del comportamiento asertivo.

Flores, K. (2021). Estrés laboral generado por el teletrabajo durante el covid-19, en los docentes de la Unidad Educativa Nelson Ortiz Stefanuto de la ciudad de

Esmeraldas. (Tesis de maestría). Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador.

French, J., Caplan, R. y Harrison, R. (1982) Los mecanismos de estrés y tensión en el trabajo. Chichester. Wiley.

GARCÍA NÚÑEZ, C. R. (2005). Habilidades sociales, clima social familiar y rendimiento académico en estudiantes universitarios. Liberabit, 11, pp. 63-74.

Gil y León. (1995) .Habilidades sociales y salud. Madrid. Eudema Universidad

Goleman. D. (1995). Inteligencia Emocional. Editorial Kairos.

Goleman. D. (2006). Inteligencia Social, Barcelona: Editorial Kairos

Kisnerman N. (1998) Una perspectiva teórica metodológica para la investigación en trabajo social, Argentina.

Lazarus, R. (1994). Psychological stress in the workplace. New York - EE.UU: Perrewd y Crandall Edition.

Lazarus, R. Folkman, S. (1984). Stress. Appraisal and coping. Nueva York, SpringerPublishing Company.

McEwen, B. (2000). The neurobiology of stress: from serendipity to clinical relevance. Brain Research.

Mendes L. (2020). *Estrés y depresión en docentes de una institución pública de enseñanza*. Recuperado de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412020000100007.

Michelson.L. (1983). Las habilidades Sociales en la infancia. Barcelona. Martínez Roca.

MINEDU. (2007). *Manual de Adaptaciones Curriculares. Dirección General de Educación Básica*. Perú.

Monjas. (1999).Educar en la diversidad ¿Realidad u Utopía? F.F.H.A. Universidad de San Juan.

Ochoa, H., Daga, M. y Morán, H. (2019). Estrés laboral y desempeño profesional en el personal de la Unidad de Gestión Educativa Local N°08 de Cañete. (Artículo científico). Revista Innova Shinambo.

Otero, J. (2015) Estrés laboral y burnout en profesores de enseñanza secundaria. Diaz de Santos. Universidad de Santiago de Compostela.

Palacios, A. y Rivera, J. (2020). Estrés laboral en docentes de Lima Metropolitana y su relación con factores personales, profesionales y de infraestructura y recursos educativos. (Artículo científico). Revista de Investigación Científica Ágora. Obtenido de https://revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/110/97

Pastor Z. (2020). Entrenamiento de habilidades sociales y la formación continua de los docentes de la institución educativa privada Santa María de la Gracia – 2020. Tesis posgrado. Universidad Cesar Vallejo, Lima Este. Perú.

Pérez, I. (2000) Habilidades sociales: educar hacia la autoeducación. España: Horsori.

Pérez, N. y Peña, O. (2018). Estrategias para el desarrollo de competencias sociales y emocionales como herramienta en la gestión del desempeño docente. (Artículo científico).

Revista Redine. Obtenido de https://revistas.uclave.org/index.php/redine/article/view/1212/520

Peiro, J. y Salvador, A. (1993). Control del estrés laboral. Madrid, Eudema.

Peiro, J. (1993). Desencadenantes del estrés laboral. Eudema. Madrid

Radio Programas del Perú. (2020). *La clave del aprendizaje está en la educación emocional RPP noticias.* Obtenido de https://rpp.pe/peru/actualidad/la-clave-del-aprendizaje-esta-en-la-educacion-emocional-noticia-1264702.

Rivera (2009). La organización del trabajo y el estrés, Ginebra.

Rodriguez E. (2007) *Estrés en docentes de educación básica: estudio de caso en Guanajuato, México*. Recuperado de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382007000100002&lng=es&tlng=es

Sanchez, H. y Reyes, C. (2006) *Metodología y diseños en la investigación científica*, Lima.

Sanchez P. (2009) Salud emocional. Cieza. Murcia.

Sanchez R. (2017). Factores sociolaborales y estrés en docentes de secundaria de la ciudad de Huancayo, 2017. Tesis posgrado. Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo. Perú.

Salter (1949). Terapia de los reflejos condicionados. México: Pearson

Schultz, D. (2002). Teorías de la personalidad. México: Thomson editores. 7ma edición.

Selye, H. (1936) A síndrome produced by diverse nocuous agents. Nature.

Tapia C. y Cubo S. (2017). Habilidades sociales relevantes: percepciones de múltiples actores educativos. Magis Revista Internacional de Investigación en Educaión, 9(19), 133 – 148.

Wolpe (1958). Psicoterapia por inhibición recíproca. España: Marfil.

Zavala S. (2021). Estrés laboral y desempeño docente en instituciones educativas públicas de La Oroya. Tesis posgrado. Tesis posgrado. Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo. Perú.

Zuniga J. y Pizarro V. (2018). Mediciones de Estrés Laboral en Docentes de un Colegio Público Regional Chileno. *Información tecnológica*, *29*(1), 171-180. Recuperado de https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000100171

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: "GESTIÓN DE LAS HABILIDADES SOCIALES Y ESTRÉS EN DOCENTES DEL DISTRITO DE CONSTITUCIÓN – PASCO – 2022"

PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
Problema general ¿Qué relación existe entre las habilidades sociales y el estrés laboral de los docentes del distrito de Constitución - Pasco? **Problemas específicos** • ¿Qué relación existe entre las primeras habilidades sociales y el estrés laboral de los docentes del distrito de Constitución - Pasco? • ¿Qué relación existe entre las habilidades sociales avanzadas y el estrés laboral de los docentes del distrito de Constitución - Pasco? • ¿Qué relación existe entre las habilidades relacionados con los sentimientos y el estrés laboral de los docentes del distrito de Constitución - Pasco? • ¿Qué relación existe entre las habilidades alternativas a la agresión y el estrés laboral de los docentes del distrito de Constitución – Pasco? • ¿Qué relación existe entre las habilidades de planificación y el estrés laboral de los docentes del distrito de Constitución – Pasco?	**Objetivo general** Determinar la relación entre las habilidades sociales y el estrés laboral en los docentes del distrito de Constitución. **Objetivos específicos** • Determinar la relación entre las primeras habilidades sociales y el estrés laboral de los docentes del distrito de Constitución. • Determinar la relación entre las habilidades sociales avanzadas y el estrés laboral de los docentes del distrito de Constitución. • Determinar la relación entre las habilidades relacionados con los sentimientos y el estrés laboral de los docentes del distrito de Constitución. • Determinar la relación entre las habilidades alternativas a la agresión y el estrés laboral de los docentes del distrito de Constitución. • Determinar la relación existe entre las habilidades de planificación y el estrés laboral de los docentes del distrito de Constitución.	**Hipótesis general** Existe una relación significativa entre las habilidades sociales y el estrés laboral de los docentes del distrito de Constitución. **Hipótesis específicas** • Existe una relación significativa entre las primeras habilidades sociales y el estrés laboral de los docentes del distrito de Constitución. • Existe una relación significativa entre las habilidades sociales avanzadas y el estrés laboral de los docentes del distrito de Constitución • Existe una relación significativa entre las habilidades relacionadas con los sentimientos y el estrés laboral de los docentes del distrito de Constitución. • Existe una relación significativa entre las habilidades alternativas a la agresión y el estrés laboral de los docentes del distrito de Constitución. • Existe una relación significativa entre las habilidades de planificación y el estrés laboral de los docentes del distrito de Constitución.	**VARIABLE INDEPENDIENTE** Habilidades sociales **Dimensiones:** • Primeras habilidades sociales • Habilidades sociales avanzadas • Habilidades relacionadas con los sentimientos. • Habilidades alternativas a la agresión • Habilidades de planificación **VARIABLE DEPENDIENTE** Estrés **Dimensiones:** • **Trabajo** • **Familia** • **Entorno social**	**TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN** Tipo: Aplicada Nivel: Descriptivo **MÉTODO DE INVESTIGACIÓN** Método general científico **MÉTODO ESPECÍFICO** Descriptivo **DISEÑO** **Descriptivo** correlacional **POBLACIÓN DE ESTUDIO** Docentes del distrito de Constitución. **TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN** Encuestas **TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO DE DATOS** Spss R de Pearson

ANEXO 2

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

FICHA DE VALIDEZ DE CONTENIDO

DATOS GENERALES

- **Nombre del instrumento: ENCUESTA DE HABILIDADES SOCIALES**
- **Institución de acción laboral: UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ**

CRITERIOS		valoración		Observación
		SI	NO	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje claro y apropiado	X		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables	X		
3. PERTINENCIA	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica	X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica	X		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad	X		
6. ADECUACIÓN	Adecuado para valorar el constructo o variable a medir.	X		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos	X		
8. COHERENCIA	Entre las definiciones, dimensiones e indicadores	X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la medición	X		
10.SIGNIFICATIVIDAD	Es útil y adecuado para la investigación	X		

- **Procede su aplicación (X)**
- **No procede su aplicación ( )**

CRITERIO DE VALORACIÓN DEL JUEZ:

Nombres y apellidos:	Catherine Evelyn Maguiña López	**DNI N°**	42139905
Dirección domiciliaria	Calle Real 723 - Huancayo	**Teléfono/Celular**	964514157
Título profesional/Especialidad	Licenciada en Pedagogía y humanidades. Especialidad Educación primaria		
Grado académico:	Magister		
Mención:	Psicología educativa		



Firma

Fecha: 09/06/2022

FICHA DE VALIDEZ DE CONTENIDO

DATOS GENERALES

- **Nombre del instrumento: ENCUESTA DE HABILIDADES SOCIALES**
- **Institución de acción laboral: UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ**

CRITERIOS		valoración		Observación
		SI	NO	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje claro y apropiado	X		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables	X		
3. PERTINENCIA	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica	X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica	X		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad	X		
6. ADECUACIÓN	Adecuado para valorar el constructo o variable a medir.	X		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos	X		
8. COHERENCIA	Entre las definiciones, dimensiones e indicadores	X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la medición	X		
10.SIGNIFICATIVIDAD	Es útil y adecuado para la investigación	X		

CRITERIO DE VALORACIÓN DEL JUEZ:

- **Procede su aplicación (X)**
- **No procede su aplicación ( )**

Nombres y apellidos:	Héctor Epifanio Basilio Marcelo	**DNI N°**	20113641
Dirección domiciliaria	Jr. Daniel a Carrión Mz "C" Lt 34 La Esperanza El Tambo Huancayo	**Teléfono/Celular**	942099266
Título profesional/Especialidad	Licenciado PPHH Matemática y Física		
Grado académico:	Doctor		
Mención:	Ciencias de la Educación		



Firma

Fecha: 24/04/2022

FICHA DE VALIDEZ DE CONTENIDO

DATOS GENERALES

- **Nombre del instrumento:** **ENCUESTA DE HABILIDADES SOCIALES**
- **Institución de acción laboral:** **UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ**

CRITERIOS		valoración		Observación
		SI	NO	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje claro y apropiado	X		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables	X		
3. PERTINENCIA	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica	X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica	X		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad	X		
6. ADECUACIÓN	Adecuado para valorar el constructo o variable a medir.	X		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos	X		
8. COHERENCIA	Entre las definiciones, dimensiones e indicadores	X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la medición	X		
10.SIGNIFICATIVIDAD	Es útil y adecuado para la investigación	X		

- **Procede su aplicación (x)**
- **No procede su aplicación ( )**

CRITERIO DE VALORACIÓN DEL JUEZ:

Nombres y apellidos:	Sharmila Meza Díaz	**DNI N°**	20053996
Dirección domiciliaria	Pasaje Díaz 153	**Teléfono/Celular**	950939385
Título profesional/Especialidad	Licenciado en pedagogía y humanidades. Esp. Ciencias Sociales		
Grado académico:	Maestro		
Mención:	Docencia y gestión educativa		

Sharmila

Firma

Fecha: 16/04/2022

FICHA DE VALIDEZ DE CONTENIDO

DATOS GENERALES

- **Nombre del instrumento:** **ENCUESTA DE HABILIDADES SOCIALES**
- **Institución de acción laboral:** **UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ**

CRITERIOS		valoración		Observación
		SI	NO	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje claro y apropiado	X		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables	X		
3. PERTINENCIA	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica	X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica	X		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad	X		
6. ADECUACIÓN	Adecuado para valorar el constructo o variable a medir.	X		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos	X		
8. COHERENCIA	Entre las definiciones, dimensiones e indicadores	X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la medición	X		
10.SIGNIFICATIVIDAD	Es útil y adecuado para la investigación	X		

- **Procede su aplicación (X)**
- **No procede su aplicación ( )**

CRITERIO DE VALORACIÓN DEL JUEZ:

Nombres y apellidos:	Jesús Anatolio Huamán Rojas	**DNI N°**	20058344
Dirección domiciliaria	Av. Leoncio Prado 1952	**Teléfono/Celular**	954819121
Título profesional/Especialidad	Licenciado en pedagogía y humanidades. Esp. Ciencias Sociales		
Grado académico:	Doctor		
Mención:	Ciencias de la Educación		



Firma

Fecha: 19/06/2022

FICHA DE VALIDEZ DE CONTENIDO

DATOS GENERALES

- **Nombre del instrumento: ENCUESTA DE ESTRÉS EN DOCENTES**
- **Institución de acción laboral: UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ**

CRITERIOS		valoración		Observación
		SI	NO	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje claro y apropiado	x		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables	x		
3. PERTINENCIA	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica	x		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica	x		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad	x		
6. ADECUACIÓN	Adecuado para valorar el constructo o variable a medir.	x		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos	x		
8. COHERENCIA	Entre las definiciones, dimensiones e indicadores	x		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la medición	x		
10.SIGNIFICATIVIDAD	Es útil y adecuado para la investigación	x		

CRITERIO DE VALORACIÓN DEL JUEZ:

- **Procede su aplicación (X)**
- **No procede su aplicación ( )**

Nombres y apellidos:	Héctor Epifanio Basilio Marcelo	**DNI N°**	20113641
Dirección domiciliaria	Jr. Daniel a Carrión Mz “C” Lt 34 La Esperanza El Tambo Huancayo	**Teléfono/Celular**	942099266
Título profesional/Especialidad	Licenciado PPHH Matemática y Física		
Grado académico:	Doctor		
Mención:	Ciencias de la Educación		



Firma

Fecha: 24/04/2022

FICHA DE VALIDEZ DE CONTENIDO

DATOS GENERALES

- **Nombre del instrumento:** **ENCUESTA DE ESTRÉS EN DOCENTES**
- **Institución de acción laboral:** **UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ**

CRITERIOS		valoración		Observación
		SI	NO	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje claro y apropiado	X		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables	X		
3. PERTINENCIA	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica	X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica	X		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad	X		
6. ADECUACIÓN	Adecuado para valorar el constructo o variable a medir.	X		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos	X		
8. COHERENCIA	Entre las definiciones, dimensiones e indicadores	X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la medición	X		
10.SIGNIFICATIVIDAD	Es útil y adecuado para la investigación	X		

- **Procede su aplicación (x)**
- **No procede su aplicación ( )**

CRITERIO DE VALORACIÓN DEL JUEZ:

Nombres y apellidos:	Sharmila Meza Díaz	**DNI N°**	20053996
Dirección domiciliaria	Pasaje Díaz 153	**Teléfono/Celular**	950939385
Título profesional/Especialidad	Licenciado en pedagogía y humanidades. Esp. Ciencias Sociales		
Grado académico:	Maestro		
Mención:	Docencia y gestión educativa		

Sharmila

Firma

Fecha: 16/04/2022

FICHA DE VALIDEZ DE CONTENIDO

DATOS GENERALES

- **Nombre del instrumento: ENCUESTA DE ESTRÉS EN DOCENTES**
- **Institución de acción laboral: UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ**

CRITERIOS		valoración		Observación
		SI	NO	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje claro y apropiado	X		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables	X		
3. PERTINENCIA	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica	X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica	X		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad	X		
6. ADECUACIÓN	Adecuado para valorar el constructo o variable a medir.	X		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos	X		
8. COHERENCIA	Entre las definiciones, dimensiones e indicadores	X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la medición	X		
10.SIGNIFICATIVIDAD	Es útil y adecuado para la investigación	X		

- **Procede su aplicación (X)**
- **No procede su aplicación ( )**

CRITERIO DE VALORACIÓN DEL JUEZ:

Nombres y apellidos:	Catherine Evelyn Maguiña López	**DNI N°**	42139905
Dirección domiciliaria	Calle Real 723 - Huancayo	**Teléfono/Celular**	964514157
Título profesional/Especialidad	Licenciada en Pedagogía y humanidades. Especialidad Educación primaria		
Grado académico:	Magister		
Mención:	Psicología educativa		



Firma

Fecha: 09/06/2022

FICHA DE VALIDEZ DE CONTENIDO

DATOS GENERALES

- **Nombre del instrumento: ENCUESTA DE ESTRÉS EN DOCENTES**
- **Institución de acción laboral: UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ**

CRITERIOS		valoración		Observación
		SI	NO	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje claro y apropiado	X		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables	X		
3. PERTINENCIA	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica	X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica	X		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad	X		
6. ADECUACIÓN	Adecuado para valorar el constructo o variable a medir.	X		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos	X		
8. COHERENCIA	Entre las definiciones, dimensiones e indicadores	X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la medición	X		
10.SIGNIFICATIVIDAD	Es útil y adecuado para la investigación	X		

- **Procede su aplicación (X)**
- **No procede su aplicación ( )**

CRITERIO DE VALORACIÓN DEL JUEZ:

Nombres y apellidos:	Jesús Anatolio Huamán Rojas	**DNI N°**	20058344
Dirección domiciliaria	Av. Leoncio Prado 1952	**Teléfono/Celular**	954819121
Título profesional/Especialidad	Licenciado en pedagogía y humanidades. Esp. Ciencias Sociales		
Grado académico:	Doctor		
Mención:	Ciencias de la Educación		



Firma

Fecha: 19/06/2022

ANEXO 3

PROPUESTA DE INSTRUMENTO

TEST DE TENDENCIA AL SÍNDROME DE BOUNOUT

Inventario de Estrés Laboral

DATOS GENERALES:

Completa o marca con una aspa (x) según considera correspondiente:

Institución educativa:…….. Edad: …….

Género: masculino ( ) femenino ( )

Estado civil: casado ( ) soltero ( ) conviviente ( ) viudo ( ) divorciado o separado ( )

Carga familiar: sin hijos ( ) un hijo ( ) dos hijos ( ) más de dos hijos ( )

Tiempo de servicio: de 1 a 5 años ( ) de 6 a 10 años ( ) de 11 a 20 años ( ) de 21 a más ( )

Condición laboral: contratado ( ) nombrado ( )

Instrucciones:

A continuación, le presentamos un conjunto de enunciados sobre tu modo de pensar, sentir, actuar en diversas situaciones. Marque con un aspa (x) en el cuadro que mejor se ajuste a su respuesta.

Recuerde que antes de desarrollar el test no hay respuestas buenas ni malas, solo pedimos su completa sinceridad.

Ejemplo:

ENUNCIADO	Siempre (S)	Casi Siempre (CS)	A veces (AV)	Casi nunca (CN)	Nunca (N)
Me siento muy cansado	X				

Si marcó siempre (S), quiere decir que siempre se siente cansado.

INVENTARIO

N°	ITEMS	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
1	Siento que he dejado de interesarme por lo que les pase a mis alumnos.					
2	Me pongo impaciente cuando tengo problemas familiares.					
3	Me es gratificante cuando mis colegas reconocen mis habilidades.					
4	Me siento exhausto(a) cuando sé que tengo que ir					

	a trabajar.					
5	Me preocupo demasiado por cosas del trabajo.					
6	Trabajar horas extras, me genera tensión.					
7	La sobrecarga de trabajo me genera fatiga.					
8	Me es fácil controlarme en momentos de crisis familiares.					
9	Siento que mi trabajo me está distanciado de sus amistades.					
10	Siento que mis colegas valoran el esfuerzo que realizo en mi trabajo.					
11	Me siento cansado(a) al trabajar en contacto directo con los alumnos.					
12	Tengo una actitud irritable frente a mis colegas.					

13	Me siento culpable de los problemas que suceden dentro de mi trabajo					
14	Tengo el apoyo de mis compañeros cuando se acumule mi trabajo.					
15	Me encuentro animado(a) después de trabajar.					
16	Me siento en confianza con mi familia.					
17	Me siento cómodo(a) en mi trabajo.					
18	Me siento entusiasmado(a) cada vez que voy a clase.					
19	Me angustia saber que mi pareja me espera en casa.					
20	Me siento muy tranquilo al llegar a casa.					
21	Me angustia la alta empatía por parte de mis colegas.					

22	Siento que mis capacidades llegan al límite en el trabajo.					
23	Siento que mi estilo de enseñanza es comprensible para los alumnos.					
24	Demuestro mis habilidades dentro de mi trabajo.					
25	Me resulta difícil llegar a mis metas dentro del trabajo					

CUESTIONARIO SOBRE LAS HABILIDADES SOCIALES

Estado civil		Edad	Sexo		Condición Laboral	
Soltero	Casado		F	M	Nombrado	Contratado
Conviviente	Viudo					
Divorciado						

INSTRUCCIONES: A continuación se presenta proposiciones, le solicitamos frente a ellas su opinión personal, considerando que no existen respuestsas correctas ni incorrectas, marcando un aspa (x) aquella que exprese mejor su punto de vista.

HABILIDADES SOCIALES		NUNCA	A VECES	SIEMPRE
N°	**ITEMS**	**1**	**2**	**3**
PRIMERAS HABILIDADES SOCIALES				
1	Presto atención a quién me habla y hago un esfuerzo para comprenderlo.			
2	Me gusta iniciar y mantener una conversación con las personas.			
3	Determino la información que necesito y se la piso a la persona adecuada.			
4	Agradezco los favores que las personas me brinden.			
5	Me relaciono fácilmente en cualquier circunstancia.			
HABILIDADES SOCIALES AVANZADAS				
6	Pido que me ayuden cuando tengo alguna dificultad.			
7	Integro equipos de trabajo para participar en actividades específicas.			

8	Doy y sigo instrucciones, para realizar una actividad, de manera acertada.			
9	Pido disculpas a los demás cuando cometo una falta.			
10	Convenzo a los demás que mis ideas son mejores y de mayor utilidad.			
HABILIDADES RELACIONADOS CON LOS SENTIMIENTOS				
11	Soy consciente de las emociones que experimento.			
12	Doy a conocer a los demás lo que siento.			
13	Intento comprender lo que sienten los demás.			
14	Intento persuadir el enfado de otras personas.			
15	Permito que los demás sepan que me intereso o me preocupo por ellos.			
HABILIDADES ALTERNATIVAS A LA AGRESIÓN				
16	Pido permiso a la persona indicada cuando se presentan situaciones de urgencia.			

17	Ayudo a quien lo necesita.			
18	Llego a establecer acuerdos que satisfagan a ambas partes.			
19	Controlo mi carácter de modo que no se me “escapen las cosas de la mano”			
20	Defiendo mis derechos dando a conocer a los demás cual es mi postura.			
HABILIDADES DE PLANIFICACIÓN				
21	Considero varias posibilidades y elijo la que me hará sentir mejor.			
22	Reconozco, si la causa al algún acontecimiento es consecuencia de alguna situación bajo mi control.			
23	Tomo decisiones realistas sobre lo que soy capaz de realizar antes de comenzar una tarea.			
24	Soy realista cuando aclaro el cómo me desenvuelvo en una determinada circunstancia.			
25	Decido que necesito saber y como			

	conseguir la información.			

ANEXO 4

CONSTANCIA Y PERMISOS

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Constitución, 26 de octubre del 2022

CARTA N° 001-2022-IEK

Prof. Jessica Torres Sanchez

Directora de la I.E. "KIMPIRARI"

ASUNTO: Autorización para la aplicación de instrumentos de test y cuestionario a los docentes.

REFERENCIA: Documento recepcionado el 21 – 10 – 2022

Sirva el presente para expresarle mi cordial saludo y en atención a su documento de la referencia, se le autoriza la aplicación de instrumentos de recolección de datos a los docentes de la Institución Educativa "KIMPIRARI" en el desarrollo de su investigación titulada "Gestión de las Habilidades sociales y estrés en docentes del distrito de Constitución – Pasco – 2022" para la obtención del grado de Maestro en Gestión Educativa en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Ucayali.

Con expresiones de consideración y estima, me despido de usted.

Atentamente.



JESSICA TORRES SANCHEZ
DIRECTORA (e)

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

SOLICITO: Permiso para la aplicación de los instrumentos de un test y un cuestionario a los docentes.

SR. MARIO COCHACHI CASTRO-

DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 34456 "VILLA CARIÑO"

Yo, JUNNY GAMBOA MEZA con DNI N° 70346905 domiciliada en Av. Fernando Belaúnde Terry Mz 8 Lt 41 del distrito de Constitución. Ante Ud. con respeto expongo:

Solicito permiso para aplicar mis instrumentos de las variables "Habilidades sociales y estrés" a los docentes de la presente institución educativa para la investigación titulada "Gestión de las Habilidades Sociales y Estrés en docentes del distrito de Constitución – Pasco - 2022". Todo ello en salvaguarda del interés del tesista.

Aprovecho la oportunidad de expresarle mi estima personal y agradecimiento.

Atentamente,

Constitución, 18 de Octubre del 2022

Recibí conforme
18-10-22

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Constitución, 17 de octubre del 2022

CARTA N° 001-2022-IEN34719-EM

Prof. Maribel Torres Vasco

Directora de la I.E. N°34719 "EL MIRADOR"

ASUNTO: Autorización para la aplicación de instrumentos de test y cuestionario a los docentes.

REFERENCIA: Documento recepcionado el 12 – 10 – 2022

Sirva el presente para expresarle mi cordial saludo y en atención a su documento de la referencia, se le autoriza la aplicación de instrumentos de recolección de datos a los docentes de la Institución Educativa N° 34719 "EL MIRADOR" en el desarrollo de su investigación titulada "Gestión de las Habilidades sociales y estrés en docentes del distrito de Constitución – Pasco – 2022" para la obtención del grado de Maestro en Gestión Educativa en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Ucayali.

Con expresiones de consideración y estima, me despido de usted.

Atentamente.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN
I.E. N° 34719 EL MIRADOR
DIRECCIÓN

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Constitución, 21 de octubre del 2022

CARTA N° 001-2022-IEN34456-VC

Prof. Mario Cochachi Castro

Director de la I.E. N° 34456 "VILLA CARIÑO"

ASUNTO: Autorización para la aplicación de instrumentos de test y cuestionario a los docentes.

REFERENCIA: Documento recepcionado el 18 – 10 – 2022

Sirva el presente para expresarle mi cordial saludo y en atención a su documento de la referencia, se le autoriza la aplicación de instrumentos de recolección de datos a los docentes de la Institución Educativa N° 34456 "VILLA CARIÑO" en el desarrollo de su investigación titulada "Gestión de las Habilidades sociales y estrés en docentes del distrito de Constitución – Pasco – 2022" para la obtención del grado de Maestro en Gestión Educativa en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Ucayali.

Con expresiones de consideración y estima, me despido de usted.

Atentamente.

DIRECCIÓN

Prof. Mario M. COCHACHI CASTRO
DIRECTOR

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

SOLICITO: Permiso para la aplicación de los instrumentos de un test y un cuestionario a los docentes.

SRA. MARIBEL TORRES VASCO-

DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°34719 "EL MIRADOR"

Yo, JUNNY GAMBOA MEZA con DNI N° 70346905 domiciliada en Av. Fernando Belaúnde Terry Mz 8 Lt 41 del distrito de Constitución. Ante Ud. con respeto expongo:

Solicito permiso para aplicar mis instrumentos de las variables "Habilidades sociales y estrés" a los docentes de la presente institución educativa para la investigación titulada "Gestión de las Habilidades Sociales y Estrés en docentes del distrito de Constitución – Pasco - 2022". Todo ello en salvaguarda del interés del tesista.

Aprovecho la oportunidad de expresarle mi estima personal y agradecimiento.

Atentamente,

Constitución, 12 de Octubre del 2022

Recibí Conforme
12/10/22

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Constitución, 07 de noviembre del 2022

CARTA N° 001-2022-IEEDI

Prof. Yesica Cayllahua Maldonado

Directora de la I.E. "Estrellitas de Israel"

ASUNTO: Autorización para la aplicación de instrumentos de test y cuestionario a los docentes.

REFERENCIA: Documento recepcionado el 04 – 11 – 2022

Sirva el presente para expresarle mi cordial saludo y en atención a su documento de la referencia, se le autoriza la aplicación de instrumentos de recolección de datos a los docentes de la Institución Educativa "Estrellitas de Israel" en el desarrollo de su investigación titulada "Gestión de las Habilidades sociales y estrés en docentes del distrito de Constitución – Pasco – 2022" para la obtención del grado de Maestro en Gestión Educativa en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Ucayali.

Con expresiones de consideración y estima, me despido de usted.

Atentamente.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN
I.E. ESTRELLITAS DE ISRAEL
DIRECCIÓN

Yesica Cayllahua Maldonado
DNI: 73349278
DIRECTORA

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

SOLICITO: Permiso para la aplicación de los instrumentos de un test y un cuestionario a los docentes.

SR. CARLOS GRIJALVA DOMINGUEZ-

DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 34350 "LOS LIBERTADORES"

Yo, JUNNY GAMBOA MEZA con DNI N° 70346905 domiciliada en Av. Fernando Belaúnde Terry Mz 8 Lt 41 del distrito de Constitución. Ante Ud. con respeto expongo:

Solicito permiso para aplicar mis instrumentos de las variables "Habilidades sociales y estrés" a los docentes de la presente institución educativa para la investigación titulada "Gestión de las Habilidades Sociales y Estrés en docentes del distrito de Constitución – Pasco - 2022". Todo ello en salvaguarda del interés del tesista.

Aprovecho la oportunidad de expresarle mi estima personal y agradecimiento.

Atentamente,

Constitución, 25 de Octubre del 2022

Recibí conforme
25 - 10 - 22

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

SOLICITO: Permiso para la aplicación de los instrumentos de un test y un cuestionario a los docentes.

SRA. JESSICA TORRES SANCHEZ-

DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "KIMPIRARI"

Yo, JUNNY GAMBOA MEZA con DNI N° 70346905 domiciliada en Av. Fernando Belaúnde Terry Mz 8 Lt 41 del distrito de Constitución. Ante Ud. con respeto expongo:

Solicito permiso para aplicar mis instrumentos de las variables "Habilidades sociales y estrés" a los docentes de la presente institución educativa para la investigación titulada "Gestión de las Habilidades Sociales y Estrés en docentes del distrito de Constitución – Pasco - 2022". Todo ello en salvaguarda del interés del tesista.

Aprovecho la oportunidad de expresarle mi estima personal y agradecimiento.

Atentamente,

Constitución, 21 de Octubre del 2022

Recibi conforme
21 - 10 - 22

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Constitución, 28 de octubre del 2022

CARTA N° 001-2022-IEN34350-LL

Mg. Carlos Grijalva Dominguez

Director de la I.E. N°34350 "LOS LIBERTADORES"

ASUNTO: Autorización para la aplicación de instrumentos de test y cuestionario a los docentes.

REFERENCIA: Documento recepcionado el 25 – 10 – 2022

Sirva el presente para expresarle mi cordial saludo y en atención a su documento de la referencia, se le autoriza la aplicación de instrumentos de recolección de datos a los docentes de la Institución Educativa N° 34350 "LOS LIBERTADORES" en el desarrollo de su investigación titulada "Gestión de las Habilidades sociales y estrés en docentes del distrito de Constitución – Pasco – 2022" para la obtención del grado de Maestro en Gestión Educativa en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Ucayali.

Con expresiones de consideración y estima, me despido de usted.

Atentamente.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN PASCO
UGEL OXAPAMPA
I.E. "LOS LIBERTADORES" CONSTITUCIÓN
DIRECCIÓN

MG. CARLOS D. GRIJALVA DOMINGUEZ
DIRECTOR

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

SOLICITO: Permiso para la aplicación de los instrumentos de un test y un cuestionario a los docentes.

SRA. JESICA CAYLLAHUA MALDONADO-

DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "ESTRELLITAS DE ISRAEL"

Yo, JUNNY GAMBOA MEZA con DNI N° 70346905 domiciliada en Av. Fernando Belaúnde Terry Mz 8 Lt 41 del distrito de Constitución. Ante Ud. con respeto expongo:

Solicito permiso para aplicar mis instrumentos de las variables "Habilidades sociales y estrés" a los docentes de la presente institución educativa para la investigación titulada "Gestión de las Habilidades Sociales y Estrés en docentes del distrito de Constitución – Pasco - 2022". Todo ello en salvaguarda del interés del tesista.

Aprovecho la oportunidad de expresarle mi estima personal y agradecimiento.

Atentamente,

Constitución, 04 de noviembre del 2022

Recibí conforme
04-11-2022

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

CONSTANCIA

La directora de la I.E, "Estrellitas de Israel" de Constitución

HACE CONSTAR:

Que la docente Junny, GAMBOA MEZA ha realizado la aplicación de un instrumento de las variables "Habilidades sociales y estrés" a los docentes de la presente institución durante el mes de noviembre del 2022, cuyo instrumento fue un cuestionario anónimo alineado con el objetivo de su investigación

Por lo tanto, se expide la presente constancia a solicitud expresa de la interesada para fines que estime conveniente.

Constitución, noviembre del 2022

MINISTERIO DE EDUCACIÓN
ESTRELLITAS DE ISRAEL
DIRECCIÓN
CONSTITUCIÓN

Jessica Cayllahua Maldonado
DNI: 73349278
DIRECTORA

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

CONSTANCIA

El director de la I.E, N° 34350 "Los Libertadores" de Constitución

HACE CONSTAR:

Que la docente Junny, GAMBOA MEZA ha realizado la aplicación de un instrumento de las variables "Habilidades sociales y estrés" a los docentes de la presente institución durante el mes de noviembre del 2022, cuyo instrumento fue un cuestionario anónimo alineado con el objetivo de su investigación.

Por lo tanto, se expide la presente constancia a solicitud expresa de la interesada para fines que estime conveniente.

Constitución, noviembre del 2022

MINISTERIO DE EDUCACIÓN
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN PASCO
UGEL OXAPAMPA
ING. CARLOS D. GRIJALVA DOMINGUEZ
DIRECTOR

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

CONSTANCIA

La directora de la I.E, "Kimpirari" de Constitución

HACE CONSTAR:

Que la docente Junny, GAMBOA MEZA ha realizado la aplicación de un instrumento de las variables "Habilidades sociales y estrés" a los docentes de la presente institución durante el mes de noviembre del 2022, cuyo instrumento fue un cuestionario anónimo alineado con el objetivo de su investigación.

Por lo tanto, se expide la presente constancia a solicitud expresa de la interesada para fines que estime conveniente.

Constitución, noviembre del 2022

MINISTERIO DE EDUCACIÓN
JARDÍN DE NIÑOS KIMPIRARI
DIRECCIÓN

JESSICA TORRES SANCHEZ
DIRECTORA (e)

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

CONSTANCIA

La directora de la I.E, N° 34719"El mirador" de Constitución

HACE CONSTAR:

Que la docente Junny, GAMBOA MEZA ha realizado la aplicación de un instrumento de las variables "Habilidades sociales y estrés" a los docentes de la presente institución durante el mes de noviembre del 2022, cuyo instrumento fue un cuestionario anónimo alineado con el objetivo de su investigación.

Por lo tanto, se expide la presente constancia a solicitud expresa de la interesada para fines que estime conveniente.

Constitución, noviembre del 2022

MINISTERIO DE EDUCACIÓN I.E. N° 34719 EL MIRADOR DIRECCIÓN

Maribel Torres Vasco
DNI: 41870051

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

CONSTANCIA

El director de la I.E, N° 34456 "Villa Cariño" de Constitución

HACE CONSTAR:

Que la docente Junny, GAMBOA MEZA ha realizado la aplicación de un instrumento de las variables "Habilidades sociales y estrés" a los docentes de la presente institución durante el mes de noviembre del 2022, cuyo instrumento fue un cuestionario anónimo alineado con el objetivo de su investigación.

Por lo tanto, se expide la presente constancia a solicitud expresa de la interesada para fines que estime conveniente.

Constitución, noviembre del 2022

I.E. N° 34456 - VILLA CARIÑO - CONST. - CHAPAIMPA
DIRECCIÓN
Prof. Norbert M. COCHACHI CASTRO
DIRECTOR