



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD  
ESPECIALIDAD EN EDUCACIÓN FÍSICA Y  
DEPORTE**

Aplicación de las Técnicas de relajación para disminuir el estrés  
laboral en las docentes de una institución educativa de Tocache,  
2024.

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN EDUCACIÓN FÍSICA Y DEPORTE**

**AUTORA:**

Jaramillo Marcos, Iraida Sarita (orcid.org/0000-0002-4906-3702)

**ASESORA:**

Mg. Pequeño Saco, Tamara Paloma (orcid.org/0000-0003-2233-7598)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Didáctica y Evaluación de los Aprendizajes

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos los niveles

TRUJILLO – PERÚ

2024

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo de investigación, con profunda gratitud y cariño, a todas las personas que han sido parte de este camino.

A Dios, por ser mi guía y fortaleza en cada paso de este proceso, dándome la sabiduría y perseverancia necesarias para culminar este trabajo.

A mis padres, por su amor incondicional, su apoyo constante y su fe en mí. Gracias por ser mi inspiración y por enseñarme que con esfuerzo y dedicación todo es posible.

A mis docentes y tutores, quienes me guiaron con sus conocimientos, sabiduría y paciencia. Sus enseñanzas no solo enriquecieron mi formación académica, sino que también dejaron una huella en mi crecimiento personal.

Finalmente dedico este trabajo a mis compañeros de estudio y amigos, por su solidaridad, por compartir juntos las alegrías y los retos, y por estar a mi lado en los momentos más difíciles.

**Iraida**

## **AGRADECIMIENTO**

Con inmensa gratitud, deseo expresar mi reconocimiento a todas aquellas personas que de una u otra manera, contribuyeron a la realización de este trabajo de investigación.

En primer lugar, agradezco a Dios, quien ha sido mi guía y fortaleza a lo largo de este camino, brindándome la sabiduría y el coraje para perseverar en este desafío.

A mis padres y familiares, por su amor incondicional, apoyo constante y comprensión durante todo este proceso. Su confianza en mí y sus palabras de aliento fueron fundamentales para alcanzar este logro.

A mi asesora de trabajo de investigación y a los docentes de la UCV, por su valiosa orientación, dedicación y por compartir sus conocimientos. Su experiencia y generosidad en el acompañamiento académico me han enriquecido enormemente.

Finalmente, agradezco a mis amigos y compañeros de estudio, por su apoyo, camaradería y por compartir juntos los retos y logros durante este proceso.

A todos, muchas gracias por su apoyo incondicional. Este trabajo de investigación es fruto del esfuerzo colectivo y el resultado de cada palabra de aliento, consejo y enseñanza recibida.

**Iraida**

# DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE HUMANIDADES**

**PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN EDUCACIÓN FÍSICA Y DEPORTE**

## Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PEQUEÑO SACO TAMARA PALOMA, docente de la FACULTAD DE HUMANIDADES del programa de SEGUNDA ESPECIALIDAD EN EDUCACIÓN FÍSICA Y DEPORTE de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Trabajo Académico II titulado: "Aplicación de las técnicas de relajación para disminuir el estrés Laboral en las docentes de una institución educativa De Tocache, 2024.", cuyo autor es JARAMILLO MARCOS IRAIDA SARITA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender el Trabajo Académico II cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

TRUJILLO, 11 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PEQUEÑO SACO TAMARA PALOMA DNI: 09857630 ORCID: 0000-0003-2233-7598	Firmado electrónicamente por: TPEQUENOSA el 20- 07-2024 19:00:08

Código documento Trilce: TRI - 0810387

## DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

FACULTAD DE HUMANIDADES

PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN EDUCACIÓN FÍSICA Y DEPORTE

### Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, JARAMILLO MARCOS IRAIDA SARITA estudiante de la FACULTAD DE HUMANIDADES del programa de SEGUNDA ESPECIALIDAD EN EDUCACIÓN FÍSICA Y DEPORTE de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan el Trabajo Académico II titulado: "Aplicación de las técnicas de relajación para disminuir el estrés Laboral en las docentes de una institución educativa De Tocache, 2024.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que el Trabajo Académico II:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
IRAIDA SARITA JARAMILLO MARCOS DNI: 42734519 ORCID: 0000-0002-4906-3702	Firmado electrónicamente por: IJARAMILLOM el 11- 07-2024 21:33:08

Código documento Trilce: TRI - 0810388

## ÍNDICE

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR .....	v
ÍNDICE .....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT .....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. MÉTODO.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	11
3.2. Variable y operacionalización .....	11
3.3. Población, muestra y muestreo .....	12
3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad..	13
3.5. Procedimiento .....	14
3.6. Método de análisis de datos .....	14
3.7. Aspectos éticos.....	14
IV. RESULTADOS .....	15
V. DISCUSIÓN.....	18
VI. CONCLUSIONES.....	22
VII. RECOMENDACIONES .....	23
VIII. REFERENCIAS.....	24
ANEXOS.....	27

## RESUMEN

Esta investigación se encuadra en la categoría de investigación aplicada y utiliza una metodología de enfoque cuantitativo, utilizando un diseño pre experimental que incluye únicamente un grupo de control. El estudio se realizó con un tamaño de muestra de 20 docentes. Como herramienta de evaluación para medir el estrés laboral se utilizó la escala Maslach Burnout Inventory, la cual fue validada mediante evaluación de expertos y pruebas de confiabilidad. Los hallazgos indicaron que la variable estrés laboral en el pre test su nivel predominante fue el medio con el 75%, mientras que en el postest el estrés laboral de las docentes disminuyó a un nivel bajo con el 70%, seguido de un 20% para el nivel medio y 10% para el nivel alto. Asimismo, se registró un valor Z igual a 2.965 con un valor de significancia de 0.003 inferior a 0.05 ( $p < 0,05$ ). En conclusión, la aplicación de las técnicas de relajación disminuye significativamente el estrés laboral en las maestras de inicial de una Institución Educativa de Tocache, 2024.

Palabras Clave: Estrés, tecnicas de relajacion, agotamiento emocional, despersonalizacion, baja realizacion.

## ABSTRACT

The purpose of the research was: To determine to what extent the application of the relaxation technique reduces work stress of early education teachers of Educational Institution No. 265 of Tocache, 2023. The work is based on the muscle relaxation model, progressive and Cannon's theory of stress. This research falls into the category of applied research, and uses a quantitative approach methodology, using a pre-experimental design that includes only a control group. The study was carried out with a sample size of 20 teachers. The Maslach Burnout Inventory scale was used as an evaluation tool to measure work stress, which was validated through expert evaluation and reliability tests. The findings indicated that the variable work stress in the pre-test, its predominant level was medium with 75%, while in the post-test the work stress of the teachers decreased to a low level with 70%, followed by 20% for the medium level and 10% for the high level. Likewise, a Z value equal to 2.965 was recorded with a significance value of 0.003 less than 0.05 ( $p < 0.05$ ). In conclusion, the application of relaxation techniques significantly reduces work stress in preschool teachers of an Educational Institution in Tocache, 2024

**Keywords:** Stress, relaxation techniques, emotional exhaustion, depersonalization, low fulfillment



## I. INTRODUCCIÓN

En el mundo actual, el ritmo de vida se ha vuelto increíblemente rápido, particularmente en lo que respecta al trabajo. Muchas personas se ven agobiadas por una carga de trabajo sin actividades físicas que ha conllevado a aumentar el riesgo de desarrollar enfermedades crónicas como el estrés que inciden en los estilos de vida (Maisel y Maisel, 2018; Mulligan, 2018).

La cuestión del estrés relacionado con el trabajo ha sido un problema constante en la Unión Europea, con ejemplos en Serbia, donde el estrés se atribuye a las tareas asignadas a los trabajadores y sus bajos salarios, o en Letonia donde las actividades laborales inciden en la alta tasa de criminalidad y en el segundo nivel más alto de estrés de Europa. Asimismo, Portugal, con su alta tasa de desempleo, ocupa el tercer lugar en estrés por su situación personal (Diego, 2022). Grecia y España en el cuarto y quinto lugar (Diego, 2022).

Otro continente con altos niveles de estrés en su población es el continente asiático, particularmente en China, donde más del 80% de los trabajadores sufren estrés relacionado con el trabajo debido a la excesiva carga laboral que a menudo supera las 10 horas diarias (Universidad de Wuhan, citado en Agencia Efe, 2018). La situación en Japón no es muy diferente, ya que se sabe que los trabajadores acumulan más de 70 horas de trabajo en una semana, lo que lleva a casos de desaparición o suicidio de trabajadores mientras luchan por hacer frente a la abrumadora presión laboral (Fuerte, 2021). De manera similar, en Estados Unidos, el 75% de su población experimenta estrés extremo y el 48% señala que su estrés ha aumentado significativamente en comparación con los últimos cinco años (American Psychological Association, 2020). Para Latinoamérica, es México quien se suma a la lista, con un 75% de los empleados que sufren agotamiento causado por el estrés ocupacional, superando a naciones como China y Estados Unidos (Instituto Mexicano del Seguro Social, 2018).

En Perú, se estima que el 60% de la población experimenta estrés, y aproximadamente el 70% de los ciudadanos empleados entran en esta categoría. El rango de edad de quienes lo padecen se sitúa principalmente entre 25 y 40 años,

mientras que la población de edad avanzada no es inmune a niveles crecientes de responsabilidad (Rojas, 2017). De manera similar, Lizama (2021) define que la fuerza laboral peruana sufre un importante estrés relacionado con el trabajo, que tiene el potencial de convertirse en una condición crónica que potencialmente puede afectar el bienestar físico y mental, disminuir la productividad e impactar negativamente las relaciones interpersonales entre los empleados.

De acuerdo con lo expresado en el párrafo anterior, el Ministerio de Trabajo del Perú (2020) aboga por la incorporación de ejercicios de relajación a la jornada laboral con franjas horarias designadas para dichas actividades. Estos ejercicios, que suelen durar entre 5 y 10 minutos, deben realizarse cada dos horas para erradicar el estrés laboral (Jaspe et al., 2018).

En estas circunstancias actuales, las docentes de educación inicial de la I.E. de Tocache están experimentando conductas de estrés que están directamente relacionados con las recargas laborales que se les imponen. Estos factores estresantes han provocado diversos síntomas, entre ellos cansancio, desilusión, sensación de desapego de sus responsabilidades e insatisfacción con las nuevas regulaciones dictadas por el Ministerio de Educación y la integración de nuevas tecnologías. Además, las docentes muestran frustración debido a su incapacidad para llegar de manera efectiva a todos los estudiantes.

Ante esta realidad problemática, se ha formulado el siguiente problema general: ¿En qué medida las técnicas de relajación disminuyen el estrés laboral de las docentes de educación inicial de una Institución Educativa de Tocache, 2024?; La investigación se justifica por varias razones.

Desde una perspectiva teórica, contribuirá a la comprensión de teorías científicas que respaldan la utilización de técnicas de relajación para afrontar el estrés laboral. Uno de esos modelos teóricos es el modelo de agotamiento de Maslach y Jackson (1986). Por su justificación práctica la investigación permitirá el seguimiento y manipulación de variables como el estrés laboral y la implementación de técnicas de relajación en instituciones de educación inicial de manera objetiva. Demostrándose una herramienta valiosa para los educadores y la comunidad educativa en general. Metodológicamente, la investigación proporciona

herramientas valiosas para investigar las realidades presentes en nuestro entorno a través de medios científicos. En lo social, la investigación tiene como objetivo contribuir a la adaptación social de los docentes trabajando con un aspecto crucial de la vida democrática: la formación docente. Por otro lado, se ha planteado los siguientes objetivos de la investigación, como objetivo general:

Determinar en qué medida la aplicación de la técnica de relajación disminuye el estrés laboral de las docentes de educación inicial de una Institución Educativa de Tocache, 2024; y los objetivos específicos: OE1.

Identificar el nivel de estrés laboral que poseen las docentes de educación inicial de una I.E. de Tocache, 2024, antes y después de la aplicación de las técnicas de relajación. OE2. Determinar en qué medida la aplicación de la técnica de relajación disminuye el agotamiento emocional de las docentes de una I.E. de Tocache, 2024. OE3.

Determinar en qué medida la aplicación de la técnica de relajación disminuye la despersonalización de las docentes de educación inicial de una Institución Educativa de Tocache, 2024, y OE4. Determinar en qué medida la aplicación de la técnica de relajación disminuye la baja realización personal de las docentes de una I.E. de Tocache, 2024.

En lo referido a la formulación de las hipótesis, se menciona las hipótesis generales: La aplicación de las técnicas de relajación disminuye significativamente el estrés laboral en las maestras de inicial de una Institución Educativa de Tocache, 2024. Ho. La aplicación de las técnicas de relajación no disminuye el estrés laboral en las maestras de inicial de una I.E. de Tocache, 2024.

## II. MARCO TEÓRICO

Para estudiar teóricamente la presente investigación, se ha explorado literatura académica e investigaciones previas, proporcionando perspectivas valiosas dentro de diferentes contextos, tal es el caso del estudio de Sosa (2023), realizado en un ámbito internacional, quién plasmó el objetivo de establecer la incidencia del programa de intervención en los niveles de estrés entre educadores. La metodología fue básica cuantitativa, no experimental y descriptiva. Se utilizó la Escala de Estrés Percibido (PSS-14) para medir los niveles de estrés de la muestra de estudio. Los resultados arrojaron un nivel de estrés moderado de 19,6. Como conclusión se llegó a determinar que el programa de intervención aplicado fortaleció los mecanismos para afrontar el estrés.

Se considera también a Burgos et al, (2020) quiénes realizaron una revisión sistemática para investigar la incidencia de la relajación como medio para combatir el estrés laboral docente en Ecuador. La metodología de investigación empleó una búsqueda bibliográfica en varias revistas de alto impacto, utilizando palabras clave "relajación" y "estrés laboral" en el contexto de la enseñanza educativa. El estudio concluye resaltando la necesidad de establecer un conjunto claro de pasos orientados a aliviar el estrés laboral en el personal docente.

En el ámbito nacional, se considera la investigación realizada por Herrera y Villegas (2023) sobre la relación entre la inteligencia emocional y el estrés inducido por el trabajo entre educadores de primaria de una I.E. de Sullana 2022. Aplican un estudio cuantitativo transversal con diseño descriptivo-correlacional. La investigación utilizó una muestra de 40 maestros que se sometieron a una evaluación utilizando el Inventario de Cociente Emocional BarOn ICE (Versión para Adultos) y el Inventario de Burnout de Maslach (MBI). Para determinar los resultados se utilizó el estadístico de correlación de Spearman, que arrojó un valor de -0,105 con un nivel de significancia de 0,519.

Se menciona también el trabajo de Martell (2022), quién aplica un estudio con el propósito de crear un programa mediante técnicas de relajación para aliviar la fatiga laboral entre los empleados del Centro de Salud de Aricampampa. El estudio adoptó un diseño descriptivo-propositivo con una población muestra de 24 docentes. Fueron evaluados mediante el Cuestionario Munchisky para la fatiga laboral. Los resultados mostraron niveles moderados de fatiga laboral del 62,5%,

y la fatiga muscular y mental se informó casi por igual en el 54,2% y el 75%. Así, se desarrolló un programa de intervención que incluye técnicas de relajación autógena, relajación muscular progresiva y visualización a lo largo de 14 sesiones. Esto actuaría como una rica fuente de referencia para los aspectos teóricos y metodológicos de los programas propuestos a partir de los hallazgos del diagnóstico de esta investigación.

En Cusco, Torres (2020) se embarcó en un estudio que buscó explicar los efectos que tienen las técnicas de gestión emocional entre los docentes en los niveles de estrés. En esta investigación se adoptó un diseño pre experimental y en el que participaron 38 profesores de escuela primaria rellenando encuestas y el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI). Se determinó que a través de técnicas de gestión emocional se podría frenar significativamente el estrés asociado con el trabajo remoto; hubo una sorprendente diferencia de 26,8 puntos a favor de los resultados posteriores a la prueba. La significación estadística de esta varianza se estableció en el nivel del 5% con un tamaño del efecto de 14,7 puntos.

En el ámbito local se menciona el estudio de Rosales (2021) en la UGEL Tocache – San Martín ofrece una visión importante sobre la relación entre la satisfacción laboral y los niveles de estrés entre los empleados de dicha entidad. La investigación, que contó con la participación de 61 empleados, utilizó un enfoque cuantitativo y un diseño de análisis correlacional para evaluar esta relación. Los principales hallazgos del estudio son los siguientes: Niveles de Estrés el 88,5% de los empleados experimentaba un nivel medio de estrés. En satisfacción laboral el 55,7% de los empleados presentaba un nivel medio de satisfacción laboral. Estos resultados indican que la mayoría de los empleados experimenta niveles medios tanto de estrés como de satisfacción laboral. Además, los datos sugieren una correlación entre el estrés y la satisfacción laboral, lo que implica que los niveles de satisfacción laboral pueden influir en los niveles de estrés y viceversa.

consideran el trabajo de investigación sustentado por Rosales (2021) con el propósito de evaluar la correlación entre la satisfacción laboral y los niveles de estrés entre los empleados de la UGEL Tocache – San Martín. En este estudio participaron 61 empleados y se utilizó un enfoque de investigación cuantitativa

con un diseño de análisis. Se emplearon como instrumentos de evaluación técnicas de encuesta y escalas multidimensionales. Los resultados revelaron que el 88,5% de los empleados experimentaba un nivel medio de estrés, mientras que el 9,8% tenía un nivel alto y sólo el 1,6% tenía un nivel bajo. En cuanto a la satisfacción laboral, el 55,7% tuvo un nivel medio, el 37,7% un nivel alto y el 6,6% un nivel bajo. Estos resultados demuestran una relación entre el estrés y la satisfacción laboral dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local de Tocache.

Asimismo, Montoya y Neyra (2019) expresan su respaldo a un estudio de investigación que tiene como objetivo evaluar la eficacia de un programa centrado en técnicas de relajación en la disminución de la susceptibilidad al estrés entre los internos del Establecimiento Penitenciario Moyobamba 2019. Empleando un diseño experimental, el estudio incluyó una muestra de 24 reclusos que fueron evaluados por medio de una lista de indicadores de vulnerabilidad al estrés de Dionisio Zaldívar Pérez. Los resultados revelaron una reducción significativa en la vulnerabilidad al estrés entre los reclusos. Sus resultados determinaron que en el pretest el 100% de los encuestados, lograron reducir sus niveles de estrés a un grado mínimo durante el postest. Posterior a la fundamentación de los trabajos previos se menciona a continuación el referencial teórico de cada una de las variables que intervienen en la presente investigación.

Al referido de la variable independiente técnicas de relajación: Moreno (2018) ofrece una definición que la caracteriza como una serie de actividades que se realizan en un orden y duración determinada.

Según Montoya y Neyra (2019), la técnica de relajación es un conjunto de procedimientos implementados para alcanzar un estado psicofisiológico favorable que facilite la reducción de la tensión y el avance del bienestar de individuos o grupos.

Tomando en consideración los aportes de los investigadores citados se considera que los programas de técnicas de relajación implican una serie de tareas interconectadas con el objetivo de lograr un resultado específico.

En cuanto a la teoría que fundamenta las técnicas de relajación, Martell (2022) destaca el enfoque teórico Cognitivo-Conductual como fundamento de las técnicas de relajación. Este enfoque aborda el aspecto conductual y cognitivo del individuo para lograr bajar la tensión o carga emocional. Poza (2018) considera

además la teoría de relajación de Jacobson y Schultz, en particular el modelo de relajación muscular progresiva, este modelo se basa en la premisa de tensión-distensión, un principio fisiológico que sugiere que un músculo puede estar más relajado después de haber sido tensado durante unos segundos y luego liberado. Por otro lado, Montoya y Neyra (2019) establecen los tipos de técnicas de relajación y sugiere del uso de cuatro tipos diferentes que son: La técnica de entrenamiento autógeno, es una técnica de relajación cuyo objetivo es proporcionar a los pacientes una sensación de calma, acompañada de sensaciones de calor y pesadez. La técnica consiste en la realización de ejercicios fisiológicos y racionales específicos, que ayudan a reducir la tensión muscular y la frecuencia respiratoria. El control de la respiración es otra técnica que se puede utilizar para inducir la relajación del cuerpo (Dezube, 2023). La técnica de relajación muscular progresiva (PMR) de Jacobson está destinada a aliviar la tensión muscular y nerviosa contrayendo y relajando grandes grupos de músculos (Fundación Pasqual Maragall, 2021). Por último, se tiene la técnica de relajación pasiva que, a diferencia de la relajación progresiva, este método se centra únicamente en relajar los músculos en lugar de tensarlos (Organización Mundial de la Salud, 2023).

En otro panorama, Martell (2022) identifica varias dimensiones que son necesarias para implementar un plan de técnicas de relajación. Estas dimensiones son tres y se describen a continuación: La primera dimensión se refiere a la planificación de actividades, que implica seleccionar a los participantes del programa, preparar un cronograma de ejecución y proporcionar los materiales necesarios para las sesiones o talleres de relajación. El programa abarca varios aspectos, entre ellos la duración de las sesiones, la provisión de materiales, el establecimiento de un cronograma y la comunicación e invitación a participar.

La segunda dimensión implica la organización y aplicación de los talleres, comenzando con una evaluación diagnóstica en la primera fase, para luego estructurar las sesiones o talleres del programa. Se presentan dinámicas motivacionales, grupales, de profundización y musicales, y se seleccionan y aplican diversas técnicas de relajación.

La última dimensión es la evaluación, implica monitorear el uso de técnicas

de relajación, analizar los resultados de la evaluación final y preparar un informe completo. Esta dimensión se centra en las técnicas impartidas en las sesiones, el procesamiento y análisis de las pruebas previas y posteriores, y la adquisición de resultados para el informe final.

Ahora, para explicar la segunda variable es crucial establecer primero los aspectos y conceptos relevantes del estrés. Como lo define Chuzón (2018), el estrés es el resultado de la interacción entre factores físicos, psicológicos y sociales, particularmente en el ámbito laboral. Por su parte, Gallego, et al. (2018) definen al estrés mediante dos pautas distintas: Distress, que se define como el estrés que puede ser perjudicial para el bienestar de un individuo o poner en peligro su integridad, y el Eustress, que es una anomalía que nos mantiene alerta ante determinadas situaciones.

Según las definiciones citadas, se considera que el estrés es un estado emocional que genera activación psicofisiológica excesiva. Por medio de esta anomalía se nos permite percibir los desafíos como oportunidades y puede conducir a una mayor productividad a través de niveles adecuados de activación laboral individual.

Al referido del concepto de estrés laboral para su definición se tiene en cuenta el aporte de Huamaní (2019) quién define al estrés laboral como la combinación de respuestas fisiológicas, emocionales y conductuales que tienen como objetivo disminuir la motivación del trabajador, al mismo tiempo que generan sensaciones de insuficiencia e ineficiencia.

Para las consideraciones de la presente investigación el estrés laboral como el estado emocional que conduce a un desgaste físico y psicológico de la persona trabajadora como producto de factores externos que pueden incluir la presión de los superiores, el ambiente de trabajo, el entorno físico, la carga de trabajo, la mala gestión del tiempo, los salarios inadecuados y el miedo a perder el empleo. Teniendo una base conceptual definida, se considera que esta variable toma como fundamento los modelos teóricos de Albuquerque y Capó (2021) quienes consideran a la teoría del estrés de Canon, la cual se basa en respuestas automáticas que se producen cuando el cuerpo percibe una amenaza, ya sea interna o externa. El mismo autor también sugiere el modelo de French y Caplan de 1970. Este modelo propone una teoría que gira en torno a la ambigüedad de



roles, que indica que la falta de metas claramente definidas puede generar conflictos en la forma en que los trabajadores ejecutan sus responsabilidades.

Por otro lado, se presentan los tipos de estrés que se pueden desencadenar en un ambiente laboral. Para Chuzón (2018) estos tipos de estrés incluyen el estrés positivo o eustrés, que puede tener un impacto beneficioso en las personas al exponerlas a situaciones que las desafían y las empujan a salir de su zona de confort. Este tipo de estrés puede mantener a las personas alerta y motivadas, lo que lleva a un estado mental altamente productivo. Por el contrario, el estrés negativo o la angustia pueden tener un efecto perjudicial en los empleados, provocando problemas de salud física y psicológica.

Ramírez (2020) ha identificado varios factores que contribuyen al estrés laboral. Estos factores incluyen el entorno laboral, el nivel socioeconómico y el nivel de deterioro. Los siguientes son algunos de los escenarios específicos que pueden causar estrés: Problemas del entorno organizacional, que pueden ser causados por condiciones ambientales como mala higiene, instalaciones inadecuadas, ubicación del lugar de trabajo, recursos insuficientes, críticas, horas de trabajo excesivas, entre otras. El contexto socioeconómico, incluido el grado de necesidad, también puede contribuir al estrés.

En cuanto al estrés laboral en el sistema educativo peruano Bada et al. (2020) basado en la política educativa peruana, afirma que elevar los niveles de estrés de los docentes generan presiones laborales por motivos relacionados a evaluaciones, concursos, ascensos y el cumplimiento de sus deberes en la escuela. En consecuencia, los docentes se sienten abrumados y sacrifican otros aspectos de sus vidas, mientras sus salarios están estancados y las bonificaciones son inexistentes.

Por último, para efectos de este trabajo de investigación, Huamán (2020) toma en cuenta los aportes de Looker y Gregson (1977) y propone las dimensiones del estrés laboral, las cuales.

La dimensión 1 corresponde al agotamiento emocional, que se refiere al estado de agotamiento físico, mental y emocional debido a la implicación constante en situaciones laborales emocionalmente exigentes. Son sus indicadores: el nivel de agotamiento y la sobrecarga laboral.

La dimensión 2, despersonalización, es una variación que describe una

percepción o experiencia alterada de uno mismo, en la que los procesos mentales o el cuerpo físico están separados del sentido de uno mismo como si se vieran desde una perspectiva externa perturbada. Se le reconoce como indicador para la presente dimensión el nivel de sensibilidad humana.

Finalmente, la Dimensión 3, Realización personal en el trabajo relacionado al bajo logro personal, abarca sentimientos de fracaso, baja autoestima, autoevaluación negativa, evitación de relaciones profesionales e interpersonales, baja productividad e incapacidad para manejar la presión. Son sus indicadores el apoyo y la participación institucional.

### III. MÉTODO

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

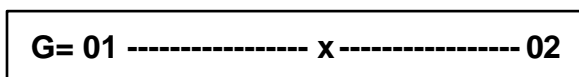
##### Tipo de investigación.

El análisis pertenece al ámbito de la investigación aplicada. Según la biblioteca virtual Duocuc (2023), la investigación aplicada se concentra en abordar cuestiones dentro de un contexto particular. Su enfoque principal es la aplicación práctica o utilización del conocimiento diversos.

##### Diseño de investigación.

El estudio empleó un diseño pre experimental de un solo grupo y una metodología de pre y postest. Según Hernández et al (2014), la investigación pre experimental se centra en analizar una sola variable sin ningún tipo de control. Su gráfico es el siguiente:

Este diseño está representado en siguiente esquema:



Dónde:

**G** = Grupo experimental

**01** = Pre tes

**02** = Post tes

**X** = Experimento técnicas de relajación

#### 3.2. Variable y operacionalización

##### Técnicas de relajación

**Definición conceptual:** Montoya y Neyra (2019) la conceptualizan como un conjunto de procedimientos implementados para alcanzar un estado psicofisiológico favorable que facilite la reducción de la tensión y el avance del bienestar de individuos o grupos.

**Definición operacional:** Este conjunto de actividades o talleres de relajación constituyen la variable independiente relacionada al programa técnicas de relajación que se opera por medio del desarrollo de las dimensiones planificación de

actividades, organización y aplicación de los talleres y la evaluación de las actividades.

Los indicadores de la dimensión planificación son: Provisión de materiales, establecimiento del cronograma, comunicación a participar en el programa. Para la dimensión organización y aplicación de los talleres, los indicadores son: Evaluación diagnóstica, estructura de los talleres y aplicación de los talleres. Y la dimensión evaluación de actividades con sus indicadores: Monitoreo y reestructuración de los talleres Variable dependiente:

### **Estrés laboral**

Definición conceptual: Huamaní (2019) conceptualiza al estrés laboral como la combinación de respuestas fisiológicas, emocionales y conductuales que tienen como objetivo disminuir la motivación del trabajador, al mismo tiempo que generan sensaciones de insuficiencia e ineficiencia.

**Definición operacional:** La variable dependiente de este estudio abarca una combinación de respuestas fisiológicas, emocionales y conductuales. Para cuantificar estas respuestas se administrará un cuestionario mediante una escala Likert que incluye dimensiones e indicadores.

Los indicadores para la dimensión agotamiento emocional son: El nivel de agotamiento, nivel de sobrecarga laboral. Para la dimensión despersonalización, sus indicadores son: Sentimientos y actitudes negativas, negativa a la propia competencia. Dimensión Realización personal en el trabajo, sus indicadores son: Respuestas hacia el trabajo que desempeña, auto concepto, falta de preocupación por otros.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **Población**

En esta investigación la población muestra estuvo conformada por 20 docentes de una Institución Educativa de Tocache, Se consideran como muestras todas las unidades de investigación (López-Roldán y Fachelli, 2015).

## **Muestra**

La muestra se seleccionó de manera intencionalmente a 20 docentes de una I.E. de Tocache. Se adoptó este enfoque de muestreo intencionado no probabilístico.

### **3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad**

Para la medición de las variables se utilizó la encuesta, Otzen y Manterola (2017), se utilizó para estudiar la población analizando sus muestras y evaluando la incidencia de una variable sobre otra, así como sus frecuencias. En este estudio en particular, se eligió la técnica para recopilar información sobre el estrés laboral, específicamente en relación con la variable dependiente. Se hizo uso del cuestionario para evaluar el estrés laboral, que se considera la variable dependiente. Según Otzen y Manterola (2017), este instrumento se define como un conjunto de ítems o preguntas específicas que han sido cuidadosamente diseñadas para obtener información precisa y esencial, con el fin último de lograr los objetivos de la investigación. La herramienta se le conoce como escala Maslach Burnout Inventory. El instrumento categoriza el burnout como un concepto tridimensional, consistente en agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal. Se administra de forma individual y debe completarse en un plazo de 35 minutos.

Las respuestas proporcionadas para la encuesta constan de opciones de opción múltiple, puntuadas en una escala Likert de 0 a 6. La escala es la siguiente: 0 significa "Nunca", 1 representa "algunas veces al año", 2 indica "una vez al mes". o menos", 3 corresponde a "algunas veces al mes", 4 denota "una vez a la semana", 5 significa "algunas veces a la semana" y 6 representa "toda La validez es lo que determina la precisión y eficiencia de un instrumento.

La evaluación fue realizada por expertos quienes brindaron sus juicios y estos luego fueron promediados con base en la matriz de evaluación. La matriz utilizada en el estudio de Rosales (2021) consideró varios factores importantes para asegurar la validez y confiabilidad de los resultados. A continuación, se describen los aspectos evaluados y los resultados

obtenidos: Validez de contenido, validez de Constructo y validez Determinada por Jueces, y el índice de relevancia osciló entre 0,66 y

### **3.5. Procedimiento**

La investigación conllevó a la realización de los siguientes procedimientos: Primero, identificar y describir la realidad problemática; segundo, seleccionar una muestra de estudiantes participantes mediante el muestreo probabilístico de la estadística descriptiva; tercero, aplicar las herramientas para recolectar datos de la variable dependiente y asegurarte de que sean válidos, buscando el juicio de expertos, previa aceptación de los directivos de la Institución Educativa quienes brindaron el permiso para la aplicación de la herramienta y el programa de técnicas utilizadas para la relajación.; cuarto, procesar y analizar los datos utilizando técnicas estadísticas relevantes y el programa SPSS v.25 y Excel; y como sexto y último paso, redactar el informe final para su revisión y posterior sustentación.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Se procesaron los resultados obtenidos para obtener estadísticas y valores porcentuales y las estadísticas inferenciales. Se aplicará la prueba de bondad de Shapiro-Wilk, una opción adecuada para tamaños de muestra inferiores a 50 debido a su sensibilidad. Los resultados indican valores de  $p$  inferiores a 0,05, los datos no son paramétricos; por lo tanto, se recurrió al uso de la prueba  $U$  de Mann-Whitney para el análisis inferencial. Para analizar los datos, se hará uso del software estadístico SPSS versión 25. Con este software pudimos determinar el alcance de la variable y calcular la frecuencia en función de diferentes parámetros.

### **3.7. Aspectos éticos**

El condicionante ético considera el Código de Ética RCUN N° 470-2022-UCV, el cual establece el compromiso de los investigadores de respetar la dignidad, proteger los derechos y el bienestar de las personas, preservar la integridad física y mental, así como garantizar la confiabilidad de los datos personales (Universidad César Vallejo, 2022). tal como se establece en el artículo 2 N° 6 de la Constitución Política del Perú (Ministerio de Justicia, 2011).

#### **IV. RESULTADOS**

Se aplicó el cuestionario para medir los niveles de estrés laboral antes y después de la aplicación del taller de técnicas de relajación, obteniéndose de su interpretación resultados que se operaron estadísticamente a nivel descriptivo e inferencial. Estos resultados se describen a continuación:

En cuanto a los resultados del objetivo específico 1: Identificar el nivel de estrés laboral que poseen las docentes de la I.E. de la muestra, antes y después de la aplicación de las técnicas de relajación, se obtuvo en la tabla 2 (Anexo 5) que antes de la implementación del programa experimental, la mayoría de las participantes experimentaban un nivel medio de estrés laboral, representando el 75% de la muestra. A esto le siguió un nivel alto de estrés del 15% y un nivel bajo del 10%. Sin embargo, después de la introducción del programa, hubo un cambio notable en los resultados. El porcentaje de docentes que experimentan niveles bajos de estrés laboral aumentó al 70%, mientras que el nivel medio disminuyó al 20% y el nivel alto se mantuvo en el 10%. Esta disminución de los niveles de estrés se puede atribuir a la implementación de técnicas de relajación como parte del programa experimental.

Asimismo, se presentaron resultados en cada una de las dimensiones de la variable dependiente, siendo estos resultados los siguientes: En el pre test los resultados del estrés laboral para cada dimensión y que se registran en el anexo 5, fueron los siguientes: nivel medio con el 55% y alto con un 30% para la dimensión agotamiento emocional (Tabla 3); nivel medio del 50% y alto con un 35% para la dimensión despersonalización (Tabla 4), y nivel medio del 50% y alto del 25% para la dimensión disminución en la realización personal del trabajo (Tabla 5). Estos resultados mejoraron en el postest cuando después de aplicar el taller de técnicas de relajación las docentes de la muestra presentaron niveles bajo de estrés laboral, tal como se indica a continuación: Niveles bajo del 65% para las dimensiones agotamiento emocional, despersonalización y disminución en la realización personal del trabajo (Tabla 3, 4 y 5).

Continuando con la presentación de los resultados se aplicó la prueba de normalidad para determinar con que estadísticos realizar el análisis inferencia. La prueba de bondad aplicada fue la de Shapiro-Wilk dado que el tamaño de la muestra

fue de 20 docentes inferior a 50. analizar la variable y sus dimensiones, se evidenció que existía una distribución normal o paramétrica en el pretest, (significancia de  $p > 0,05$ ). Sin embargo, en contraste, la distribución de la variable y sus dimensiones en el Posttest resultó anormal o no paramétrica (significancia de  $p < 0,05$ ). Esta diferencia en los niveles de significancia entre las variables y sus dimensiones requirió de la aplicación de la prueba U de Mann-Whitney, adecuada tanto para valores no paramétricos ( $p < 0,05$ ) como paramétricos ( $p > 0,05$ ) (Anexo 5, tabla 6).

Con la asignación de la prueba estadística de U de Mann-Whitney se procedió a la realización del análisis inferencial, el cual se aplicó tomando en consideración los objetivos específicos 2, 3 y 4.

En lo referido a los resultados del objetivo específico 2: Determinar en qué medida la aplicación de la técnica de relajación disminuye el agotamiento emocional de las docentes del grupo muestral; los resultados de la tabla 8 registra un valor Z de 2,927, lo que señala una diferencia significativa en el nivel de agotamiento emocional entre el pre y posttest con un valor de significancia de 0,003, el cual es inferior al umbral establecido de 0,05 ( $p < 0,05$ ). Como resultado, la hipótesis nula es rechazada a favor de la hipótesis afirmativa, la cual postula que la aplicación de técnicas de relajación reduce de manera efectiva el agotamiento emocional causado por el estrés laboral en las docentes que participaron en la muestra del estudio.

Para asignar los valores estadísticos asignados como resultados del objetivo 3: Determinar en qué medida la aplicación de la técnica de relajación disminuye la despersonalización de las docentes de educación inicial de una Institución Educativa de Tocache, 2024; la tabla 9 registra un valor Z calculado de 3,177, con un nivel de significancia de 0,001 ( $p < 0,05$ ), resultados que permiten rechazar la hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis alternativa, la cual infiere que la implementación de estrategias de relajación disminuye de manera notable la despersonalización del estrés laboral en las docentes de la muestra en estudio.

Procediendo al análisis de los resultados del objetivo específico 4: Determinar en qué medida la aplicación de la técnica de relajación disminuye la baja realización personal de las docentes de la muestra; en la tabla 10, se observó un valor Z de 2,481, con nivel de significancia de 0,013 ( $p < 0,05$ ), lo que conduce al rechazo de la hipótesis nula y a la aceptación de la hipótesis alternativa, la que indica que la aplicación de técnicas de relajación disminuye de manera notable la



baja realización personal del estrés laboral en las docentes de la muestra en estudio.

Posterior al análisis inferencial de cada una de las dimensiones de la variable estrés laboral, se presenta a continuación los resultados del objetivo general el cual se enuncia de la manera siguiente: Determinar en qué medida la aplicación de la técnica de relajación disminuye el estrés laboral de las docentes de educación inicial de una Institución Educativa de Tocache, 2024. Los resultados presentados en la Tabla 7 respaldan la hipótesis de que indican una mejora significativa en el nivel de estrés laboral en el grupo de muestra. Las diferencias notables se evidencian tanto en los resultados del pretest como en los del posttest al aplicar técnicas de relajación para mitigar el estrés laboral. El pretest reveló un promedio de 77,50 con una desviación estándar de 26,993, en contraste, el posttest mostró un promedio de 40,50 con una desviación estándar de 20,395. Los resultados obtenidos reflejan una reducción en los niveles de estrés laboral tras la implementación de técnicas de relajación, tal como se evidencia en la disminución de la media posttest.

Asimismo, se observó un valor Z de 2.965, lo cual señala una disparidad significativa en los niveles de estrés laboral entre los docentes de preescolar de una Institución Educativa de Tocache en el año 2024. De manera similar, se evidenció una marcada divergencia en los niveles de estrés laboral entre los docentes de preescolar de dicha institución. El hallazgo se vio reforzado por el valor de significancia de 0,003, el cual es inferior al nivel de significancia establecido de 0,05 ( $p < 0,05$ ). La hipótesis nula es rechazada y se acepta la hipótesis alternativa como resultado del análisis.

## V. DISCUSIÓN

Actualmente en el mundo entero los docentes están experimentando conductas de estrés que están directamente relacionados con las recargas laborales que se les imponen. Estos factores estresantes han provocado diversos síntomas, entre ellos cansancio, desilusión, sensación de desapego de sus responsabilidades e insatisfacción con las nuevas regulaciones dictadas por el Ministerio de Educación y la integración de nuevas tecnologías.

Ante esta realidad problemática, se ha formulado el siguiente problema general: ¿En qué medida la aplicación de técnicas de relajación disminuye el estrés laboral de las docentes de educación inicial de una Institución Educativa de Tocache, 2024

En cuanto a sus resultados, la Tabla 2 presenta los datos sobre los niveles de estrés laboral, indicando el porcentaje de encuestados en cada categoría. En la prueba previa, la mayoría de los participantes experimentó un nivel medio de estrés, representando el 75% de la muestra. Sin embargo, luego de la implementación de un programa experimental de relajación, los resultados del postest mostraron una disminución del estrés laboral entre los docentes. La mayoría ahora informó un nivel bajo de estrés del 70%. Un resultado similar se observó en un estudio realizado por Torres (2020) en Cusco, que examinó el impacto de las técnicas de gestión emocional en los niveles de estrés de los docentes. En el pretest, el 7,9% de los participantes reportó un nivel medio de estrés, mientras que el 92,1% reportó un nivel alto de estrés debido al trabajo remoto. Sin embargo, en la prueba posterior, todos los participantes reportaron un nivel medio de estrés.

Según Chuzón (2018), el estrés surge de la interacción de diversos factores, entre ellos elementos físicos, psicológicos y sociales, especialmente en el entorno profesional. Por otro lado, Gallego et al. (2018) proporcionan una definición de estrés laboral como una forma de estrés que tiene el potencial de dañar la salud general de un individuo y poner en peligro su bienestar en el lugar de trabajo.

Asimismo; la tabla 3 muestra los hallazgos de la dimensión agotamiento emocional de la variable estrés laboral. Los niveles y porcentajes correspondientes son los siguientes: Durante el pretest predominó el nivel medio con un 55%. Sin embargo, los resultados del postest muestran una disminución en la dimensión

cansancio emocional, tomando la delantera el nivel bajo con un 65%. Esta mejora se puede atribuir a la implementación de un programa experimental de relajación para los profesores de la muestra. Se puede hacer una comparación con los hallazgos de Martell (2022) quien informó que el 54,2% de los participantes experimentaron un nivel moderado de agotamiento laboral, caracterizado por síntomas como agotamiento, pesadez muscular, rigidez, falta de coordinación y disminución de la fuerza. En el posttest, el 41,7% presentó un nivel leve de fatiga muscular, lo que indica que el agotamiento laboral de los encuestados disminuyó sólo después de recibir asistencia mediante técnicas de relajación.

Según Huamán (2020) el agotamiento emocional, que se refiere al estado de agotamiento físico, mental y emocional debido a la implicación constante en situaciones laborales emocionalmente exigentes. Son sus indicadores: el nivel de agotamiento y la sobrecarga laboral.

La Tabla 4 muestra los niveles y proporciones de la dimensión despersonalización dentro de la variable estrés laboral. En la evaluación inicial, el nivel más prevalente fue el medio, que representó el 50% de los participantes. Sin embargo, la evaluación posterior reveló una disminución significativa en la dimensión de despersonalización: el nivel bajo ahora comprende el 65%. Esta mejora se puede atribuir a la implementación de un programa de relajación experimental al que estuvieron expuestos los profesores de la muestra. Martell (2022) también logró un resultado similar al implementar su programa centrado en Técnicas de Relajación como medio para aliviar la Fatiga Laboral. En su estudio, observó que la dimensión despersonalización exhibía un nivel moderado de fatiga (58,3%), lo que indica que los empleados experimentaron desafíos importantes en sus habilidades orientadas al servicio hacia los usuarios.

Huamán (2020) define a la dimensión despersonalización como la variación que describe una percepción o experiencia alterada de uno mismo, en la que los procesos mentales o el cuerpo físico están separados del sentido de uno mismo como si se vieran desde una perspectiva externa perturbada. Se le reconoce como indicador para la presente dimensión el nivel de sensibilidad humana.

Por otro lado, la Tabla 5 presenta los resultados de la dimensión realización personal en el trabajo en relación con la variable estrés laboral. Los niveles y porcentajes son los siguientes: En el pretest predominó el nivel medio con un 50%.

Sin embargo, los resultados del postest muestran una disminución en la dimensión de realización personal en el trabajo, situándose el 65% en el nivel bajo. Esta disminución se puede atribuir a la implementación de un programa experimental de técnicas de relajación al que estuvieron expuestos los profesores de la muestra. Estos hallazgos se alinean con los resultados de Torres (2020), quien observó una tendencia similar en la dimensión de logro personal al aplicar técnicas de gestión emocional para reducir el estrés laboral. En el pretest, el 2,6% se categorizó como medio, mientras que el 97,4% se categorizó como alto. En la prueba posterior, todos los participantes cayeron en la categoría media.

Según Huamán (2020), la realización personal en el trabajo relacionado al bajo logro personal, abarca sentimientos de fracaso, baja autoestima, autoevaluación negativa, evitación de relaciones profesionales e interpersonales, baja productividad e incapacidad para manejar la presión. Son sus indicadores el apoyo y la participación institucional.

Los resultados del análisis que compara las hipótesis se presentan en las tablas 8, 9 y 10, que muestran los resultados para cada dimensión del estrés laboral tras la implementación de técnicas de relajación. La Tabla 8 revela un valor Z de 2,965, con un valor de significancia de 0,003 ( $p < 0,05$ ), indicando un contraste significativo en el nivel de estrés laboral en la dimensión de agotamiento personal. Asimismo, en la tabla 9 se muestra un valor Z de 3,177, con un valor de significancia de 0,001 ( $p < 0,05$ ), lo que significa un contraste significativo en el nivel de despersonalización, lo que lleva al rechazo de la hipótesis nula y a la aceptación de la hipótesis afirmativa. Por último, en la tabla 10 se demuestra un valor Z de 2.481, con un valor de significancia de 0.013 ( $p < 0.05$ ), sustentando un contraste significativo en el nivel de realización personal en el trabajo, rechazando así la hipótesis nula y aceptando la hipótesis afirmativa.

Los hallazgos presentados por Quiroz (2021) se alinean con los resultados anteriores, demostrando el impacto del Programa de Resiliencia en el estrés laboral en tres dimensiones. Específicamente, en términos de agotamiento emocional, una comparación de las puntuaciones medias utilizando el estadístico t de Sudent reveló una diferencia significativa. Antes del programa, la puntuación promedio era de 30,72, mientras que después del programa disminuyó a 24,72 ( $t = -11,339$ ; 95% de

confianza). De manera similar, en la dimensión Despersonalización, el puntaje promedio disminuyó de 28,12 a 25,84 después del programa, mostrando una diferencia altamente significativa ( $t=-11,339$ ;  $t=-3,296$ ;  $p<0,05$ ). Finalmente, en relación al Bajo Logro Personal, la puntuación promedio disminuyó de 16,44 a 10,72 después de la implementación del programa, indicando una diferencia altamente significativa ( $t=-9,981$ ;  $p<0,05$ ).

En el análisis de los resultados del test de la hipótesis general, se observa en la Tabla 7 un valor Z de 2,965. El valor mencionado, en conjunto con un nivel de significancia de 0,003, el cual es menor al umbral establecido de 0,05 ( $p<0,05$ ), señala una marcada disparidad en el nivel de estrés laboral. Como resultado, la hipótesis nula es rechazada y se valida la hipótesis alternativa. Por consiguiente, se puede inferir que la aplicación de técnicas de relajación reduce de manera eficaz el estrés laboral en los educadores principiantes de la Institución Educativa de Tocache durante el año 2024.

Los resultados obtenidos en este estudio están en consonancia con los hallazgos de la investigación realizada por Arellano (2020) titulada "Programa de intervención en estrés laboral para mejorar el desempeño del personal". Los datos estadísticos presentados en el estudio muestran evidencia significativa ( $p= .000$

$<0.05$ ) que permite rechazar la hipótesis nula. Esto indica claramente que la constante es exclusivamente aplicable al modelo. Es evidente que el programa de intervención mejora significativamente el ajuste en relación a los factores de estrés laboral ( $X^2 = 272,354$ ).

## VI. CONCLUSIONES

Al identificar los niveles logrados por la variable estrés laboral. Se registró en el pretest un nivel predominante medio del 75%, el cual disminuyó en el postest a un nivel bajo del 70% como resultados de la aplicación de las técnicas de relajación. Para el caso de las dimensiones en el pretest, los niveles medios predominantes fueron 55% para el agotamiento emocional y el 50% para la despersonalización y baja realización personal. En el postest los porcentajes disminuyeron al nivel bajo con el 65% para cada una de las dimensiones.

Al determinar los niveles registrados de la variable técnicas de relajación disminuye el agotamiento emocional, se registró un valor Z igual a 2.927 con un valor de significancia de 0.003 inferior a 0.05 ( $p < 0,05$ ), evidenciándose un contraste significativo en favor del nivel del agotamiento emocional, aceptándose la hipótesis afirmativa.

Al registrar en qué medida la aplicación de la técnica de relajación disminuye la despersonalización, se registró un valor Z igual a 3.177 con un valor de significancia de 0.001 inferior a 0.05 ( $p < 0,05$ ), evidenciándose un contraste significativo en favor del nivel de despersonalización, aceptándose la hipótesis afirmativa.

Al registrar en qué medida la aplicación de la técnica de relajación disminuye la baja realización en el trabajo, se registró un valor Z igual a 2.481 con un valor de significancia de 0.013 inferior a 0.05 ( $p < 0,05$ ), evidenciándose un contraste significativo en favor del nivel de la baja realización, aceptándose la hipótesis afirmativa.

Al determinar en qué medida la aplicación de la técnica de relajación disminuye el estrés laboral, se registró un valor Z igual a 2.965 con un valor de significancia de 0.003 inferior a 0.05 ( $p < 0,05$ ), puntaje que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis afirmativa, la cual señala que la aplicación de las técnicas de relajación disminuye significativamente el estrés laboral en las maestras de inicial de una Institución Educativa de Tocache, 2024.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Es fundamental coordinar con los directivos de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) la puesta en marcha del departamento de psicología. Este departamento debe desarrollar programas de intervención destinados a proporcionar apoyo socioemocional al personal de las instituciones educativas. El objetivo es reducir los niveles de estrés entre los docentes.

Es fundamental coordinar con los directivos de la Institución Educativa la programación de Reuniones Mensuales con el cuerpo docente. Estas reuniones tienen como objetivo principal escuchar, mejorar y planificar las actividades de colaboración mensuales, evitando la acumulación excesiva de tareas pendientes. Esta práctica no sólo es buena en las relaciones laborales, sino que también contribuye a mantener un clima organizacional favorable.

A través de los colegiados de tutoría, se propone el fomento del desarrollo de las disposiciones emocionales de los docentes mediante el uso de recursos visuales, charlas y talleres de relajación. Se destaca la importancia de que los docentes sean capaces de identificar sus valores y fortalezas para aplicarlos en su labor profesional, así como de cultivar emociones positivas y alcanzar autonomía emocional. Estas habilidades resultan fundamentales para la gestión del aula, el control de las dinámicas en el entorno educativo y el establecimiento de relaciones positivas con los estudiantes.

Es fundamental seguir fortaleciendo la capacidad de adaptación de los docentes a través de talleres grupales enfocados en temas como la resiliencia. Se sugiere incluir actividades que fomenten la toma de decisiones y la resolución de conflictos, con el objetivo de mejorar la flexibilidad ante el cambio y la gestión de situaciones problemáticas tanto dentro como fuera del aula.

## VIII. REFERENCIAS

- Albuquerque, C. y Capo, N. (2021). Influencia del estrés laboral en el desempeño docente en una institución educativa, Chiclayo 2020-2021. [Tesis de Grado, Universidad Señor de Sipán]. Pimentel, Chiclayo.
- Bada-Quispe, O. (2020). Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos. *Medisur*, 18(6), 1138-1144.
- Burgos, D., Rendón, V., Díaz, C., Aguirre, J., Peralta, G., y Angulo, T. (2020). La relajación y estrés laboral en el personal docente: una revisión sistemática. *Lecturas: Educación Física y Deportes*, 25(266), 109-123.
- Chuzón, A. (2018). El estrés laboral y su influencia en el desempeño de los colaboradores de la empresa frutos Tongorrape S.A. Motupe, 2018. [Tesis de Grado, Universidad Señor de Sipán]. Pimentel, Perú.
- DUOCUC (14 de septiembre del 2023). Investigación aplicada. Disponible en <https://bibliotecas.duoc.cl/investigacion-aplicada/definicion-proposito-investigacion-aplicada>. Consultado el 7 de diciembre del 2023.
- López-Roldán, P. y Fachelli, S. (2015). Metodología de la investigación social cuantitativa. 1era Edición. Libro digital.
- Gallego, Y. A., Gil, S., Sepúlveda, M., & León, M. A. (2018). Revisión teórica de eustrés y distreses definidos como reacción hacia los factores de riesgo psicosocial y su relación con las estrategias de afrontamiento. Universidad CES, Facultad de Medicina.
- Hernández, et al, (2014). Metodología de la investigación (6a ed.). México: Graw Hill.
- Herrera, A. y Villegas, E. (2023). Inteligencia emocional y estrés laboral en docentes de primaria del colegio 14788 – Sullana 2022. [Tesis de Grado, Universidad César Vallejo]. Piura, Perú.
- Martell, M. (2022). Programa basado en Técnicas de Relajación para disminuir la Fatiga Laboral en los trabajadores del Centro de Salud Aricapampa, 2021:



- Estudio Descriptivo- Propositivo. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Trujillo, Perú.
- Montoya, E. y Neyra, Y. (2019). Influencia del programa de técnicas de relajación ante la vulnerabilidad al estrés en internas del establecimiento penitenciario Moyobamba, 2019. [Tesis de Grado, Universidad César Vallejo]. San Martín, Perú.
- Moreno, H. (2018). Estudio de validación de una técnica breve autoaplicada de relajación. [tesis doctoral, Universidad de las Palmas de Gran Canaria]. Recuperada de
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Int. J. Morphol*, 35, 1, 227-232.
- Parihuamán-Aniceto, M. (2017). Nivel de estrés de los docentes de las instituciones educativas de Villa Vicús. Distrito de Chulucanas - Morropón - Piura. [Tesis de maestría, Universidad de Piura].
- Poza, U. (2019). Los 6 principales tipos de técnicas de relajación, y cómo usarlos.
- Ramírez, M. (2020). Seguridad laboral y salud ocupacional. Santiago de los Caballeros: Ediciones Universidad Abierta para Adultos.
- Rosales, V. (2020). Estrés y satisfacción laboral en colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local Tocache – San Martín 2020. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. San Martín, Perú.
- Rubio, M (2019). Estrategias de afrontamiento al estrés y bienestar psicológico en internos por el delito contra el patrimonio del establecimiento penitenciario Tarapoto, 2018. [tesis de pregrado, Universidad César Vallejo].
- Sosa, S. (2023). Plan de intervención para mitigar el estrés en docentes de una unidad educativa. [Tesis de Grado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Ambato, Ecuador.
- Subero, D., y Esteban-Guitart, M. (2023). La comprensión de las emociones desde la teoría de la subjetividad de González Rey: algunos desafíos

contemporáneos en educación. *Revista Internacional de Educación Emocional y Bienestar*, 3(1), 165-183.

Torres, P. (2020). Técnicas de gestión emocional para disminuir el estrés por el trabajo remoto en docentes de una institución educativa, Cusco – 2020. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Lima, Perú.

Universidad César Vallejo (2022). Código de Ética RCUN N° 470-2022-UCV.

Vidal, V. (2019). *El estrés laboral. Análisis y prevención*. Zaragoza: Prensas de la Universidad de Zaragoza. <https://elibro.net/es/ereader/bibsipan/113362>.

Vidal, V. (2019). Estudio del estrés laboral en las pymes (pequeña y mediana empresa) en la provincia de Zaragoza. *Rev. Asoc Esp Espec Med Trab*, 28, 254-266.

## **ANEXOS**

## Anexo 1. Tabla de operacionalización de variable

**Cuadro 1.** Operacionalización de Variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>Variable independiente:</b>  <b>Técnicas de relajación:</b>	Montoya y Neyra (2019) la conceptualizan como un conjunto de procedimientos implementados para alcanzar un estado psicofisiológico favorable que facilite a reducción de la tensión y el avance del bienestar de individuos o grupos.	Este conjunto de actividades o talleres de relajación constituyen la variable independiente relacionada al programa técnicas de relajación que se opera por medio del desarrollo de las dimensiones planificación de actividades, organización y aplicación de los talleres y la evaluación de las actividades.	<b>Dimensión planificación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Provisión de materiales</li> <li>- Establecimiento del cronograma.</li> <li>- Comunicación a participar en el programa</li> </ul>	<b>Escala Nominal</b>  Bueno Regular Malo
			<b>Dimensión organización y aplicación de los talleres</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La evaluación diagnóstica</li> <li>- La estructura de los talleres.</li> <li>- La aplicación de las sesiones</li> </ul>	
			<b>Dimensión evaluación de los talleres</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El monitoreo y evaluación</li> <li>- Restructuración de las sesiones de aprendizaje</li> </ul>	

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>Variable dependiente:</b>  Estrés laboral	Huamani (2019) conceptualiza al estrés laboral como la combinación de respuestas fisiológicas, emocionales y conductuales que tienen como objetivo disminuir la motivación del trabajador, al mismo tiempo que generan sensaciones de insuficiencia e ineficiencia.	La variable dependiente de este estudio abarca una combinación de respuestas fisiológicas, emocionales y conductuales. Para cuantificar estas Respuestas se Administrará un cuestionario mediante una escala Likert que incluye dimensiones e indicadores.	Dimensión agotamiento emocional	- El nivel de agotamiento. - La sobre carga laboral.	Escala Ordinal:  Cuestionario  Alto (89 -132),  Medio (45 - 88)  Bajo (00 - 44).
			Dimensión despersonalización	- Sentimiento y actitudes negativas. - Negativa a la propia competencia.	
			Dimensión realización personal en el trabajo.	- Hace uso de estrategias de cooperación - Adecua normas de juego.	



### Anexo 3. Ficha técnica del instrumento

<b>FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR EL ESTRÉS LABORAL</b>	
<b>Nombre del instrumento</b>	Inventario Burnout de Maslach (MBI). Síndrome del Quemado por Estrés Laboral Asistencial.
<b>Autor (es)</b>	Cristina Maslach (1977) y Susan E. Jakson (1980)
<b>Procedencia</b>	Consulting Psychologists Press, Inc., Palo Alto, California, Estados Unidos
<b>Objetivo</b>	Construir un instrumento para evaluar el estrés laboral en función de tres dimensiones: Agotamiento emocional, despersonalización y realización personal en el trabajo. Permitiendo determinar el nivel en el que se encuentran los docentes de una I.E. de Tocache con respecto a la escala de medición.
<b>Adaptado por</b>	Estudio realizado a partir de 1986 hasta 1997. Primera adaptación del Inventario con muestras españolas.
<b>Aplicado por</b>	Jaramillo Marcos, Iraida Sarita
<b>Lugar</b>	Tocache - Perú
<b>Fecha de aplicación</b>	Mayo del 2024
<b>Escala tipo</b>	Likert
<b>Administrado a</b>	Docentes de educación inicial de una I.E. de Tocache
<b>Tiempo</b>	35 min
<b>Nivel de Confianza</b>	95%
<b>Margen de Error</b>	5%
<b>Observación</b>	Directa
<b>Escala</b>	<b>GENERAL:</b> Alto (89 - 132), Medio (45 - 88) y Bajo (00 - 44).

## Anexo 4. Confiabilidad del instrumento

ITEMS DE LA VARIABLE ESTRÉS LABORAL																							
ENCUESTADOS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	SUMA
E1	0	3	1	5	5	4	2	3	6	2	3	3	4	3	3	3	5	6	4	4	6	3	50
E2	6	6	2	6	4	5	6	4	6	5	5	6	2	3	6	2	2	2	6	6	3	3	74
E3	3	3	1	2	4	4	5	3	3	2	3	3	4	4	5	6	6	6	5	6	6	6	55
E4	1	0	2	0	2	4	4	3	1	1	2	2	4	4	2	2	3	3	3	4	4	1	34
E5	3	3	3	2	3	4	4	4	5	0	4	4	4	3	2	2	4	4	0	1	1	1	50
E6	0	4	4	4	3	0	3	3	3	1	2	2	2	4	1	2	2	4	4	5	5	3	38
E7	6	2	6	5	4	4	5	5	3	5	5	4	5	6	3	4	4	0	1	1	3	3	72
E8	2	2	4	4	0	0	1	3	0	1	1	1	4	0	0	1	4	0	2	2	1	1	24
E9	4	4	1	4	0	2	2	4	4	2	3	3	4	3	4	3	4	6	3	6	4	5	47
E10	6	3	3	6	3	3	6	4	4	3	3	6	3	6	3	6	2	3	3	4	1	2	68
E11	5	5	6	5	3	3	4	5	5	4	4	4	3	6	3	3	4	4	3	3	4	2	68
E12	6	3	6	6	4	3	3	4	5	2	2	2	4	4	3	2	4	4	4	3	5	3	59
VARIANZA	5.083	2.139	3.521	3.243	2.243	2.333	2.354	0.521	3.188	2.389	1.410	2.222	0.743	2.639	2.410	2.333	1.389	3.917	2.472	3.021	3.076	2.188	
SUMATORIA DE VARIANZAS	38.771																						
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ÍTEMS	231.021																						

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

$\alpha$ :	Coficiente de confiabilidad del cuestionario	<b>0.87</b>
K	Número de ítems del instrumento	22
$\sum_{i=1}^k S_i^2$ :	Sumatoria de las varianzas de los ítems.	38.771
$S_T^2$ :	Varianza total del instrumento.	231.021



## Anexo 5. Base de datos

VARIABLE ESTRÉS LABORAL - PRE TEST																			
	DIMENSIÓN AGOTAMIENTO EMOCIONAL										DIMENSIÓN DESPERSONALIZACIÓN								
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	PUNTAJE	NIVEL	P10	P11	P12	P13	P14	PUNTAJE	NIVEL	
1	0	3	1	5	5	4	2	3	6	29	Medio	2	3	3	4	3	15	Medio	
2	6	6	2	6	4	5	6	4	6	45	Alto	5	5	6	2	3	21	Alto	
3	3	3	1	2	4	4	5	3	3	28	Medio	2	3	3	4	4	16	Medio	
4	1	0	2	0	2	4	4	3	1	17	Bajo	1	2	2	4	4	13	Medio	
5	3	3	3	2	3	4	4	4	5	31	Medio	0	4	4	4	3	15	Medio	
6	0	4	4	4	3	0	3	3	3	24	Medio	1	2	2	2	4	11	Medio	
7	6	2	6	5	4	4	5	5	3	40	Alto	5	5	4	5	6	25	Alto	
8	2	2	4	4	0	0	1	3	0	16	Bajo	1	1	1	4	0	7	Bajo	
9	4	4	1	4	0	2	2	4	4	25	Medio	2	3	3	4	3	15	Medio	
10	6	3	3	6	3	3	6	4	4	38	Alto	3	3	6	3	6	21	Alto	
11	5	5	6	5	3	3	4	5	5	41	Alto	4	4	4	3	6	21	Alto	
12	6	3	6	6	4	3	3	4	5	40	Alto	2	2	2	4	4	14	Medio	
13	1	2	2	4	4	4	3	5	2	27	Medio	4	4	5	5	4	22	Alto	
14	0	4	4	4	3	0	3	3	3	24	Medio	5	6	3	6	3	23	Alto	
15	1	2	2	2	4	4	5	5	3	28	Medio	4	4	5	5	3	21	Alto	
16	2	2	4	4	0	1	1	1	1	16	Bajo	0	1	1	3	3	8	Bajo	
17	4	4	1	4	0	2	2	4	4	25	Medio	0	2	2	4	4	12	Medio	
18	2	3	3	4	3	3	2	4	4	28	Medio	3	3	2	4	4	16	Medio	
19	5	3	3	5	4	5	5	5	4	39	Alto	4	5	5	5	4	23	Medio	
20	3	6	4	4	3	3	3	3	3	32	Medio	3	0	3	1	3	10	Bajo	

DIMENSIÓN REALIZACIÓN PERSONAL EN EL TRABAJO										PUNTAJE TOTAL	NIVEL
P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	Puntaje	Nivel		
3	3	5	6	4	4	6	3	34	Alto	78	Medio
6	2	2	2	6	6	3	3	30	Bajo	96	Alto
5	6	6	6	5	6	6	6	46	Alto	90	Alto
2	2	3	3	3	4	4	1	22	Medio	52	Medio
2	2	4	4	0	1	1	1	15	Bajo	61	Medio
1	2	2	4	4	5	5	3	26	Medio	61	Medio
3	4	4	0	1	1	3	3	19	Medio	84	Medio
0	1	4	0	2	2	1	1	11	Bajo	34	Bajo
4	3	4	6	3	6	4	5	35	Alto	75	Medio
3	6	2	3	3	4	1	2	24	Medio	83	Medio
3	3	4	4	3	3	4	2	26	Medio	88	Medio
3	2	4	4	4	3	5	3	28	Medio	82	Medio
4	4	4	6	6	3	3	4	34	Alto	83	Medio
4	2	2	4	4	5	5	4	30	Medio	77	Medio
1	4	4	0	1	1	3	1	15	Medio	64	Medio
2	1	4	0	2	2	1	2	14	Bajo	38	Bajo
1	3	4	3	3	2	4	3	23	Medio	60	Medio
6	6	6	6	5	5	5	6	45	Alto	89	Alto
1	4	1	3	2	2	1	2	16	Bajo	78	Medio
5	5	5	4	3	3	3	3	31	Medio	73	Medio

DIMENSIÓN REALIZACIÓN PERSONAL EN EL TRABAJO										PUNTAJE TOTAL	NIVEL
P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	Puntaje	Nivel		
1	2	0	2	0	4	2	3	14	Bajo	39	Bajo
2	0	2	0	2	1	3	4	14	Bajo	40	Bajo
1	2	4	2	4	1	1	1	16	Bajo	40	Bajo
2	0	2	0	2	2	0	3	11	Bajo	40	Bajo
3	2	3	2	3	4	4	4	25	Medio	73	Medio
2	2	3	2	3	0	3	1	16	Bajo	41	Bajo
6	5	4	5	4	2	5	5	36	Alto	95	Alto
4	4	0	4	0	0	1	3	16	Bajo	40	Bajo
1	4	0	4	0	2	2	4	17	Medio	54	Medio
3	2	2	2	2	1	1	1	14	Bajo	37	Bajo
2	0	2	0	2	4	4	3	17	Medio	43	Bajo
6	6	4	6	4	3	3	4	36	Alto	96	Alto
2	1	1	1	1	4	3	1	14	Bajo	41	Bajo
1	2	2	2	2	1	1	1	12	Bajo	33	Bajo
2	2	0	2	0	2	2	2	12	Bajo	39	Bajo
4	4	0	4	0	1	1	1	15	Bajo	38	Bajo
1	0	0	0	0	2	2	4	9	Bajo	30	Bajo
1	2	3	2	3	3	2	0	16	Bajo	41	Bajo
3	5	4	5	4	2	5	2	30	Medio	81	Medio
4	4	3	4	3	3	3	3	27	Medio	68	Medio

	VARIABLE ESTRÉS LABORAL - POSTEST																	
	DIMENSIÓN AGOTAMIENTO EMOCIONAL											DIMENSIÓN DESPERSONALIZACIÓN						
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	PUNTAJE	NIVEL	P10	P11	P12	P13	P14	PUNTAJE	NIVEL
1	0	1	1	2	0	4	2	3	1	14	Bajo	2	0	4	2	3	11	Medio
2	1	1	2	0	2	1	3	4	2	16	Bajo	0	2	1	3	4	10	Bajo
3	1	3	1	2	4	1	1	1	1	15	Bajo	2	4	1	1	1	9	Bajo
4	1	0	2	0	2	4	4	3	4	20	Medio	0	2	2	2	3	9	Bajo
5	3	3	3	2	3	4	4	4	5	31	Medio	2	3	4	4	4	17	Medio
6	0	4	2	2	3	0	3	1	1	16	Bajo	2	3	0	3	1	9	Bajo
7	6	2	6	5	4	2	5	5	3	38	Alto	5	4	2	5	5	21	Alto
8	2	2	4	4	0	0	1	3	0	16	Bajo	4	0	0	1	3	8	Bajo
9	4	4	1	4	0	2	2	4	4	25	Medio	4	0	2	2	4	12	Medio
10	2	3	3	2	2	1	1	1	1	16	Bajo	2	2	1	1	1	7	Bajo
11	1	0	2	0	2	4	4	3	1	17	Bajo	0	2	2	2	3	9	Bajo
12	6	3	6	6	4	3	3	4	5	40	Alto	6	4	3	3	4	20	Medio
13	1	2	2	1	1	4	3	1	2	17	Bajo	1	1	4	3	1	10	Bajo
14	2	3	1	2	2	1	1	1	1	14	Bajo	2	2	1	1	1	7	Bajo
15	1	0	2	2	3	2	2	2	2	16	Bajo	2	3	2	2	2	11	Medio
16	2	2	4	4	0	1	1	1	1	16	Bajo	4	0	1	1	1	7	Bajo
17	0	4	1	0	0	2	2	4	0	13	Bajo	0	0	2	2	4	8	Bajo
18	2	1	1	2	3	3	2	0	2	16	Bajo	2	3	2	2	0	9	Bajo
19	5	3	3	5	4	2	5	2	4	33	Medio	5	4	2	5	2	18	Medio
20	3	6	4	4	3	3	3	3	3	32	Medio	2	3	1	2	1	9	Bajo

## Anexo 6. Tablas de resultados

### Tabla 1

La distribución se muestra en la siguiente tabla:

#### Tabla 1

*Distribución población muestral de docentes de una I.E. de Tocache, 2024.*

Niveles	Sexo		Estudiantes
	M	F	
Docentes	-	-	18
Personal directivo	-	-	2
Total			20

**Nota.** PEI de la I.E. N° 265 de Tocache, 2023.

### Tabla 2

#### Análisis descriptivo

#### Tabla 2

*Niveles de estrés laboral de las docentes de educación. Antes y después de la aplicación de las técnicas de relajación.*

Niveles de estrés laboral	PRETEST		POSTEST	
	f	%	f	%
Bajo (00 – 44)	2	10%	14	70%
Medio (45 – 88)	15	75%	4	20%
Alto (89 – 132)	3	15%	2	10%
TOTAL	20	100.0%	20	100.0%

**Nota:** Cuestionario para evaluar los niveles de estrés laboral

### Tabla 3

*Niveles de estrés laboral de la dimensión agotamiento emocional.*

Dimensión agotamiento emocional	PRETEST		POSTEST	
	f	%	f	%
Bajo (00 – 18)	3	15%	13	65%
Medio (19 – 36)	11	55%	5	25%
Alto (37 – 54)	6	30%	2	10%
TOTAL	20	100.0%	20	100.0%

**Nota:** Cuestionario para evaluar los niveles de estrés laboral

**Tabla 4***Niveles de estrés laboral de la dimensión despersonalización*

Dimensión despersonalización	PRETEST		POSTEST	
	f	%	f	%
Bajo (00 – 10)	3	15%	13	65%
Medio (11 – 20)	10	50%	6	30%
Alto (21 – 30)	7	35%	1	5%
TOTAL	20	100.0%	20	100.0%

*Nota:* Cuestionario para evaluar los niveles de estrés laboral**Tabla 5***Niveles de estrés laboral de la dimensión realización personal en el trabajo.*

Dimensión realización personal en el trabajo	PRETEST		POSTEST	
	f	%	f	%
Bajo (00 – 16)	5	25%	13	65%
Medio (17 – 32)	10	50%	5	25%
Alto (33– 48)	5	25%	2	10%
TOTAL	20	100.0%	20	100.0%

*Nota:* Cuestionario para evaluar los niveles de estrés laboral**Tabla 6***Prueba de normalidad de Shapiro Wilk de la competencia matemática para el pre y postest del grupo experimental y de control.*

PRUEBA DE NORMALIDAD	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Pretest agotamiento emocional	.942	20	.257
Pretest despersonalización	.942	20	.264
Pretest realización personal	.957	20	.491
Pretest del estrés laboral	.916	20	.084
Postest agotamiento emocional	.765	20	<.001
Postest despersonalización	.782	20	<.001
Postest realización personal	.808	20	<.<.001
Postest del estrés laboral	.751	20	<.001

Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

*Nota.* Base de datos de la competencia matemática. *Salida.* SPSS Vr. 25.0

**Tabla 7****Tabla 7**

*Prueba de hipótesis de la aplicación de las técnicas de relajación para disminuir el estrés laboral.*

Variable	Pretest		Postest		Prueba de U de Mann-Whitney	P
	Media	D.E.	Media	D.E.		
Estrés laboral	72.30	16.993	50.45	20.395	Z=-2.965	0.003

*Nota.* Z = Coeficiente calculado de la prueba de valores obtenidos de la base de datos de la competencia matemática. Salida. SPSS Vrs. 25.0

**Tabla 8**

*Prueba de hipótesis de la aplicación de las técnicas de relajación en la disminución del agotamiento emocional del estrés laboral en las docentes de la muestra.*

Dimensión	Pretest		Postest		Prueba de U de Mann-Whitney	P
	Media	D.E.	Media	D.E.		
Agotamiento emocional	28	9.574	16	8.696	Z=-2.927	0.003

*Nota.* Z = Coeficiente calculado de la prueba de U de Mann-Whitney

**Tabla 9**

*Prueba de hipótesis de la aplicación de las técnicas de relajación en la disminución de la despersonalización del estrés laboral en las docentes de la muestra.*

Dimensión	Pretest		Postest		Prueba de U de Mann-Whitney	P
	Media	D.E.	Media	D.E.		
Despersonalización	25.35	9.574	9.00	4.347	Z=-3.177	0.001

Diferencia significativa ( $p < 0,05$ ).

*Nota.* Z = Coeficiente calculado de la prueba de U de Mann-Whitney

**Tabla 10**

*Prueba de hipótesis de la aplicación de las técnicas de relajación en la disminución de la realización personal en el trabajo en las docentes de la muestra.*

Dimensión	Pretest		Posttest		Prueba de U de Mann-Whitney	P
	Media	D.E.	Media	D.E.		
Realización personal en el trabajo	26.00	9.786	16	7.987	Z=-2.481	0.013

\*Diferencia significativa ( $p < 0,05$ ).

*Nota.* Z = Coeficiente calculado de la prueba de U de Mann-Whitney