



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
(UTN)**

**FACULTAD DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA
(FECYT)**

CARRERA: PSICOLOGÍA GENERAL (REDISEÑO)

**INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN
CURRICULAR, MODALIDAD DE PROYECTO DE
INVESTIGACIÓN**

TEMA:

“El estrés y su incidencia en la satisfacción laboral de los docentes de la
Unidad Educativa “Salinas” de la ciudad de Ibarra”

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Licenciada en Psicología
General**

Línea de investigación:

Desarrollo Social y del Comportamiento Humano

Autor: Yajaira Gabriela Noboa Anangón

Director: MSc. Juan Fernando Jaramillo Mantilla

Ibarra– Noviembre–2024



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

DIRECCIÓN DE BIBLIOTECA

1. IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA

En cumplimiento del Art. 144 de la Ley de Educación Superior, hago la entrega del presente trabajo a la Universidad Técnica del Norte para que sea publicado en el Repositorio Digital Institucional, para lo cual pongo a disposición la siguiente información:

DATOS DE CONTACTO			
CÉDULA DE IDENTIDAD:	DE:	100354355-8	
APELLIDOS Y NOMBRES:	Y:	NOBOA ANANGONÓ YAJAIRA GABRIELA	
DIRECCIÓN:		Ibarra, Yacucalle, Juana Atabalipa 7-55 y Juan Francisco Bonillas	
EMAIL:		yajairagabriela.noboa@outlook.com	
TELÉFONO FIJO:	062610396	TELÉFONO MÓVIL:	0968629311

DATOS DE LA OBRA	
TÍTULO:	"Estrés y su incidencia en la satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa "Salinas" de la ciudad de Ibarra"
AUTOR (ES):	Yajaira Gabriela Noboa Anangonó
FECHA: DD/MM/AAAA	20 de noviembre del 2024
SOLO PARA TRABAJOS DE GRADO	
PROGRAMA:	<input checked="" type="checkbox"/> PREGRADO <input type="checkbox"/> POSGRADO
TÍTULO POR EL QUE OPTA:	Licenciatura en Psicología
ASESOR /DIRECTOR:	MSc. Anabela Galárraga/ MSc. Juan Fernando Jaramillo

2. CONSTANCIAS

El autor (es) manifiesta (n) que la obra objeto de la presente autorización es original y se la desarrolló, sin violar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es original y que es (son) el (los) titular (es) de los derechos patrimoniales, por lo que asume (n) la responsabilidad sobre el contenido de la misma y saldrá (n) en defensa de la Universidad en caso de reclamación por parte de terceros.

Ibarra, a los 20 días del mes de noviembre de 2024

EL AUTOR:

(Firma).....
Nombre: Yajaira Gabriela Noboa Anangonó



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
FACULTAD DE EDUCACIÓN, CIENCIA
Y TECNOLOGÍA**

Ibarra, 20 de noviembre de 2024

MSc. Juan Fernando Jaramillo

DIRECTOR DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

CERTIFICA:

Haber revisado el presente informe final del trabajo de integración curricular, el mismo que se ajusta a las normas vigentes de la Unidad Académica de la Universidad Técnica del Norte; en consecuencia, autorizo su presentación para los fines legales pertinentes.



(f)
MSc. Juan Fernando Jaramillo
C.C.: 171481807-5

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL

El Tribunal Examinador del Trabajo de Integración Curricular "El estrés y su incidencia en la satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa "Salinas" de la ciudad de Ibarra" elaborado por la Srta. Yajaira Gabriela Noboa Anangón, previo a la obtención del título de Licenciada en Psicología General, aprueba el presente informe de investigación en nombre de la Universidad Técnica del Norte:


():
Dr. José Revelo Ruiz
C.C.: 100207217-9


():
MSc. Juan Fernando Jaramillo (Director)
C.C.: 171-481807-5


():
MSc. Anabela Galárraga (Asesor)
C.C.: 100271875-5

DEDICATORIA

Con profunda gratitud, dedico este logro a Dios, cuya guía y fortaleza han sido mi faro. A mi tío Jesús Anangonó, mi ángel en el cielo, puesto que siempre fue un segundo padre para mí y sé cuán orgulloso se encuentra. A los amores de mi vida, mi padre Edison Noboa y a mi madre Silvia Anangonó, por su amor incondicional y su sacrificio constante en todo mi proceso de formación académica y sobre todo mi formación personal. A mi familia en general, por su constante apoyo y aliento a lo largo de toda mi formación. Y cómo no, a mi pareja, cuya presencia y apoyo fundamental han sido mi sostén en cada paso de este camino.

A todos ellos, mi dedicatoria, siendo mi fuente de fuerza e inspiración.

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a la Universidad Técnica del Norte por brindarme una educación de calidad y un entorno propicio para mi desarrollo académico. A mis docentes, cuyo conocimiento y dedicación me han guiado a lo largo de este camino, les estoy profundamente agradecida.

Agradezco especialmente al PhD. Miguel Posso, mi docente de la cátedra de titulación, al MSc. Juan Fernando Jaramillo, mi director de tesis, y a la MSc. Anabela Galárraga, mi asesora, por su invaluable orientación, paciencia y apoyo constante. Su experiencia y compromiso han sido fundamentales para la culminación de este trabajo.

A mis amigas, gracias por su apoyo emocional y por estar siempre presentes en los momentos cruciales, en donde parecía que nada tenía sentido, me ayudaron siempre a recordar mi potencial y a volver todas juntas al camino.

Finalmente, un agradecimiento especial e infinito a mis padres, Edison Noboa y Silvia Anangón, cuyo amor incondicional, sacrificio y constante aliento han sido mi mayor inspiración y fortaleza.

Sin ustedes, nada de esto hubiera sido posible.

RESUMEN

La satisfacción laboral se refiere al grado en que los trabajadores, en este caso docentes, se sienten realizados con su trabajo. Por otro lado, el estrés laboral es una respuesta física y emocional adversa que ocurre cuando las demandas laborales superan la capacidad del trabajador para enfrentarlas. Esta investigación tiene como objetivo evaluar el estrés y su incidencia en la satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa "Salinas". El estudio adopta un enfoque descriptivo para proporcionar una descripción detallada y un enfoque correlacional para explorar las relaciones potenciales entre variables y un diseño transversal no experimental, recopilando datos en un solo momento obteniendo una visión instantánea. Para abordar la complejidad del fenómeno, se emplea un enfoque mixto combinando elementos cualitativos y cuantitativos. Se aplicaron tres instrumentos: una encuesta sociodemográfica, el Cuestionario de Estrés Docente ED-6, que consta de 39 preguntas y 5 factores, y el Test de Satisfacción Laboral NTP-394 (1979), con 15 preguntas y 2 factores. Se realizó un censo a todos los docentes de la Unidad Educativa "Salinas", totalizando 46 participantes, cuyos datos fueron procesados con IBM Statistics SPSS versión 25. Los resultados, según la correlación de Pearson entre estrés y satisfacción laboral, mostraron que el P. Valor es de 0.020 (P. Valor <0.05) rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis del investigador, adicional a ello la fuerza de la correlación fue de 0,342 concluyendo así que existe una correlación positiva media estadísticamente significativa entre el estrés y la satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa "Salinas", no obstante, hay que subrayar que por el sentido de los tests propuestos; a mayor puntaje obtenido en el primer cuestionario hay menor estrés y a mayor puntaje en el segundo cuestionario hay mayor nivel de satisfacción, entonces su interpretación final es que: a mayor satisfacción laboral, menor estrés.

Palabras clave: Satisfacción laboral; estrés laboral; docentes

ABSTRACT

Job satisfaction refers to the degree to which employees, in this case, teachers, feel fulfilled with their work. On the other hand, work-related stress is an adverse physical and emotional response that occurs when job demands exceed the worker's ability to cope with them. This research aims to evaluate stress and its impact on job satisfaction among the teachers of the "Salinas" Educational Unit. The study adopts a descriptive approach to provide a detailed description and a correlational approach to explore potential relationships between variables, using a cross-sectional, non-experimental design by collecting data at a single point in time to gain an instant snapshot. To address the complexity of the phenomenon, a mixed-method approach is employed, combining qualitative and quantitative elements. Three instruments were used: a sociodemographic survey, the ED-6 Teacher Stress Questionnaire with 39 questions and 5 factors, and the NTP-394 Job Satisfaction Test (1979), with 15 questions and 2 factors. A census was conducted among all teachers at the "Salinas" Educational Unit, totaling 46 participants, with data processed using IBM Statistics SPSS version 25. The results, according to Pearson's correlation between stress and job satisfaction, showed that the p-value is 0.020 ($p\text{-value} < 0.05$), rejecting the null hypothesis and accepting the researcher's hypothesis. Additionally, the correlation strength was 0.342, concluding that there is a statistically significant moderate positive correlation between stress and job satisfaction among teachers at "Salinas" Educational Unit. However, it is important to highlight that, due to the nature of the tests proposed, a higher score on the first questionnaire indicates lower stress, and a higher score on the second questionnaire indicates a higher level of satisfaction. Therefore, the final interpretation is that greater job satisfaction is associated with lower stress.

Keywords: job satisfaction, work stress, teachers

ÍNDICE DE CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN.....	1
Motivación para la Investigación.....	1
Problema de Investigación.....	1
Justificación	2
Objetivos.....	2
Objetivo General	2
Objetivos Específicos.....	3
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	4
1.1 Psicología Organizacional	4
1.1.1 Conceptos	4
1.1.2 Importancia.....	4
1.1.3 Teorías de la Psicología Organizacional	5
1.2 Estrés Laboral	7
1.2.1 Definiciones.....	7
1.2.2 Clasificación Estrés Agudo:	7
1.2.3 Causas.....	8
1.2.4 Efectos Demanda Laboral Excesiva:.....	9
1.2.5 Dimensiones del Estrés Laboral.....	10
1.3 Satisfacción Laboral.....	11
1.3.1 Definiciones.....	11
1.3.2 Factores que influyen en la satisfacción laboral.....	12
1.3.3 Relación del tipo de Liderazgo con la Satisfacción Laboral.....	13
1.3.4 Dimensiones de Satisfacción Laboral	13
CAPÍTULO II: MATERIALES Y MÉTODOS	15
2.1 Tipo de Investigación.....	15
2.2 Instrumentos.....	15
2.3 Preguntas de Investigación e Hipótesis.....	19
2.4 Participantes.....	19
2.5 Procedimientos.....	19
CAPÍTULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	21
3.1 Estadísticos Descriptivos	21

3.1.1 Descriptivos de Estrés Docente.....	21
3.1.2 Descriptivos de Satisfacción Laboral Docente.....	22
3.2 Caracterización de Variables	22
3.2.1 Niveles de Estrés Laboral	22
3.2.2 Niveles de Satisfacción Laboral.....	23
3.3 Tablas Cruzadas.....	24
3.3.1 Estrés Laboral con Sexo y Autodefinición Étnica	24
3.3.2 Satisfacción Laboral con Sexo y Autodefinición Étnica.....	25
3.4 Correlaciones	27
3.4.1 Correlación Estrés Laboral y Satisfacción Laboral.....	27
3.4.2 Hipótesis de Estrés y Datos Sociodemográficos.....	28
3.4.3 Hipótesis de Satisfacción Laboral y Datos Sociodemográficos.....	32
3.5 Relación del Estrés Docente y la Satisfacción Laboral	35
CAPÍTULO IV: PROPUESTA	36
4.1 Nombre de la Propuesta.....	36
4.2 Introducción de la Guía.....	36
4.3 Objetivo de la Guía Didáctica.....	36
4.4 Contenidos de la Guía Didáctica.....	36
4.4.1 Disminución de Niveles de Estrés.....	36
4.4.2 Elevación de Satisfacción Laboral	36
4.5 Estrategia.....	37
4.5.1 Taller 1: Respira y Enseña	37
4.5.2 Taller 2: Más allá del aula.....	39
CONCLUSIONES	45
RECOMENDACIONES.....	46
BIBLIOGRAFÍA	47
ANEXOS	53

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Dimensiones y Reactivos Test de Estrés Docente ED6</i>	16
Tabla 2. <i>Dimensiones y Reactivos Test de Satisfacción Laboral NTP-394</i>	17
Tabla 3. <i>Alfa de Cronbach Test de Estrés Docente ED6</i>	18
Tabla 4. <i>Alfa de Cronbach Test de Satisfacción Laboral NTP-394</i>	18
Tabla 5. <i>Alfa de Cronbach General</i>	18
Tabla 6. <i>Estadísticos Descriptivos de Estrés Docente</i>	21
Tabla 7. <i>Estadísticos Descriptivos de Satisfacción Laboral</i>	22
Tabla 8. <i>Nivel Total de Estrés Laboral</i>	22
Tabla 9. <i>Nivel Total de Satisfacción Laboral</i>	23
Tabla 10. <i>Tabla Cruzada Sexo y Nivel Total de Estrés Laboral</i>	24
Tabla 11. <i>Tabla cruzada de Autodefinición étnica y Nivel Total de Estrés Laboral</i>	24
Tabla 12. <i>Tabla Cruzada Sexo y Nivel Total de Satisfacción Laboral</i>	25
Tabla 13. <i>Tabla Cruzada de Autodefinición Étnica y Nivel Total de Satisfacción Laboral</i> 26	26
Tabla 14. <i>Tabla de Kolmogorov Smirnov para edad y años de experiencia</i>	27
Tabla 15. <i>Correlación de Pearson</i>	27
Tabla 16. <i>Estadístico U de Mann-Whitney de Estrés</i>	29
Tabla 17. <i>Informe total de Estrés y Sexo</i>	29
Tabla 18. <i>Informe total de Estrés y Autoidentificación Étnica</i>	30
Tabla 19. <i>Estadístico U de Mann-Whitney de Satisfacción Laboral</i>	32
Tabla 20. <i>Informe total de Satisfacción Laboral y Sexo</i>	32
Tabla 21. <i>Informe Total de Satisfacción Laboral y Autodefinición Étnica</i>	34

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. <i>Cajones de la Mediana de Sexo con respecto al Estrés</i>	29
Figura 2. <i>Prueba de Hipótesis de Kruskal Wallis de Total de Estrés y Autodefinición Étnica</i>	30
Figura 3. <i>Prueba de Kruskal-Wallis de Estrés y Autodefinición Étnica</i>	31
Figura 4. <i>Cajones de la Mediana de Sexo con respecto a la Satisfacción Laboral</i>	33
Figura 5. <i>Prueba de Hipótesis de Kruskal Wallis de Total de Satisfacción Laboral y Autodefinición Étnica</i>	33
Figura 6. <i>Prueba de Kruskal-Wallis de Satisfacción Laboral y Autodefinición Étnica</i>	34

INTRODUCCIÓN

Motivación para la Investigación

La presente investigación se propone abordar una problemática de gran relevancia en el ámbito educativo actual: el estrés laboral docente y su impacto en la satisfacción laboral. A través de un análisis profundo de las causas y efectos del estrés en el entorno escolar, este estudio busca comprender cómo este fenómeno afecta el bienestar, la productividad y el desempeño de los docentes de la Unidad Educativa “Salinas”.

Los resultados de esta investigación no solo beneficiarán a los docentes de la institución, quienes recibirán herramientas para gestionar el estrés y mejorar su satisfacción laboral, sino que también aportarán valiosos conocimientos a la comunidad educativa en general. La investigación sobre el estrés laboral docente y su relación con la satisfacción laboral es crucial para comprender las dinámicas emocionales que influyen en el desempeño docente. Al evaluar los niveles de estrés y su correlación con la satisfacción laboral, este estudio permitirá identificar los factores que contribuyen al bienestar o malestar de los docentes en su entorno laboral.

Esta información será fundamental para diseñar estrategias de intervención efectivas que promuevan un ambiente laboral saludable y productivo, favoreciendo el desarrollo óptimo de las actividades docentes y, en consecuencia, mejorando la calidad de la educación que reciben los estudiantes. Al comprender las complejidades del estrés laboral docente y su impacto en la satisfacción, este estudio busca contribuir a la construcción de entornos escolares más saludables y propicios para el aprendizaje.

Los resultados obtenidos servirán como base para el desarrollo de una guía didáctica que promuevan el bienestar docente y fortalezcan la profesión docente en su conjunto. En definitiva, esta investigación representa una oportunidad significativa para avanzar en la comprensión del estrés laboral docente y su relación con la satisfacción laboral, con el objetivo último de mejorar la calidad de la educación y el bienestar de toda la comunidad educativa.

Problema de Investigación

A lo largo de la presente investigación se ha desarrollado una interrogante crucial y es la siguiente:

¿El estrés del docente de la Unidad Educativa “Salinas” incide negativamente en la satisfacción laboral?

El estudio actual se centra en analizar las causas y los efectos de los problemas laborales en entornos que involucran la carga de trabajo, el entorno laboral y la interacción con adolescentes, pues la sobrecarga laboral puede causar tensiones significativas, afectando la productividad y la satisfacción laboral, esta problemática puede tener muchas consecuencias, incluida la insatisfacción laboral y problemas de salud física y mental (Pujol-Cols, 2018).

Por otro lado, en la investigación de Almeida y Vera (2020), mencionan que la combinación de factores como el estrés, mal ambiente laboral, deficiencia en la comunicación dentro del entorno laboral, lleva a una disminución en la productividad en el trabajo y es por eso que este estudio busca entender mejor estos elementos y cómo se relacionan entre sí, para así ofrecer una visión completa de cómo influyen en el bienestar y el desempeño de los empleados en ciertas situaciones laborales, siendo objeto de estudio en esta ocasión los docentes.

Justificación

Comprender la dinámica dentro del entorno laboral es esencial, en primera instancia, saber que el estrés sí es una afectación directa a la manera en la que se trabaja. Patlán (2019), menciona que, sentir que hay un desequilibrio entre las demandas del trabajo y los recursos disponibles es lo que provoca estrés laboral, sobre todo porque fuera del trabajo todas las personas tienen también situaciones por resolver y se busca un equilibrio en el que la persona se encuentre estable en toda área y si este estrés persiste, puede afectar negativamente la satisfacción en el trabajo, la productividad y el bienestar psicológico, para lo cual actuar de manera proactiva, puede ayudar a reducir estos efectos negativos y a crear un mejor equilibrio entre lo que el trabajo exige y los recursos disponibles, lo que a su vez aumenta la satisfacción en el trabajo.

El desarrollo de la presente investigación tiene beneficiarios directos, estos son en primer lugar los docentes, pues se va a trabajar con ellos en la aplicación de test para poder medir sus niveles de estrés y su correlación con la satisfacción laboral de modo que a partir del estudio ellos puedan tener un mejor desempeño. Otro de los beneficiarios es la institución pues al previamente realizar la evaluación a los docentes se puede trabajar en puntos clave para que los mismos puedan aumentar su productividad y poder darles herramientas de cómo lidiar con el estrés. Finalmente, otro beneficiario directo es el estudiante investigador, ya que por medio de este estudio puede aportar a la comunidad educativa teniendo como medio a los docentes, empleando la técnica adecuada y elaborando un plan adecuado para que la satisfacción laboral prime en la Unidad Educativa “Salinas”.

La realización de esta investigación también tiene un impacto positivo en los padres de familia, los estudiantes y las autoridades de la institución. Al evaluar y abordar la carga emocional de los educadores, se fomenta un entorno escolar más saludable y productivo pues los padres de familia pueden confiar en que sus hijos están siendo educados por profesionales que tienen un bienestar emocional, ya que esto afecta la calidad de la enseñanza, además los resultados ayudarán a las autoridades escolares a mejorar la eficacia general del cuerpo docente.

Objetivos

Objetivo General

Evaluar el estrés y su incidencia en la satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa “Salinas”.

Objetivos Específicos

- Analizar los niveles de estrés y la satisfacción laboral que tienen los docentes de la Unidad Educativa “Salinas”.
- Identificar la correlación existente entre el estrés y la satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa “Salinas”.
- Diseñar estrategias para la disminución del estrés y el aumento de la satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa “Salinas”.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 Psicología Organizacional

1.1.1 *Conceptos*

La psicología organizacional busca principalmente mejorar el rendimiento y la eficiencia en el trabajo, pues su objetivo es crear estrategias y prácticas que aumenten tanto el rendimiento como la satisfacción laboral, a través del estudio y comprensión de los comportamientos individuales y grupales. Según Valero (2019), este campo se enfoca en analizar a fondo el comportamiento humano dentro de las organizaciones, abarcando temas importantes como la selección de personal, la motivación en el trabajo y la dinámica de grupo.

Desde otro punto de vista Vélez (2016), presentan una visión completa de la psicología organizacional, destacando su papel crucial en el análisis de la conducta individual y grupal en el trabajo y mencionan varios temas esenciales como el desarrollo de habilidades, la cultura organizacional y el liderazgo, puntos clave para un correcto desarrollo dentro de la organización, misma que no solo busca entender las complejidades de las interacciones humanas en el entorno laboral, sino también mejorar la calidad de vida en el trabajo y el desempeño organizacional, ayudando a crear entornos laborales más saludables y productivos mediante el estudio y la implementación de prácticas efectivas de gestión y liderazgo.

Finalmente, Soria y Gumbau (2016), hablan de la psicología positiva en el trabajo, enfocándose en características como la autoeficacia, la resiliencia y la satisfacción intrínseca, misma que será abordada en la presente investigación a través de las evaluaciones, ya que esto no solo mejora el bienestar individual, sino también el clima organizacional y la eficacia laboral, proponen un enfoque constructivo que va más allá de simplemente resolver problemas, buscando fomentar el crecimiento y la excelencia en el ámbito laboral, ya que no solo se trata de que una persona en específico resuelva el problema, sino que todos tengan las herramientas necesarias para poder solventar cualquier situación que pueda presentarse.

Estos autores presentan un enfoque relevante para la psicología organizacional, abordando la *psicología positiva en el trabajo* y destacando su importancia para promover el bienestar y el desarrollo de las personas en el entorno laboral y, además, mencionan que la psicología positiva se centra en encontrar y promover las fortalezas individuales, la satisfacción laboral y el sentido de significado en el trabajo.

1.1.2 *Importancia*

La psicología organizacional juega un papel importante en la optimización del rendimiento laboral, esta disciplina ayuda en la identificación y aplicación de estrategias efectivas para mejorar la productividad y la eficiencia en el entorno laboral al profundizar en el estudio de las dinámicas de grupo. Rondón (2019) menciona además que, la selección de personal y la motivación en el ámbito organizacional, se rige como una herramienta esencial para el crecimiento sostenible y la competitividad de las empresas porque se enfoca en comprender y abordar los aspectos psicológicos del comportamiento humano en las organizaciones.

La capacidad de la psicología dentro de las organizaciones radica en su habilidad para comprender y fomentar el comportamiento humano en el entorno laboral, explorando las dificultades existentes en las interacciones individuales y grupales en las organizaciones y abordando temas importantes como la selección de personal, la motivación laboral, el liderazgo efectivo y la gestión del cambio, no solo interpreta los desafíos del mundo laboral, sino que también propone estrategias para mejorar el rendimiento y la eficiencia organizacional, además, se enfatiza que la psicología organizacional es esencial para crear entornos laborales saludables donde la satisfacción de los empleados y su bienestar emocional son fundamentales para el éxito de las organizaciones tanto a corto como a largo plazo (Herrera et al.,2017).

1.1.3 Teorías de la Psicología Organizacional

a. Teoría Clásica

La manera en que se entiende y gestiona las organizaciones ha sido profundamente influenciada por la Teoría Clásica de la Administración, especialmente la desarrollada por Henri Fayol a principios del siglo XX. En su obra "Administration Industrielle et Générale", Fayol estableció un marco conceptual para mejorar la eficiencia y efectividad de las empresas, su teoría se basa en una serie de principios y conceptos clave que han tenido un impacto duradero en la teoría y la práctica de la administración.

Esta teoría se enfoca principalmente en la estructura y administración de las organizaciones, con el objetivo de aumentar su eficiencia y productividad. Salazar (2016), menciona en su obra las funciones de la Teoría Clásica y son las siguientes:

Planificación: La definición de objetivos, la determinación de métodos para lograr esos objetivos, la elaboración de planes de acción, la importancia de la anticipación y la preparación cuidadosa debe estar presente en este proceso.

Organización: El término "organización" se refiere a la manera en que se organizan los recursos de la organización para que puedan poner en práctica los planes, esto implica crear una jerarquía organizativa clara, dividir el trabajo y asignarle tareas.

Dirección: La dirección implica supervisar, guiar y liderar a los empleados para que cumplan con sus responsabilidades, se hace hincapié sobre que, en este proceso, la autoridad y la responsabilidad son esenciales.

Coordinación: se enfoca en mantener las actividades y esfuerzos de la organización en armonía y sincronización, argumentó que la coordinación eficaz es esencial para garantizar la cooperación entre los miembros de la organización y evitar conflictos,

Control: El control implica supervisar si las actividades planificadas se están llevando a cabo de acuerdo con las expectativas, pues la implementación de medidas correctivas y la corrección de errores son parte de este proceso.

Uno de los principios clave de la Teoría Clásica es la "división del trabajo", pues este busca fomentar la especialización y la asignación de tareas específicas a las personas, basándose en sus habilidades, competencias, actitudes y por supuesto aptitudes, Fayol también introdujo la idea de la "cadena de mando", que establece una clara línea de autoridad desde la cima hasta la base de la jerarquía organizativa.

A pesar de sus valiosas contribuciones, la Teoría Clásica ha sido criticada y complementada por teorías más modernas, como la Teoría de Sistemas y la Teoría de las Relaciones Humanas, sin embargo, sigue siendo fundamental para entender los principios básicos de la administración organizacional.

b. Teoría de Relaciones Humanas

Esta teoría revela que las relaciones sociales y psicológicas en el lugar de trabajo tienen un impacto significativo en la productividad y la satisfacción laboral de los empleados, por lo que toda la importancia radica en la persona, lo que siente, su alrededor, su vida social, su salud mental, es decir todo lo que compone al ser. Esta teoría surge como una respuesta y contraposición a la Teoría Clásica, enfocándose en cómo las relaciones interpersonales y sociales afectan el entorno laboral, a diferencia de la Teoría Clásica, que se centra en la estructura y la eficiencia, sin darle la importancia que se requiere al ser humano como un conjunto sino viendo únicamente lo individual (Sandoval, 2015).

El desempeño y la conducta de los empleados están profundamente influenciados por factores como la atención y el interés de los supervisores, así como las relaciones entre compañeros de trabajo. Según Sandoval (2015), este enfoque más humanista desafió las suposiciones de la Teoría Clásica, al resaltar la importancia de las dimensiones sociales y emocionales en la productividad laboral, pues la misma reconocer que los empleados no son solo engranajes en una máquina que se pueda intercambiar, romper o manipular, sino individuos con necesidades emocionales y sociales, es decir que se abrió la puerta a una comprensión más integral y empática de cómo mejorar el rendimiento en el entorno laboral.

Desde otro punto de vista, se afirma que considerar las relaciones humanas es crucial porque permite la participación activa de los empleados en la toma de decisiones, lo que mejora el entorno laboral, pues permite que el empleado se sienta parte de la organización, genere autonomía y pueda participar incluso en la toma de decisiones. En las organizaciones, la comunicación y la cooperación son fundamentales, ya que funcionan como sistemas sociales complejos y son la motivación, el comportamiento humano y la moral los aspectos esenciales para entender cómo operan las empresas (Sandoval, 2015). Al reconocer la importancia de estos elementos, se puede fomentar un ambiente de trabajo más colaborativo y satisfactorio, donde cada persona se sienta valorada y comprometida con los objetivos comunes, haciendo que la misión y visión de la empresa u organización en donde se encuentren prevalezca, sea más íntegra y transparente, respetando los ideales personales, pero adaptándolos a la necesidad que posee la empresa.

c. Teoría de Organización como Sistema Abierto

Las organizaciones deben ser vistas como sistemas abiertos que están en constante interacción con su entorno, es decir un cambio constante, mejoras y siguiendo el paso a la globalización actual en la que el mundo se encuentra, de modo que no solo reciben insumos del mundo exterior, sino que también ejercen una influencia sobre él a través de sus resultados (Vargas et al., 2018).

Según esta perspectiva, la adaptabilidad y la capacidad de respuesta de una organización a su entorno son esenciales para su supervivencia y éxito a largo plazo, ya que, en el ámbito de la psicología organizacional, la teoría de sistemas abiertos se centra en la idea de que las organizaciones son sistemas complejos que interactúan con su entorno, a diferencia de los enfoques jerárquicos y cerrados, destaca la influencia bidireccional entre la organización y su entorno (Frías y Véliz, 2014).

Camarena (2016), lleva esta idea aún más lejos al considerar que todas las organizaciones, incluidas las humanas, pueden verse como sistemas vivos, subrayando el valor de la interdependencia y la retroalimentación entre las partes de un sistema, y enfatiza la necesidad de mantener un equilibrio dinámico para que la organización funcione de manera efectiva como un todo, es decir de manera sencilla, comprender cómo la maquinaria no funciona sin el ser humano y cómo el ser humano tampoco podría solo sin el desarrollo y uso de la misma.

1.2 Estrés Laboral

1.2.1 Definiciones

La vivencia del estrés no solo se limita a las demandas laborales objetivas, sino que también está intrínsecamente relacionada con cómo las personas las perciben y procesan, partiendo de esto Morales y Alvarado (2022) citan sobre el estrés laboral, mencionando que ocurre cuando las demandas del trabajo superan la capacidad de una persona para hacerles frente, lo que provoca respuestas físicas, emocionales y cognitivas, este método enfatiza la relación entre las demandas laborales y la capacidad de una persona para manejarlas, destacando la importancia de la percepción subjetiva en la experiencia de estrés. Sin embargo, también se considera el estrés laboral como una combinación de factores estresantes en el trabajo, respuestas individuales y resultados organizacionales, lo que le da una perspectiva multidimensional, este enfoque va más allá de la visión simplista de ver el estrés laboral como una condición individual.

1.2.2 Clasificación Estrés Agudo:

El estrés agudo se entiende como una respuesta inmediata y transitoria a circunstancias particulares y de corta duración en el entorno laboral, este tipo de estrés puede surgir en circunstancias como plazos ajustados, situaciones de crisis o conflictos imprevistos, que ejercen una gran presión sobre la persona. La movilización rápida de recursos para hacer frente a la situación es una característica de la reacción instantánea a estos eventos, para crear estrategias de manejo efectivas, es esencial tener una comprensión profunda de este tipo de estrés, esto se debe a que abordar estas situaciones de manera adecuada puede prevenir la escalada del estrés hacia niveles más críticos (Generelo et al., 2019).

Estrés Crónico:

El estrés crónico se distingue del estrés agudo por su duración prolongada y su conexión con condiciones laborales persistentes, la presencia constante de altas demandas laborales o un entorno de trabajo poco saludable pueden ser fuentes de este tipo de estrés, puede tener un impacto acumulativo significativo en la salud y el bienestar de la persona (Cortes, 2022).

Estrés Relacionado con el Rol:

Este tipo de estrés, también conocido como estrés por roles, proviene de las tensiones y exigencias asociadas con las expectativas y responsabilidades laborales. Según Manzur-Vera, et al., (2022), incluyen conflictos de roles y ambigüedades en las tareas asignadas, lo que resulta en un conjunto complejo de demandas psicológicas y emocionales para la persona, la dinámica de las relaciones laborales y cómo interactúan con los roles dentro de la empresa son esenciales para lidiar con este tipo de estrés, debido a ello abordar estas dificultades es crucial para crear un entorno laboral saludable y mejorar la calidad de vida de los empleados.

1.2.3 Causas

Tecnología y Conectividad Constante:

La tecnología y conectividad es una de las causas de estrés más nombradas, sobre todo debido a la globalización en la que se ve inmersa el mundo, puesto que en el ámbito laboral han existido muchos cambios, estrategias o adaptaciones respecto a la tecnología para poder solventar el rendimiento. Cuervo et al., (2018) han investigado cómo el uso de medios de comunicación electrónicos como correos electrónicos y mensajes de texto, tiene un impacto en los niveles de estrés que experimentan los trabajadores en el lugar de trabajo, se enfoca en la constante interconexión a través de la tecnología, destacando cómo esto puede generar estrés al dificultar que los empleados separen sus vidas personales de sus roles laborales.

Los autores investigan cómo el uso excesivo de la tecnología de comunicación puede afectar la carga de trabajo y las demandas psicológicas, lo que puede resultar en niveles de estrés laborales más altos, este estudio ayuda a comprender los efectos psicológicos de la tecnología en el lugar de trabajo.

Ambigüedad de Rol y Conflicto de Rol:

Como otra de las causas del estrés Surdez et al., (2017), analizaron cómo se relacionan entre sí en el contexto laboral, el autor analiza cómo la experiencia de los trabajadores se ve afectada por dos factores; el primero es la falta de claridad sobre las expectativas y responsabilidades laborales, y el segundo es la tensión que surge de demandas conflictivas. La ambigüedad y el conflicto de roles se identifican como posibles fuentes de estrés en el entorno laboral, lo que subraya la importancia de una definición clara de roles y responsabilidades para el bienestar y el desempeño laboral.

Cargas de Trabajo Emocional

Este es uno de los conceptos más completos y complejos respecto al estrés, debido a que son las emociones quienes controlan la conducta del ser humano, por lo cual es necesario dar un descanso, para no acumularse y generar un espacio de trabajo sano en base a salud mental. Mayo Clinic (2014) explora el concepto de "cargas de trabajo emocional" en el ámbito laboral, los autores investigan cómo las demandas emocionales en el trabajo, la necesidad de controlar las emociones propias y de los demás, pueden influir en el agotamiento emocional y la fatiga laboral. El estudio destaca la importancia de comprender y abordar las cargas emocionales del trabajo para mejorar el bienestar y la salud mental en el lugar de trabajo.

Trabajo Precario:

En el estudio "Precariedad laboral, estrés crónico y salud mental" de Méndez (2023) examinan cómo las condiciones laborales precarias, como la falta de estabilidad en el empleo y la seguridad en el puesto de trabajo, afectan la salud y el bienestar de los trabajadores. Se destaca la necesidad de políticas que aborden las implicaciones del trabajo inestable en la salud laboral el bienestar de los empleados, con el fin de mantener la salud mental del trabajador y aportar en un desenvolvimiento adecuado, sano y cuidando al empleado.

1.2.4 Efectos Demanda Laboral Excesiva:

La demanda laboral es una cantidad excesiva de solicitudes para un empleo en un período de tiempo determinado o en un puesto de trabajo en específico, ya que la carga laboral es extenuante. Bajo esta premisa López-Cortacans et al., (2021), realizaron una investigación en la cual analizan la relación entre el agotamiento y la demanda laboral excesiva en la educación, su estudio no solo enfatiza la intensa carga de trabajo a la que se enfrentan los profesionales de la educación, sino que también analiza cómo una sobrecarga puede contribuir significativamente al deterioro de la salud mental de los docentes. Para crear intervenciones que alivian la carga laboral y fomenten la salud mental en el ámbito educativo, es fundamental comprender estos elementos.

Falta de Recompensas Laborales:

Afrontar la falta de recompensas puede prevenir el agotamiento y fomentar un entorno laboral más positivo y motivador, generando un ambiente más armonioso en donde se pueda trabajar. La investigación realizada Talavera et al., (2017), proporcionan una perspectiva útil sobre la falta de recompensas laborales y su relación con el síndrome de quemarse por el trabajo o un estrés excesivo sin retorno, estos hallazgos de este estudio destacaron cómo la falta de reconocimiento y gratificación puede conducir al agotamiento profesional.

Conflicto de Rol:

El conflicto del rol enfatiza la importancia de establecer expectativas claras y apoyo para reducir la ambigüedad de roles, lo que ayuda a prevenir el agotamiento en el lugar de trabajo. Pérez et al., (2015), analizan los efectos de la ambigüedad de rol y el conflicto de rol en el agotamiento, su enfoque en la falta de claridad y las tensiones relacionadas con las

expectativas laborales proporciona una comprensión profunda de cómo estos factores pueden contribuir al agotamiento.

Inseguridad Laboral

La inseguridad laboral es una sensación subjetiva amenazante que tienen los trabajadores respecto a su puesto de trabajo, por la incertidumbre de no saber si continúan o no ocupando su puesto. La incertidumbre sobre el empleo puede afectar negativamente la salud psicológica y se deben crear enfoques organizacionales que disminuyan la inseguridad laboral y fomenten la estabilidad emocional en el sector de la salud (Díaz, 2015).

Falta de Apoyo Social en el Trabajo:

La falta de apoyo social explora la relación entre la fatiga profesional y la falta de apoyo social en el trabajo, puesto que es una percepción negativa de las interacciones que tienen los trabajadores en su lugar de trabajo, por otro lado, se menciona también la falta de confianza, comunicación y diversos altercados (Marenco-Escuderos y Ávila-Toscano, 2016). La presente investigación destaca la importancia de fomentar un entorno laboral que fomente el apoyo social y la colaboración entre colegas como medida preventiva contra el agotamiento profesional al destacar cómo la falta de apoyo y conexión en el entorno laboral puede aumentar el riesgo de experimentar agotamiento profesional en el ámbito de la salud.

1.2.5 Dimensiones del Estrés Laboral

a) Nivel de Estrés por Ansiedad

Se caracteriza por la preocupación excesiva por el rendimiento, la disciplina en el aula, la evaluación y las relaciones con los alumnos. El análisis de Pérez (2019), destaca la presión emocional que experimentan los estudiantes para tener éxito académico, la exigencia de disciplina en la educación, la evaluación constante y la dinámica de las relaciones con los estudiantes. El individuo afectado experimenta una irritabilidad cada vez más evidente como resultado de esta compleja situación, que incluye preocupación constante, sensación de un corazón que late más rápido de lo normal, así como transpiración abundante y dificultad palpable para mantener la concentración.

b) Nivel de Estrés por Depresión

La pérdida de interés en las responsabilidades laborales, una fatiga persistente que dificulta el funcionamiento diario, alteraciones en los patrones de alimentación y sueño, pueden ser alertas significantes como signos y síntomas de los docentes. Según González (2018,) este estado se hace evidente a través de una serie de emociones complejas, que incluyen sentimientos de culpa abrumadores, una disminución notable en la autoestima, una sensación de impotencia ante la situación y una profunda tristeza, este conjunto de emociones puede afectar significativamente el desempeño profesional de un educador y su calidad de vida en general. Además, puede haber un distanciamiento gradual de las interacciones sociales habituales y, en casos extremos, ideaciones suicidas que requieren atención inmediata y cuidados especializados son algunos de los síntomas que caracterizan esta condición.

c) Nivel de Estrés por creencias desadaptativas

Sandoval (2020), afirma que este fenómeno está estrechamente relacionado con los pensamientos desalentadores que surgen sobre la capacidad del maestro, la percepción que se tiene de los alumnos y la dinámica de la institución educativa en la que se trabaja, pues estas creencias profundamente arraigadas en la mente del maestro pueden aumentar la susceptibilidad al estrés. Frases como "Siento que no estoy a la altura como profesor", "Me parece que los alumnos no valoran mi esfuerzo" o "A veces pienso que esta escuela está fuera de control" son algunos ejemplos con los que muchos pueden identificarse, estos pensamientos pueden reflejar la negatividad que puede invadir la mente de los docentes, afectando su bienestar emocional y su capacidad para abordar los desafíos diarios en el aula.

d) Nivel de Estrés por presión Laboral

La carga laboral abrumadora, la falta de tiempo, los recursos limitados, la falta de apoyo y las demandas administrativas y las expectativas poco realistas pueden ser la causa del fenómeno de presión laboral. Estas presiones laborales producen una variedad de síntomas que tienen un impacto significativo en el bienestar físico y emocional de las personas que las experimentan, puede ser un agotamiento extremo, tanto físico como mental, que se manifiesta en fatiga y problemas de salud (Martínez, 2017).

Además, el aumento del ausentismo laboral es evidente debido a las exigencias del trabajo, a su vez, la satisfacción laboral disminuye significativamente, lo que puede afectar negativamente el rendimiento y la motivación de los docentes.

e) Nivel de Estrés por Afrontamiento

Según Hernández (2016), se enfoca en la dificultad que enfrentan muchas personas al tratar de manera efectiva con situaciones estresantes, es muy común que los maestros que no manejan bien el estrés utilicen métodos poco saludables para manejar el estrés, lo que aumenta su riesgo de experimentar estrés crónico, dentro de estos métodos incluyen negar la existencia del problema, retrasar la resolución del problema, usar sustancias peligrosas como escape o evitar hablar abiertamente sobre sus preocupaciones. Estos comportamientos, en lugar de aliviar el estrés, pueden empeorarlo y afectar negativamente la salud y el bienestar emocional de los docentes, es fundamental identificar estos patrones y buscar métodos más saludables de manejar el estrés en el entorno educativo.

1.3 Satisfacción Laboral

1.3.1 Definiciones

El siguiente concepto propone muchas dimensiones, como las condiciones laborales, la remuneración, el reconocimiento y las oportunidades de crecimiento. Según la definición de Meléndez y Bardales (2020), la satisfacción laboral es el grado en el que los trabajadores experimentan una sensación profunda de bienestar y felicidad en relación con su trabajo. La percepción positiva de estos aspectos ayuda a crear un entorno laboral en el que los empleados encuentran un equilibrio satisfactorio entre sus expectativas y lo que sucede en su entorno laboral.

La satisfacción y el compromiso laboral, en la perspectiva de Araoz y Ramos (2021), trascienden más allá de la simple aprobación del trabajo en sí mismo, no se limitan únicamente a ser felices en el trabajo, sino que también requieren un compromiso emocional y activo con los objetivos y valores de la empresa, este compromiso más profundo crea una conexión significativa entre el empleado y la empresa, allí la satisfacción laboral se combina con la dedicación a la misión y la visión de la organización.

Un sentido de propósito y pertenencia se fortalece como resultado de esta conexión más fuerte entre el individuo y la entidad empleadora, en este contexto, la satisfacción laboral es un componente crucial del compromiso organizacional que aumenta la productividad.

1.3.2 Factores que influyen en la satisfacción laboral

Son varios los factores que pueden influir de manera significativa para poder tener una satisfacción laboral completa y saludable, pues no se trata únicamente del ambiente existente en el trabajo sino de la composición del diario vivir del empleado, tanto dentro como fuera del trabajo.

Durán et al., (2021), realizaron una investigación sobre los factores influyentes, mismos a los cuales les dio dos clasificaciones y son las siguientes:

Factores motivacionales

- *Reconocimiento:* Se refiere a las acciones que ejecuta el supervisor para elogiar, corregir o reprender a un trabajador. Esto indica que se incluye tanto los refuerzos de los aspectos positivos como los negativos en el empleado y sus efectos sobre el mismo.
- *Logros:* Es un factor satisfactorio, debido a que es el impulso que poseen algunas personas de perseguir y alcanzar metas.
- *Promoción* Es el rango social de una persona. Es una señal del grado de reconocimientos, respeto y aceptación concedido a un individuo.
- *Trabajo en sí mismo* El trabajo en sí mismo, es definido como la motivación que mantiene no solo vivos, sino en constante crecimiento, desarrollo y actualización las potencialidades del trabajador

Factores higiénicos

- *Políticas y normas:* Se refieren a las conductas intencionales, diseñadas para incrementar o proteger la influencia e intereses personales de los individuos de la organización.
- *Condiciones de trabajo:* Se refiere a la favorabilidad o no favorabilidad para los individuos de un entorno de trabajo en su totalidad.
- *Salario:* Los empleados quieren sistemas de salario y políticas de ascensos justos, sin ambigüedades, acordes con sus expectativas.
- *Capacidad directa:* Tiene que ver con las habilidades individuales que ésta posea, y usarlas de manera adecuada.

1.3.3 Relación del tipo de Liderazgo con la Satisfacción Laboral

Existen varios tipos de liderazgo a tomar en cuenta dentro de cualquier tipo de empresa o institución, los mismos que son aplicados de diferente manera de acuerdo a las necesidades que se puedan hallar sea a corto, mediano o largo plazo.

- *Liderazgo transaccional*: este líder busca el beneficio para ambas partes, es decir tanto para el empleado como para el empleador, este tipo de liderazgo suele dar incentivos de modo que los motiva a realizar mejor su trabajo. “El liderazgo transaccional ocurre cuando una persona se conecta con otras con la atención de intercambiar valor. Cosas que podrían ser de naturaleza económica, política o psicológica” (Almirón et al., 2015).
- *Liderazgo Transformacional*: el estilo de liderazgo transformador “ocurre cuando una o más personas se involucran con otros en tales una forma en que los líderes y seguidores se elevan entre sí a un mayor nivel de motivación y moralidad” (Almirón et al., 2015).
- *Liderazgo burocrático*: este tipo de liderazgo se presenta sea a nivel político o empresarial, este es encargado de dar órdenes y ubicar a todos de forma jerárquica, de modo que se cumpla lo que el líder disponga y pocas veces escucha la opinión de terceros o de los propios empleados (Hinojosa-Mamani, 2023).
- *Liderazgo Carismático*: Este tipo de líderes suelen ser muy amistosos y fraternales con los empleados, busca que todos los trabajadores se encuentren satisfechos, para que se logren reducir los problemas o inconvenientes, lo cual es óptimo, pues se sienten escuchados y se crea un ambiente amigable, pero a su vez puede no ser muy oportuno específicamente en el ámbito empresarial, ya que se puede confundir la amabilidad, corriendo el riesgo de que las órdenes no se tomen en serio, así que debe existir reglas muy bien colocadas y límites entre el líder y los empleados (Olcer, 2015).

La relación entre algún estilo de liderazgo y la satisfacción laboral ha sido investigada en distintas industrias y diferentes países de varios continentes. En el sector educativo de Pakistán se llevó a cabo un estudio donde se confirma que el liderazgo transformacional tiene una asociación positiva con la satisfacción laboral; esto quiere decir que el líder, a través de su comportamiento inspirador y motivador, puede inducir cambios psicológicos en los miembros de la organización. Por su parte, el liderazgo transaccional guarda una relación negativa con la satisfacción laboral, lo que significa que estos tipos de líderes están más preocupados por lograr los objetivos a través de recompensas o castigos y tienen menos énfasis en la motivación de los miembros de la organización (Saleem, 2015).

1.3.4 Dimensiones de Satisfacción Laboral

a) Extrínsecas

Las demandas del trabajo, que se refieren a la cantidad de trabajo que se requiere realizar en un período de tiempo determinado, la libertad de decisión en el trabajo y la capacidad de los trabajadores para tomar decisiones sobre su trabajo, según el modelo extrínseco, interactúan para determinar el nivel de tensión mental.

Las dimensiones propuestas por Eustaquio (2016), son las siguientes:

1. La carga de trabajo es la cantidad de trabajo requerida en un período de tiempo determinado, dado que una carga de trabajo excesiva puede dificultar la realización de las tareas y aumentar la sensación de sobrecarga, puede causar estrés.
 2. Autonomía y control: se refieren a la capacidad de los empleados para tomar decisiones sobre sus funciones y cómo hacerlas. El estrés puede surgir de un bajo nivel de autonomía y control porque puede causar sentimientos de impotencia y frustración.
 3. Las relaciones sociales en el trabajo incluyen las interacciones entre los empleados y sus supervisores, compañeros de trabajo y clientes. Dado que pueden causar ansiedad, hostilidad y tensión, las relaciones sociales conflictivas pueden causar estrés.
- b) Intrínsecas

El rediseño del trabajo se ve afectado por el modelo intrínseco, que sugiere que las organizaciones deben esforzarse por crear trabajos que tengan un nivel moderado de demandas del trabajo y un nivel alto de libertad de decisión.

Las dimensiones propuestas por Eustaquio (2016), son las siguientes:

1. Significatividad: se refiere a la importancia que un empleado le da a su trabajo, un trabajo que se considera importante puede ser más satisfactorio y menos agotador.
2. Variedad: Se refiere a la variedad de tareas y actividades que se realizan en el trabajo, un trabajo diverso puede ser más divertido y menos aburrido.
3. Identidad es la capacidad de un empleado para completar todo el ciclo de una tarea o proyecto, un trabajo con una identidad clara puede ser más satisfactorio y menos desagradable.

CAPÍTULO II: MATERIALES Y MÉTODOS

2.1 Tipo de Investigación

La presente investigación es de tipo mixta, su objetivo principal es obtener una comprensión más completa y profunda, maximizando las fortalezas de ambos métodos, tanto cuantitativo como cualitativo, para poder obtener un buen resultado.

De acuerdo a Hesse-Biber y Johnson (2018), la investigación mixta o metodología mixta, es un enfoque de investigación que combina métodos cualitativos y cuantitativos para investigar un fenómeno específico, la misma que se encarga de obtener una comprensión más completa del fenómeno y permite triangular los datos.

Por otro lado, este tipo de investigación también se encarga de comparar y contrastar los hallazgos de ambos métodos, explorar y explicar utilizando métodos cualitativos para comprender las experiencias y perspectivas de los participantes, y métodos cuantitativos para medir y analizar las variables de interés. Generar nuevas teorías, crearlas o mejorarlas es posible mediante esta clase de investigación dando como resultado un análisis más completo (Sampieri, 2018).

Adicional a ello el estudio es también transversal, es un tipo de investigación que observa y mide variables a lo largo del tiempo. Este tipo de diseño no implica manipulación de variables; es decir, el investigador no interviene en el entorno natural de los participantes, pues su objetivo principal es describir las relaciones entre las variables en un momento dado. Los datos se recopilan en un solo punto en el tiempo, se pueden estudiar múltiples variables y el diseño es relativamente rápido y económico (Hernández et al., 2018).

Todo este proceso implica planificación, acción, observación y reflexión, con el objetivo de mejorar la práctica a partir de los resultados en donde se combina la investigación cualitativa con la investigación de acción utilizando técnicas de recolección de datos cualitativas, como entrevistas, encuestas, observaciones y análisis de documentos, en este caso se realizaron encuestas.

En una investigación cualitativa de diseño de investigación-acción, los investigadores colaboran con un grupo de participantes para identificar un problema o una oportunidad de mejora en un contexto específico, crear un plan de acción para abordar el problema o la oportunidad y luego llevar a cabo el plan (McKernan et al., 2014).

2.2 Instrumentos

Se utilizaron tres herramientas dirigidas al cuerpo docente en el marco de esta investigación. El primero fue una encuesta sociodemográfica, la cual tenía como objetivo identificar diversas variables para poder correlacionar con los datos sobre estrés y satisfacción laboral. El segundo instrumento fue el Cuestionario de Estrés Docente ED-6 (2011) por Gutiérrez, Morán, Sanz e Inmaculada, que consta de 39 preguntas y 5 factores y tenía como objetivo evaluar los niveles de estrés. Por otro lado, el tercer instrumento fue el Test de Satisfacción Laboral NTP-394 (1979) por Warr, Cook y Wall que consta de 15 preguntas y 2 factores fue destinado a evaluar la satisfacción laboral. Este método permitió una evaluación completa y

diversa de los aspectos profesionales y emocionales de los participantes. A continuación, los tests:

- **Encuesta Sociodemográfica**

En la presente encuesta sociodemográfica se solicitó la siguiente información, admitiendo respuestas de selección múltiple y preguntas abiertas para que el participante escriba la respuesta pertinente y eran las siguientes:

1. Sexo

- Hombre
- Mujer

2. Edad en años: _____

3. Autodefinición Étnica:

- Mestizo
- Blanco
- Afrodescendiente
- Otros

4. Años de Experiencia: _____

5. Relación Laboral:

- Nombramiento Provisional
- Nombramiento Definitivo
- Contrato

- **Test de Estrés Docente ED6 (2011) por Gutiérrez, Morán, Sanz e Inmaculada**

Tabla 1. Dimensiones y Reactivos Test de Estrés Docente ED6

<i>Dimensiones</i>	<i>Reactivos</i>
EAN	<ol style="list-style-type: none"> 1. Me cuesta tranquilizarme tras los contratiempos laborales 2. En muchos momentos de la jornada laboral me siento tenso y nervioso 3. La tensión del trabajo está alterando mis hábitos de sueño 4. Hay tareas laborales que afronto con temor. 5. Los problemas laborales están afectando mi salud física 6. La tensión en el trabajo está alterando mis hábitos alimenticios 7. En la Institución Educativa se dan situaciones de tensión que hacen que me entre sudores fríos. 8. Ante los problemas en el trabajo siento que se me altera la respiración 9. La tensión laboral hace que vaya al baño con más frecuencia de lo normal 10. Tomo algunos tranquilizantes o fármacos para aliviar mi malestar físico por sentir presión en el trabajo
EDEP	<ol style="list-style-type: none"> 11. Me siento triste con más frecuencia de lo que era normal en mí por los problemas laborales 12. Tiendo a ser pesimista ante los problemas del trabajo 13. Veo el futuro sin ilusión alguna. 14. Tengo la sensación de estar desmoronándome emocionalmente. 15. Siento ganas de llorar sin una razón aparente 16. Me falta energía para afrontar la labor de profesor. 17. Me cuesta concentrarme cuando me pongo a trabajar
ECRED	<ol style="list-style-type: none"> 18. Creo que no hay buenos o malos profesores, sino buenos o malos alumnos.

	19. Incluir alumnos con Necesidades Educativas Especiales en el aula es un error que perjudica el rendimiento del resto
	20. Me pagan por enseñar, no por formar personas.
	21. Me incómoda tener que enseñar a estudiantes que no valoran la educación
EPREL	22. Acabo las jornadas de trabajo extenuado/a.
	23. A medida que avanza la jornada laboral siento más necesidad de que ésta acabe
	24. Realizar mis programaciones curriculares me resulta difícil
	25. A algunos alumnos lo único que les pido es que no me molesten mientras enseño a los demás.
	26. Hay clases en las que empleo más tiempo en llamar la atención (reñir) que en explicar.
	27. Los malos momentos personales de los estudiantes me afectan personalmente
	28. Me afecta las agresiones verbales por parte de los estudiantes
	29. Me desmotiva la falta de apoyo de los padres en problemas de disciplina de sus hijos
	30. Me afecta la rivalidad entre grupos de profesores
	31. Siento estar lejos de mi autorrealización profesional y laboral
	32. Estoy bastante distanciado del ideal de profesor con el que comencé
	33. He perdido la motivación por la enseñanza.
	34. Me desalienta la inestabilidad de mi puesto como docente en la institución educativa
EMAF	35. El aula (o aulas) en la que trabajo me resulta acogedora*
	36. Mis relaciones sociales fuera de la institución (familia, pareja, amigos, etc.) son muy buenas*
	37. Mis compañeros cuentan con mi apoyo moral y profesional*
	38. Afronto con eficacia los problemas que a veces surgen con los compañeros de trabajo*
	39. Resuelvo con facilidad los problemas del trabajo y con mis estudiantes*
	➤ EAN: Nivel de Estrés por Ansiedad
	➤ EDEP: Nivel de Estrés por Depresión
	➤ ECRED: Nivel de Estrés por Creencias Desadaptativas
	➤ EPREL: Nivel de Estrés por Presión Laboral
	➤ EMAF: Nivel de Estrés por Afrontamiento

• **Test de Satisfacción Laboral NTP-394 (1979) por Warr, Cook y Wall**

Tabla 2. Dimensiones y Reactivos Test de Satisfacción Laboral NTP-394

<i>Dimensiones</i>	<i>Reactivos</i>
SLINT	2. ¿Qué tan satisfecho se siente con la libertad para elegir su propio método de trabajo en la institución? 4. ¿Qué tan satisfecho se siente con el reconocimiento que obtiene por el trabajo bien hecho? 6. ¿Qué tan satisfecho se siente con la responsabilidad que se le ha asignado en la institución? 8. ¿Qué tan satisfecho se siente con la posibilidad de usar sus capacidades en la institución? 10. ¿Qué tan satisfecho se siente con sus posibilidades de promocionar sus conocimientos en la institución? 12. ¿Qué tan satisfecho se siente con la atención que se presta a las sugerencias que hace en su trabajo? 14. ¿Qué tan satisfecho se siente con la variedad de tareas que realiza en su trabajo?
SLEXT	1. ¿Qué tan satisfecho se siente con las condiciones físicas de su trabajo? 3. ¿Qué tan satisfecho se siente con sus compañeros de trabajo? 5. ¿Qué tan satisfecho se siente con su superior inmediato? 7. ¿Qué tan satisfecho se siente con su salario? 9. ¿Qué tan satisfecho se siente con las relaciones entre dirección y docentes en su empresa? 11. ¿Qué tan satisfecho se siente con el modo en que la institución educativa está gestionada? 13. ¿Qué tan satisfecho se siente con su horario de trabajo? 15. ¿Qué tan satisfecho se siente con la seguridad en el trabajo?

-
- **SLINT: Factores Intrínsecos**
 - **SLEXT: Factores Extrínsecos**
-

A continuación, se aplicó el coeficiente de alfa de Cronbach, que se utilizó para evaluar la confiabilidad interna de los instrumentos de medición, analizar datos y evaluar la consistencia y homogeneidad de los componentes del instrumento, tomando también el criterio de Mallery (2003), para proporcionar el criterio hacia el valor de la dimensión y se obtuvo los siguientes resultados:

Alfa de Cronbach

- **Cuestionario de Estrés Docente ED6 (2011) por Gutiérrez, Morán, Sanz e Inmaculada**

Tabla 3. Alfa de Cronbach Test de Estrés Docente ED6

<i>Alfa de Cronbach</i>	<i>Valor</i>	<i>Criterio de George Mallery (2003)</i>
Nivel de Estrés por Ansiedad	,947	Excelente
Nivel de Estrés por Depresión	,951	Excelente
Nivel de Estrés por Creencias Desadaptativas	,763	Aceptable
Nivel de Estrés por Presión Laboral	,901	Excelente
Nivel de Estrés por Afrontamiento	,831	Bueno
TOTAL	,951	Excelente

- **Test de Satisfacción Laboral NTP-394 (1979) por Warr, Cook y Wall**

Tabla 4. Alfa de Cronbach Test de Satisfacción Laboral NTP-394

<i>Alfa de Cronbach</i>	<i>Valor</i>	<i>Criterio de George Mallery (2003)</i>
Intrínsecos	,926	Excelente
Extrínsecos	,902	Excelente
TOTAL	,955	Excelente

- **Alfa de Cronbach General**

Tabla 5. Alfa de Cronbach General

<i>Alfa de Cronbach</i>	<i>Valor</i>	<i>Criterio de George Mallery (2003)</i>
TOTAL	,951	Excelente

2.3 Preguntas de Investigación e Hipótesis

Los cursos investigativos del presente proyecto fueron planteados en las siguientes preguntas de investigación:

- ¿Se puede caracterizar los niveles de estrés y la satisfacción laboral que tienen los docentes de la Unidad Educativa “Salinas”?
- ¿Existe una correlación entre el estrés y la satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa “Salinas”?
- ¿Se puede diseñar estrategias para la disminución del estrés y el aumento de la satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa “Salinas”?

Y a partir de la segunda pregunta se plantearon las siguientes hipótesis:

- H₁: Existe una correlación estadísticamente significativa entre el estrés y la satisfacción laboral.
- H₂: Existe una relación estadísticamente significativa entre los factores sociodemográficos y las dimensiones del estrés laboral, en docentes de la Unidad Educativa “Salinas”.
- H₃: Existe una relación estadísticamente significativa entre los factores sociodemográficos y las dimensiones de satisfacción laboral, en docentes de la Unidad Educativa “Salinas”.

2.4 Participantes

La investigación se realizó en la Unidad Educativa "Salinas", que se encuentra en la parroquia rural Salinas de la ciudad de Ibarra con un cuerpo docente de cuarenta y seis miembros, la preponderancia de género era femenina con cuarenta y un participantes y cinco de género masculino. A partir de la primera parte de la encuesta en donde se recolectaron datos sociodemográficos se obtuvo que la edad de los docentes fluctuó entre los veinticuatro a cincuenta y nueve años de edad, adicional a ello la etnia mestiza tuvo preponderancia con cuarenta y un docentes, tres docentes afrodescendientes y un docente que se identifica con otra etnia adicional a las que se encontraban dentro de la encuesta, reflejando así la diversidad étnica de la zona. Además, el rango incluía una experiencia laboral entre uno y veintiún años y respecto a su relación laboral 29 docentes de ellos se encontraban con nombramiento definitivo, 10 con contrato y 7 con nombramiento provisional, lo que representó una diversa plantilla educativa en términos de trayectorias y vinculaciones laborales.

2.5 Procedimientos

Se aplicaron dos instrumentos a los docentes, el Test de Estrés Docente ED6 (2011) por Gutiérrez, Morán, Sanz e Inmaculada y el Test de Satisfacción Laboral NTP-394 (1979) por Warr, Cook y Wall, mismos que se digitalizaron en la plataforma Forms de Google Drive, en este constaba un consentimiento informado que especificaba el uso exclusivamente académico de la información recopilada y para asegurar la ética y legalidad de la recopilación de datos, se pidió permiso al rector de la Unidad Educativa "Salinas", mediante un oficio firmado por el Decano de la Facultad de Educación, Ciencia y Tecnología (FECYT) de la

Universidad Técnica del Norte, en donde se le solicitaba su colaboración. Posteriormente, los docentes recibieron una breve introducción sobre el propósito, la confidencialidad de las encuestas. Finalmente, se recolectó la información inmediatamente se realizó la socialización.

Después se ingresaron los datos de las dos encuestas en el programa IBM SPSS Statistics versión 25, se realizó un análisis de confiabilidad del Test de Estrés Docente ED6 y del Test de Satisfacción Laboral NTP-394, utilizando el coeficiente alfa de Cronbach. Es importante destacar que en el cuestionario de estrés docente ED6, las preguntas que correspondían a la dimensión de estrés por afrontamiento fueron invertidas antes de su análisis porque estas preguntas miden aspectos negativos del afrontamiento, esta modificación de las preguntas se llevó a cabo con el objetivo de que todas las preguntas del examen contribuyeran en la misma dirección al puntaje total de estrés de los maestros.

Respecto al nivel de estrés Gutiérrez et al., (2005), clasifica los valores de acuerdo a las siguientes puntuaciones basada en percentiles donde <20 corresponde a Muy Bajo, 21-40 Bajo, 41-60 Normal, 61-80 Moderado y >80 Alto.

Y respecto al nivel de satisfacción laboral Cook et al., (1979) clasifica los valores de acuerdo a las siguientes puntuaciones basada en percentiles donde <20 corresponde a Situación Nociva, 21-80 Situación Intermedia y >81 Situación Satisfactoria.

CAPÍTULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1 Estadísticos Descriptivos

3.1.1 Descriptivos de Estrés Docente

Tabla 6. Estadísticos Descriptivos de Estrés Docente

		Dimensión estrés por ansiedad	Dimensión estrés por depresión	Dimensión estrés por desadaptati vas	Dimensión estrés por presión laboral	Dimensión estrés por mal enfrentami ento	TOTAL ESTRÉS
N	Válido	46	46	46	46	46	46
	Perdidos	0	0	0	0	0	0
Media		37,78	28,07	15,04	45,61	20,50	147,00
Mediana		39,50	29,00	16,00	47,50	20,50	151,50
Moda		40	28 ^a	16	48	23	114 ^a
Desv. Desviación		8,991	6,907	3,546	10,216	3,482	28,477
Varianza		80,841	47,707	12,576	104,377	12,122	810,933
Mínimo		14	7	7	19	8	73
Máximo		50	35	20	62	25	188
Suma		1738	1291	692	2098	943	6762
Percentiles	20	30,00	24,00	12,00	37,40	19,00	123,40
	40	38,00	28,00	14,80	44,80	20,00	146,40
	60	40,20	31,00	16,00	49,20	21,20	154,60
	80	46,60	34,00	18,60	54,60	23,00	175,60

a. Existen múltiples modos. Se muestra el valor más pequeño.

Para convertir las variables de escala de estrés laboral en variables ordinales, se utilizó una técnica de categorización basada en percentiles. Los valores máximo y mínimo de cada variable de estrés laboral se determinaron primero, luego se dividieron los datos en cinco partes iguales correspondientes a cada percentil y se les asignó una categoría. Los valores asignados, de acuerdo a la investigación de Gutiérrez et al. (2005), son los siguientes: los valores <20 indica estrés muy bajo, los valores de 21-40 indica estrés bajo, los valores de 41-60 indica estrés normal, los valores de 61-80 indica estrés moderado y los valores >80 indica estrés alto.

3.1.2 Descriptivos de Satisfacción Laboral Docente

Tabla 7. Estadísticos Descriptivos de Satisfacción Laboral

		Dimensión satisfacción laboral extrínseca	Dimensión satisfacción laboral intrínseca	TOTAL SATISFACCIÓN LABORAL
N	Válido	46	46	46
	Perdidos	0	0	0
Media		41,17	35,83	77,00
Mediana		42,00	37,50	80,00
Moda		41 ^a	41 ^a	89
Desv. Desviación		9,990	9,197	18,848
Varianza		99,791	84,591	355,244
Mínimo		8	7	15
Máximo		54	49	102
Suma		1894	1648	3542
Percentiles	20	35,00	28,80	64,20
	80	50,00	43,00	92,00

a. Existen múltiples modos. Se muestra el valor más pequeño.

Se utilizó una estrategia de categorización basada en percentiles para convertir las variables de escala de satisfacción laboral en variables ordinales en donde en primer lugar se calcularon los valores máximo y mínimo de cada variable de satisfacción laboral, luego se dividieron los datos en tres partes iguales para cada percentil y a cada uno se le asignó una categoría. Cook et al., (1979) clasificó los valores de acuerdo a las siguientes puntuaciones basada en percentiles donde <20 corresponde a Situación Nociva, 21-80 Situación Intermedia y >81 Situación Satisfactoria.

3.2 Caracterización de Variables

3.2.1 Niveles de Estrés Laboral

Tabla 8. Nivel Total de Estrés Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Estrés muy bajo	9	19,6	19,6	19,6
	Estrés Bajo	9	19,6	19,6	39,1
	Estrés normal	10	21,7	21,7	60,9
	Estrés Moderado	9	19,6	19,6	80,4
	Estrés Alto	9	19,6	19,6	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

De acuerdo con la Tabla 8, es preocupante que el 19,6 % de los docentes de la Unidad Educativa "Salinas" experimenten un estrés laboral alto y si también se toma en cuenta los

docentes que obtuvieron un resultado de estrés moderado con el 19,6%, el total de docentes estresados asciende al 39,2% lo cual indica que existe un grupo potencial de docentes que podrían no desempeñar adecuadamente su trabajo en la institución a causa del estrés y tampoco llevar una rutina saludable fuera de la institución. En un estudio realizado por Flores-Muñoz y Vargas-Flores (2022) se descubrió que los maestros de educación básica en México tenían una prevalencia preocupante de estrés laboral, con un 34.6% reportando niveles altos de estrés y a pesar de que la investigación se centró específicamente en este nivel educativo, los hallazgos coinciden con la Tabla 8, que muestra un porcentaje significativo de maestros con niveles altos y moderados de estrés. Por otro lado, en otra investigación, Alarcón-Aliaga y Montes-Rojas (2020) estudiaron la relación entre el estrés laboral, el clima organizacional y el desempeño de los docentes en escuelas públicas de Perú y descubrieron que el estrés laboral tiene un impacto negativo en el desempeño de los docentes, aunque la investigación se centró en las escuelas públicas de Perú, los hallazgos también se aplican a la tabla, ya que también muestra un impacto elevado del estrés.

3.2.2 Niveles de Satisfacción Laboral

Tabla 9. Nivel Total de Satisfacción Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Situación Nociva	9	19,6	19,6	19,6
	Situación Intermedia	29	63,0	63,0	82,6
	Situación Satisfactoria	8	17,4	17,4	100,0
Total		46	100,0	100,0	

Según la Tabla 9, es alarmante que solo el 17,4 % de los docentes de la Unidad Educativa "Salinas" estén satisfechos con su trabajo, lo que indica que el resto de la población de docentes se encuentran en una situación intermedia o nociva, con un 63% y un 19,6% respectivamente; esto sugiere un riesgo para la Institución Educativa, ya que aquellos que están satisfechos son únicamente una minoría (17,4%) y debido a ello es posible que no se desempeñen adecuadamente en su rol. Bisquerra (2020), realizó una investigación similar con 3.159 docentes de educación primaria y secundaria en España y descubrió que, aunque más del 55% de los docentes están satisfechos con su trabajo, un porcentaje significativo (45%) está insatisfecho, lo que preocupó por su impacto en el bienestar del profesorado y la calidad educativa, su investigación también examinó las causas de la insatisfacción, como altas cargas de trabajo, bajos salarios, falta de apoyo y reconocimiento, relaciones conflictivas y escasas oportunidades de desarrollo profesional. En otro estudio realizado en Chile, la investigación de Montoya et al., (2017), llevada a cabo con 1.200 maestros de educación básica, reveló que aunque la mayoría (62%) expresaron satisfacción laboral en niveles medios, un porcentaje significativo (38%) expresó niveles bajos o muy bajos, lo que le llevó a abordar las causas de la insatisfacción docente, tales como altas cargas de trabajo, bajos salarios, falta de apoyo y reconocimiento, relaciones conflictivas y escasas oportunidades de desarrollo profesional, para mejorar su bienestar y, por lo tanto, la calidad de la educación para los estudiantes.

3.3 Tablas Cruzadas

3.3.1 Estrés Laboral con Sexo y Autodefinición Étnica

Tabla 10. Tabla Cruzada Sexo y Nivel Total de Estrés Laboral

			Nivel Total de Estrés					Total
			Estrés muy bajo	Estrés Bajo	Estrés normal	Estrés Moderado	Estrés Alto	
Sexo	Masculino	Recuento	1	0	2	1	1	5
		% dentro de Sexo	20,0%	0,0%	40,0%	20,0%	20,0%	100,0%
	Femenino	Recuento	8	9	8	8	8	41
		% dentro de Sexo	19,5%	22,0%	19,5%	19,5%	19,5%	100,0%
Total		Recuento	9	9	10	9	9	46
		% dentro de Sexo	19,6%	19,6%	21,7%	19,6%	19,6%	100,0%

Tabla 11. Tabla cruzada de Autodefinición étnica y Nivel Total de Estrés Laboral

			Nivel Total de Estrés					Total
			Estrés muy bajo	Estrés Bajo	Estrés normal	Estrés Moderado	Estrés Alto	
Autodefinición étnica	Mestizo	Recuento	7	9	10	8	8	42
		% dentro de Autodefinición étnica	16,7%	21,4%	23,8%	19,0%	19,0%	100,0%
	Afrodescendiente	Recuento	2	0	0	1	0	3
		% dentro de Autodefinición étnica	66,7%	0,0%	0,0%	33,3%	0,0%	100,0%
	Otro	Recuento	0	0	0	0	1	1

	% dentro de Autodefinition étnica	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
Total	Recuento	9	9	10	9	9	46
	% dentro de Autodefinition étnica	19,6%	19,6%	21,7%	19,6%	19,6%	100,0%

Como se puede observar en la Tabla 10 la mayoría de los resultados son equitativos respecto al sexo, únicamente existe un contraste significativo es el estrés normal donde el sexo masculino obtiene un porcentaje del 40% y el sexo femenino un 19,5%, allí se puede asumir que el sexo masculino se encuentra en mayor equilibrio respecto a los niveles de estrés, en este caso los docentes hombres mantienen sus rasgos normales. El estudio "Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa", realizado por Echeverri et al. (2019), encontró que no había diferencias significativas en los niveles de estrés entre hombres y mujeres entre los docentes. Sin embargo, sí se observaron variaciones en las causas de estrés, pues las mujeres expresaron mayor estrés en relación con las relaciones interpersonales, mientras que los hombres lo expresaron en relación con la carga de trabajo. Por otro lado, en la Tabla 11 en la autoidentificación afrodescendiente el dato que resalta es de 66,7%, mostrando presentar niveles de estrés muy bajos, sobre las demás etnias. En discrepancia a los resultados en una investigación similar, Cedeño y Cedeño (2020), realizaron una investigación similar en la ciudad de Guayaquil y encontraron que, no hay diferencias significativas en los niveles de estrés laboral entre los docentes de diferentes grupos étnicos. Sin embargo, sí se observaron diferencias en la autoeficacia de los docentes; los docentes mestizos tenían la autoeficacia más alta y los docentes afrodescendientes tenían la autoeficacia más baja.

3.3.2 Satisfacción Laboral con Sexo y Autodefinition Étnica

Tabla 12. Tabla Cruzada Sexo y Nivel Total de Satisfacción Laboral

		Nivel Total de Satisfacción Laboral			Total	
		Situación Nociva	Situación Intermedia	Situación Satisfactoria		
Sexo	Masculino	Recuento	1	4	0	5
		% dentro de Sexo	20,0%	80,0%	0,0%	100,0%
	Femenino	Recuento	8	25	8	41
		% dentro de Sexo	19,5%	61,0%	19,5%	100,0%
Total		Recuento	9	29	8	46

% dentro de Sexo	19,6%	63,0%	17,4%	100,0%
------------------	-------	-------	-------	--------

Tabla 13. Tabla Cruzada de Autodefinición Étnica y Nivel Total de Satisfacción

		Nivel Total de Satisfacción Laboral			Total	
		Situación Nociva	Situación Intermedia	Situación Satisfactoria		
Autodefinición étnica	Mestizo	Recuento	8	28	6	42
		% dentro de Autodefinición étnica	19,0%	66,7%	14,3%	100,0%
	Afrodescendiente	Recuento	1	1	1	3
		% dentro de Autodefinición étnica	33,3%	33,3%	33,3%	100,0%
	Otro	Recuento	0	0	1	1
		% dentro de Autodefinición étnica	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
Total		Recuento	9	29	8	46
		% dentro de Autodefinición étnica	19,6%	63,0%	17,4%	100,0%

Como se puede observar en la Tabla 12 es bastante preocupante que respecto al sexo masculino ninguno de ellos se encuentre en una situación satisfactoria, de hecho, el 80% se encuentra en una situación intermedia y el 20% en situación nociva, es decir que no se encuentran cómodos realizando sus labores diarias como docentes. Por otro lado, en el sexo femenino los resultados son igual preocupantes, ya que el 61% se encuentra en una situación intermedia y el 19,5% en situación nociva, solo el 19,5% restante se encuentran en situación satisfactoria. Echeverri et al., (2019), mencionan que en su investigación encontraron que la insatisfacción laboral es un problema frecuente entre los docentes, sin diferencias significativas entre hombres y mujeres, los principales factores que contribuyeron a la insatisfacción laboral incluyeron la carga de trabajo, la falta de apoyo social, las relaciones con los estudiantes y las presiones administrativas. Por otro lado, en la Tabla 13 la etnia afrodescendiente se encuentra en una situación realmente equiparada pues el resultado de 33,3% se repite en situación nociva, intermedia y satisfactoria, mientras que por otro lado, la etnia mestiza presenta un dato elevado del 66,7% en una situación intermedia, que sumado al 19% de la situación nociva representa una mayoría significativa en no encontrarse satisfechos laboralmente y únicamente, en la autodefinición étnica de otros es donde se obtuvo un 100% de situación satisfactoria, lo que frente a la institución representa que la

etnia mestiza es quien se encuentra con menor satisfacción dentro del trabajo. En la investigación de Cedeño y Cedeño (2019), se menciona que, en comparación con los docentes de otras etnias, los mestizos tenían una menor satisfacción laboral. Los autores sugieren que esto podría deberse a hechos como la discriminación, las condiciones de trabajo desiguales y la falta de oportunidades de crecimiento profesional.

3.4 Correlaciones

3.4.1 Correlación Estrés Laboral y Satisfacción Laboral

Tabla 14. Tabla de Kolmogorov Smirnov para edad y años de experiencia

Variable o Dimensión	P. Valor
Edad	0,018
Años de Experiencia Docente	0,007
Estrés por Ansiedad	0,023
Estrés por Depresión	0,000
Estrés por Creencias Desadaptativas	0,011
Estrés por Presión Laboral	0,200
Estrés por mal Afrontamiento	0,005
Total Estrés	0,200
Factores extrínsecos	0,163
Factores Intrínsecos	0,045
Total Satisfacción Laboral	0,165

En la Tabla 14 se puede observar que existe un (P. valor $<0,05$) en los datos de las variables Edad, años de experiencia docente, estrés por ansiedad, estrés por depresión, estrés por creencias desadaptativas, estrés por mal afrontamiento y factores extrínsecos, lo que significa que no siguen una distribución normal según los datos obtenidos. Por otro lado, se encuentra un (P. valor $>0,05$), en los datos de estrés por presión laboral, Total de Estrés, factores intrínsecos y Total de satisfacción laboral, lo que significa que los datos siguen una distribución normal según el valor obtenido.

Tabla 15. Correlación de Pearson

Correlaciones

		TOTAL ESTRÉS	TOTAL SATISFACCIÓN LABORAL
TOTAL ESTRÉS	Correlación de Pearson	1	,342*
	Sig. (bilateral)		,020
	N	46	46
TOTAL SATISFACCIÓN LABORAL	Correlación de Pearson	,342*	1
	Sig. (bilateral)	,020	
	N	46	46

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

Como el P. Valor según la Tabla 15 es de 0,020 (P. Valor <0,05) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador H₁, es decir: Existe una correlación estadísticamente significativa entre el estrés y la satisfacción laboral

El valor de RHO Coeficiente de Correlación de Pearson es de 0,342 que según Núñez-Aguilar (2023), es una correlación positiva media. La correlación es positiva ya que en el Cuestionario de Estrés Docente ED-6, a mayor puntaje obtenido hay menor estrés y en el caso de Test de Satisfacción Laboral NTP-394 a mayor puntaje obtenido hay mayor satisfacción laboral, es decir: A menor estrés, mayor satisfacción laboral.

Bajo la misma línea de investigación, fue Gallardo (2019) quien realizó un estudio sobre la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral de los empleados de una organización de caridad en Chile, en donde se utilizó un diseño descriptivo correlacional con 158 empleados. Los hallazgos mostraron una correlación negativa y estadísticamente significativa entre el estrés laboral y la satisfacción laboral ($r = -0,32 > 0,01$), esto significa que la satisfacción laboral disminuye con el estrés laboral, lo que significa que en contraste con la presente investigación se obtienen los mismos resultados, pero su correlación es negativa, ya que su interpretación fue directa. Un factor significativo son los recursos laborales, ya que pueden afrontar el estrés de manera más efectiva y mantener altos niveles de satisfacción laboral (Alonso et al, 2015). Por el contrario, cuando los recursos laborales son escasos, el estrés laboral puede tener un mayor impacto en la satisfacción laboral y aumentar el desgaste y el agotamiento, lo cual les da sentido a los resultados.

3.4.2 Hipótesis de Estrés y Datos Sociodemográficos

3.4.2.1 Estrés y Sexo

Al tener dos poblaciones a comparar (hombres y mujeres) se utilizó la U de Mann-Whitney como estadístico de comparación de hipótesis.

Tabla 9. Estadístico U de Mann-Whitney de Estrés

Estadísticos de prueba ^a	
	TOTAL ESTRÉS
U de Mann-Whitney	89,000
W de Wilcoxon	950,000
Z	-,477
Sig. asintótica(bilateral)	,634
Significación exacta [2*(sig. unilateral)]	,656 ^b

a. Variable de agrupación: Sexo

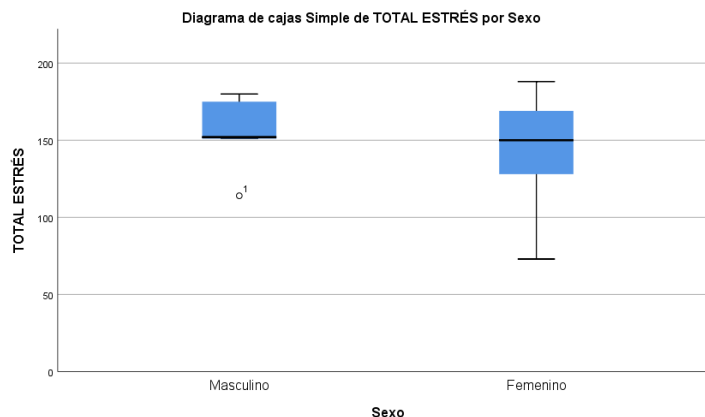
b. No corregido para empates.

Como el P. Valor es de 0,634 (P. Valor >0,05), por lo tanto, se acepta la hipótesis nula (H₀); es decir: no existe una diferencia estadísticamente significativa entre Estrés Laboral y Sexo y se rechaza la hipótesis de investigación.

Tabla 17. Informe total de Estrés y Sexo

TOTAL ESTRÉS			
Sexo	Media	N	Desv. Desviación
Masculin o	154,40	5	26,121
Femenino	146,10	41	28,920
Total	147,00	46	28,477

Figura 1. Cajones de la Mediana de Sexo con respecto al Estrés



Como se puede apreciar tanto en la Tabla 17 y la Figura 1 las diferencias de medias no son significativas, lo que significa que no hay una gran diferencia para el estrés respecto a si es hombre o mujer, por lo que se entiende que ambos sexos tienen un nivel similar, no depende del sexo como tal, sino de otros factores.

En una investigación similar realizada en Colombia, Sánchez y Castro (2018) encontraron que, aunque las mujeres docentes reportaron mayores niveles de estrés que los hombres, la diferencia no era estadísticamente significativa, esto sugiere que el estrés de las docentes está influenciado por factores organizacionales en lugar de solo por el sexo de la docente.

3.4.2.2 Estrés con Etnia

Como existen más de dos poblaciones a comparar se utilizó como estadístico Kruskal Wallis.

Figura 2. Prueba de Hipótesis de Kruskal Wallis de Total de Estrés y Autodefinición Étnica

Resumen de prueba de hipótesis				
	Hipótesis nula	Prueba	Sig.	Decisión
1	La distribución de TOTAL ESTRÉS es la misma entre las categorías de Autodefinición étnica.	Prueba de Kruskal-Wallis para muestras independientes	,355	Retener la hipótesis nula.

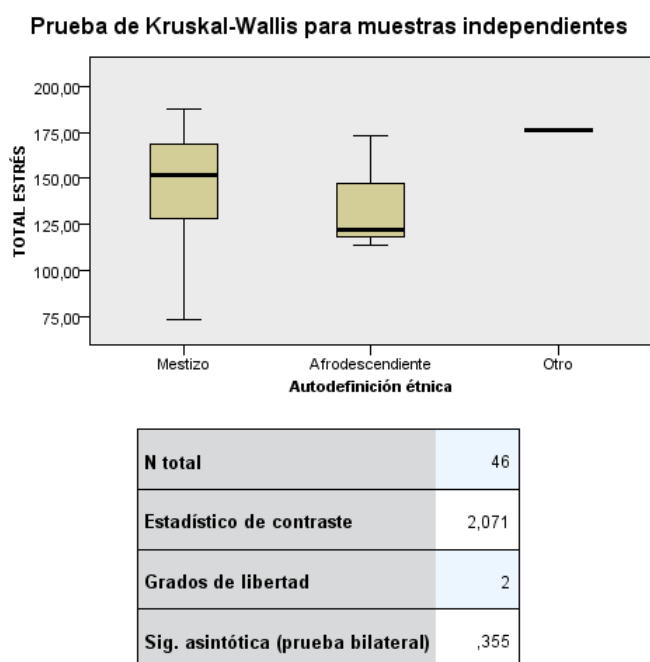
Se muestran significaciones asintóticas. El nivel de significación es de ,0

Tabla 10. Informe total de Estrés y Autoidentificación Étnica

TOTAL ESTRÉS			
Autodefinición étnica	Media	N	Desv. Desviación

Mestizo	147,07	42	28,482
Afrodescendiente	136,33	3	32,005
Otro	176,00	1	.
Total	147,00	46	28,477

Figura 3. Prueba de Kruskal-Wallis de Estrés y Autodefinition Étnica



1. Las estadísticas de prueba se ajustan para empates.
2. No se realizan múltiples comparaciones porque la prueba global no muestra diferencias significativas en las muestras.

Como se puede observar en la Figura 3, el P. Valor es de 0,355 (P. Valor >0,05), por lo tanto se acepta la hipótesis nula (H_0); es decir: no existe una diferencia estadísticamente significativa entre Estrés Laboral y Etnia, lo que significa que no hay una gran diferencia para el estrés respecto a su autodefinition étnica, por lo que se entiende que todas las etnias poseen un nivel similar y el estrés puede llegar a depender más de otros factores.

La investigación realizada en Colombia por Agudelo-Mejía y Gómez-Mejía (2021) encontró que no había diferencias significativas en los niveles de estrés laboral entre los docentes universitarios de diferentes grupos étnicos, sin embargo, el estudio sí encontró que existen diferencias en las dimensiones del bienestar psicológico, como la satisfacción laboral y la implicación, obteniendo así que el estrés proviene de otros factores que no son los étnicos.

Por otro lado, en un estudio realizado en México, Sánchez-Martínez y Reyes-Hernández (2019), encontraron que no había diferencias significativas en los niveles de estrés laboral entre los docentes de educación básica indígena y mestiza. Sin embargo, el estudio sí

encontró que los docentes indígenas tienen más probabilidades de sufrir síndrome de agotamiento o burnout.

3.4.3 Hipótesis de Satisfacción Laboral y Datos Sociodemográficos

3.4.3.1 Satisfacción con Sexo

Tabla 11. Estadístico U de Mann-Whitney de Satisfacción Laboral

Estadísticos de prueba ^a	
TOTAL SATISFACCIÓN LABORAL	
U de Mann-Whitney	68,500
W de Wilcoxon	83,500
Z	-1,201
Sig. asintótica(bilateral)	,230
Significación exacta [2*(sig. unilateral)]	,238 ^b

a. Variable de agrupación: Sexo

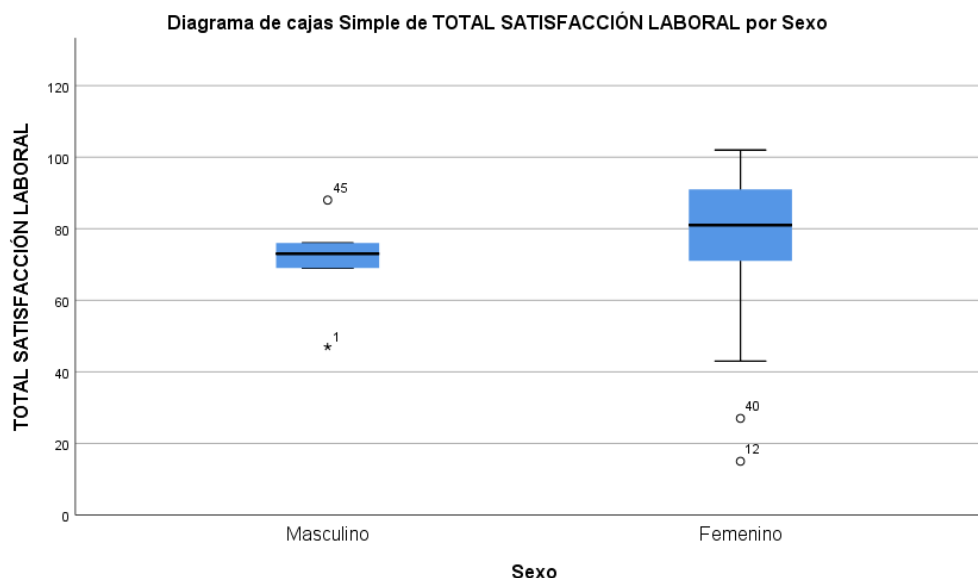
b. No corregido para empates.

Como el P. Valor es de 0,230 (P. Valor >0,05), por lo tanto, se acepta la hipótesis nula (H_0); es decir: no existe una diferencia estadísticamente significativa entre Satisfacción Laboral y Sexo y se rechaza la hipótesis de investigación.

Tabla 12. Informe total de Satisfacción Laboral y Sexo

TOTAL SATISFACCIÓN LABORAL			
Sexo	Media	N	Desv. Desviación
Masculin o	70,60	5	14,977
Femenino	77,78	41	19,274
Total	77,00	46	18,848

Figura 4. Cajones de la Mediana de Sexo con respecto a la Satisfacción Laboral



Como se puede apreciar tanto en la tabla 20 y la figura 4 las diferencias de medias no son significativas, lo que significa que no hay una gran diferencia para la satisfacción laboral respecto a si es hombre o mujer, por lo que se entiende que ambos sexos tienen un nivel similar, no depende del sexo como tal, sino de otros factores.

En contraste a los resultados de la presente investigación, un estudio realizado en España por Moreno-Murcia y Sicilia-Urbina (2017), no encontró diferencias significativas en los niveles de satisfacción laboral entre maestros hombres y mujeres de educación física. No obstante, un estudio realizado en Colombia por Castro y Castañeda-Castañeda (2018), encontró que no hay diferencias significativas en los niveles de satisfacción laboral entre maestros hombres y mujeres, es decir no interfiere el sexo en los niveles de satisfacción laboral, sin embargo, el estudio halló diferencias significativas respecto al sexo, experiencia docente y nivel educativo.

3.4.3.2 Satisfacción Laboral y Etnia

Como se tienen más de dos poblaciones a comparar se utilizó como estadístico Kruskal Wallis

Figura 5. Prueba de Hipótesis de Kruskal Wallis de Total de Satisfacción Laboral y Autodefinición Étnica

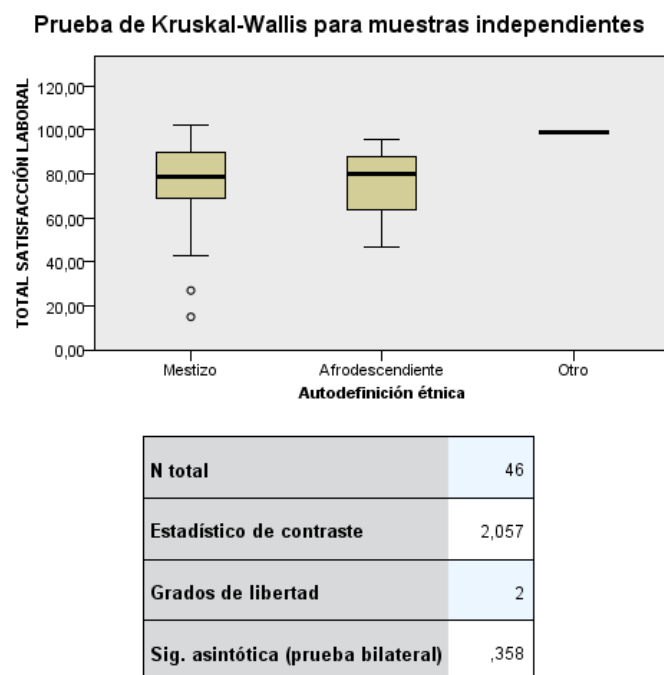
Resumen de prueba de hipótesis				
	Hipótesis nula	Prueba	Sig.	Decisión
1	La distribución de TOTAL SATISFACCIÓN LABORAL es la misma entre las categorías de Autodefinición étnica.	Prueba de Kruskal-Wallis para muestras independientes	,358	Retener la hipótesis nula.

Se muestran significaciones asintóticas. El nivel de significación es de

Tabla 21. Informe Total de Satisfacción Laboral y Autodefinición Étnica

TOTAL SATISFACCIÓN LABORAL			
Autodefinición étnica	Media	N	Desv. Desviación
Mestizo	76,67	42	18,628
Afrodescendiente	74,33	3	24,987
Otro	99,00	1	.
Total	77,00	46	18,848

Figura 6. Prueba de Kruskal-Wallis de Satisfacción Laboral y Autodefinición Étnica



1. Las estadísticas de prueba se ajustan para empates.
2. No se realizan múltiples comparaciones porque la prueba global no muestra diferencias significativas en las muestras.

Como se puede observar en la Figura 6, el P. Valor es de 0,358 (P. Valor >0,05), por lo tanto se acepta la hipótesis nula (H_0); es decir: no existe una diferencia estadísticamente significativa entre Satisfacción Laboral y Etnia, lo que significa que no hay una gran diferencia para la satisfacción laboral respecto a la autodefinición étnica, por lo cual se entiende que todas las etnias poseen un nivel similar y el estrés puede llegar a depender más de otros factores.

En México, López-Calva y Juárez-Muñoz (2016), realizaron un estudio y descubrieron que las condiciones de trabajo, como el salario, la carga de trabajo y el ambiente de trabajo,

tienen un mayor impacto en el bienestar laboral de los docentes de educación básica que el género o la etnia.

Continuando en la misma línea de investigación, según Chávez-Saldaña y López-Calva (2017), en su estudio también realizado en México encontraron una relación compleja entre la identidad étnica y el bienestar laboral de los docentes de educación básica. El estudio encontró que los indígenas y otros grupos étnicos reportaron niveles más bajos de bienestar laboral que otros grupos, además encontraron que la identidad étnica puede ser una fuente de fortaleza y resiliencia para los maestros.

3.5 Relación del Estrés Docente y la Satisfacción Laboral

Los resultados de la investigación sobre la relación entre el estrés de los docentes y la satisfacción laboral son consistentes en señalar que existe una correlación positiva entre ambos constructos; en otras palabras, un mayor nivel de estrés se asocia con un mayor nivel de insatisfacción laboral.

Luzquiños y Del Carmen (2015), llevaron a cabo una investigación llamada "Estrés y Satisfacción Laboral en Docentes de Colegios Particulares Secundarios de Arequipa", los hallazgos generales de su investigación indicaron que había una correlación significativa entre el estrés y la satisfacción laboral, aunque con una correlación negativa baja. Esto demuestra que ambos conceptos tienen un impacto mutuo en el trabajo diario del maestro, además de ser covalentes en la medida en que aumenta el estrés y disminuye la satisfacción.

Por otro lado, Guerra et al. (2017) realizaron una investigación sobre "Satisfacción laboral y su relación con el estrés" en una institución de educación superior en la ciudad de Quito, los hallazgos indicaron que la satisfacción laboral está relacionada con la presencia de estrés en los empleados, especialmente estrés fisiológico. La correlación entre las variables podría sugerir la necesidad de implementar programas para controlar el estrés.

En sus hallazgos, otro estudio llamado "La relación entre el estrés de los docentes y la satisfacción laboral moderada por el afrontamiento" demostró que había una correlación negativa entre el estrés y la satisfacción laboral, y el afrontamiento tuvo un efecto moderador significativo. La satisfacción laboral de los maestros con índices de afrontamiento altos fue menos afectada por el aumento del estrés (Maderas et al., 2023).

Esta relación se puede explicar por el hecho de que el estrés puede afectar negativamente la salud física y mental de los docentes, lo que puede dificultar su desempeño laboral y, por lo tanto, reducir su satisfacción con su trabajo. Sin embargo, es importante señalar que la relación entre el estrés docente y la satisfacción laboral no siempre es directa, en ocasiones, los maestros que experimentan altos niveles de estrés pueden tener estrategias de afrontamiento efectivas que les permiten mantener un alto nivel de satisfacción en su trabajo.

CAPÍTULO IV: PROPUESTA

4.1 Nombre de la Propuesta

Guía Didáctica

4.2 Introducción de la Guía

Se ha observado un alto nivel de estrés laboral y baja satisfacción de los profesores en la Unidad Educativa “Salinas”. Esta situación perjudica tanto su salud física y mental como la calidad de la educación que pueden llegar a recibir los estudiantes, lo que crea un entorno menos adecuado para el aprendizaje y el desarrollo profesional.

Dado que el bienestar y la motivación de los maestros tienen un impacto directo en la calidad de la enseñanza, es esencial que los maestros se sientan satisfechos y motivados, tienen más energía y pueden crear un ambiente de aprendizaje positivo y estimulante, lo que resulta en mejores resultados académicos y un clima escolar más favorable.

Es necesario tomar medidas que promuevan un equilibrio adecuado entre la vida laboral y personal, brindar oportunidades continuas de crecimiento profesional y crear un entorno de trabajo saludable y solidario para mejorar la satisfacción de los docentes, de este modo mejora la productividad y la cultura organizacional en general.

4.3 Objetivo de la Guía Didáctica

Reducir los niveles de estrés y elevar la satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa “Salinas”.

4.4 Contenidos de la Guía Didáctica

4.4.1 Disminución de Niveles de Estrés

Debido a que el bienestar emocional y físico de los docentes afecta directamente la calidad de la enseñanza y el ambiente escolar, es crucial abordar la reducción del estrés. Los docentes pueden manejar mejor sus tareas diarias, mantener relaciones positivas con sus estudiantes y colegas y enfrentar con más eficacia los desafíos del día a día cuando tienen menos estrés. Al reducir el estrés, no solo mejoramos la salud y la satisfacción de los maestros, sino que también mejoramos la calidad de la educación, creando un entorno de aprendizaje más positivo y efectivo para todos.

4.4.2 Elevación de Satisfacción Laboral

El aumento de la satisfacción laboral de los docentes es crucial porque su bienestar y motivación influyen directamente en la calidad de la enseñanza y el ambiente escolar, pues cuando los docentes se sienten valorados y satisfechos, están más comprometidos, más creativos y efectivos en sus métodos de enseñanza y forman relaciones más positivas con sus estudiantes y colegas. Al mejorar la satisfacción laboral, no solo se logra que la vida de los docentes sea más gratificante, sino que también se cree un entorno de aprendizaje más estimulante y positivo, lo que conduce a mejores resultados académicos y a un ambiente escolar más agradable para todos.

4.5 Estrategia

4.5.1 Taller 1: *Respira y Enseña*

- a) **Nombre:** Taller de Respiración y Mindfulness para Docentes: Respira y Enseña
- b) **Lugar:** Espacio cómodo, de preferencia fuera de la Unidad Educativa.
- c) **Tiempo de Duración:** 2 horas
- d) **Objetivo:**
- Brindar a los docentes de la Unidad Educativa “Salinas” herramientas y estrategias para el manejo del estrés y la promoción de su bienestar a través de técnicas de respiración y Mindfulness.
- e) **Contenidos:**
- Las causas, síntomas y efectos del estrés en el trabajo docente.
 - Usar la respiración y la atención plena como herramientas para manejar el estrés.
 - Métodos de respiración: respiración abdominal, respiración profunda y respiración en cuatro tiempos.
 - Métodos de meditación de atención plena: meditación guiada, meditación de escaneo corporal y meditación de bondad amorosa.
 - Métodos para incorporar la respiración y la atención plena en la vida diaria.
- f) **Destrezas a desarrollar:**
- Identificar los factores y signos de estrés en el trabajo docente.
 - Aplicar técnicas de respiración para reducir la ansiedad y el estrés.
 - Incluir hábitos de atención plena para mejorar la atención, la concentración y el bienestar emocional.
 - Crear métodos para equilibrar la vida personal y profesional.
- g) **Desarrollo del Taller:**

Actividades	Desarrollo de Actividades	Tiempo	Recursos	Evaluación
Introducción	Presentación del taller y del facilitador. Dinámica de presentación: "Un minuto para conocernos". Reflexión sobre el estrés en la vida docente: ¿Qué es el estrés? ¿Cómo nos afecta? ¿Cuáles son las causas del estrés en docentes?	15 minutos	<ul style="list-style-type: none"> – Colchonetas o cojines para sentarse o acostarse. – Mantas (opcional). – Música relajante (opcional). – Hojas de trabajo (opcional). 	Observación de la participación de los docentes.

Actividad 1: Respiración consciente	Explicación de la importancia de la respiración para el bienestar físico y mental. Práctica de diferentes técnicas de respiración: respiración abdominal, respiración profunda, respiración en cuatro tiempos. Reflexión sobre la experiencia de respirar conscientemente.	30 minutos		Observación de la participación de los docentes, retroalimentación individual.
Actividad 2: Meditación Guiada	Introducción a la meditación y sus beneficios. Práctica de una meditación guiada: meditación de atención plena, meditación de escaneo corporal, meditación de bondad amorosa. Reflexión sobre la experiencia de meditar.	30 minutos		Observación de la participación de los docentes, retroalimentación individual.
Actividad 3: Cierre del Taller	Compartir experiencias y aprendizajes del taller. Recomendaciones para incorporar la respiración y la meditación en la vida cotidiana. Evaluación del taller.	30 minutos		Observación de la participación de los docentes, retroalimentación individual.

Evaluaciones:

El taller se evaluará a través de la observación de la participación de los docentes en las actividades y una breve encuesta al final.

Notas:

- El taller puede adaptarse a los requisitos e intereses de los docentes que participan.
- Durante el taller, es fundamental crear un ambiente tranquilo y relajado.
- Los maestros deben sentirse libres y cómodos para participar en las actividades.
- Para maximizar los beneficios, los instructores deben practicar la respiración y la meditación de forma regular.

Los beneficios para los docentes de la respiración y la atención plena son los siguientes:

- Reducen la ansiedad y el estrés.
- Mejoran la atención y la concentración.
- Aumenta la productividad y la creatividad.
- Fortalecen la inmunidad.
- El estado de ánimo y la calidad del sueño mejoran.
- Se benefician del bienestar físico y mental.

Conclusiones:

El taller "Respira y Enseña" es una herramienta útil para que los docentes aprendan a manejar el estrés y mejorar su bienestar físico y mental. Las técnicas de respiración y la atención plena son fáciles de aprender y se pueden aplicar en cualquier lugar y momento. Los docentes pueden mejorar su desempeño profesional y mejorar su calidad de vida al incorporar estas prácticas en su vida diaria.

4.5.2 Taller 2: Más allá del aula

- Nombre:** Más allá del aula: Equilibrio y bienestar para una docencia plena.
- Lugar:** Espacio cómodo, de preferencia fuera de la Unidad Educativa.
- Tiempo de Duración:** 2 horas, 15 minutos.
- Objetivo:**
 - Brindar a los docentes de la Unidad Educativa "Salinas", herramientas y estrategias para mejorar su satisfacción laboral y promover un ambiente de trabajo positivo.
- Contenidos:**

Módulo 1: La importancia de la satisfacción laboral

- Definición y concepto de satisfacción laboral.
- Beneficios de la satisfacción laboral para docentes, estudiantes e instituciones educativas.
- Factores que influyen en la satisfacción laboral.

Módulo 2: Estrategias para aumentar la satisfacción laboral

Desarrollo personal:

- Establecer metas y objetivos claros.
- Practicar la automotivación.
- Desarrollar habilidades de afrontamiento del estrés.
- Cuidar la salud física y mental.

Relaciones interpersonales:

- Fomentar una comunicación efectiva con colegas, estudiantes y superiores.
- Construir relaciones positivas y de apoyo.
- Gestionar conflictos de manera asertiva.

Entorno laboral:

- Buscar oportunidades de aprendizaje y desarrollo profesional.
- Participar en la toma de decisiones.
- Sentirse valorado y reconocido por su trabajo.
- Mantener un buen equilibrio entre la vida laboral y personal.

Módulo 3: Actividades para fomentar la satisfacción laboral**Dinámica de autoconocimiento:**

- Cada docente reflexiona sobre sus aspectos positivos, fortalezas y logros.
- Se comparten experiencias y se fomenta la autoestima.

Técnica de lluvia de ideas:

- Se identifican los principales factores que contribuyen a la satisfacción laboral en el contexto educativo.
- Se proponen estrategias y soluciones para mejorar estos factores.

Plan de acción personal:

- Cada docente establece metas específicas y medibles para aumentar su satisfacción laboral.
- Se identifican los recursos y apoyos necesarios para alcanzar estas metas.

f) Destrezas a desarrollar:**Autoconocimiento:**

- Clave para la satisfacción laboral.
- Permite identificar fortalezas, debilidades, valores y motivaciones.
- Facilita la evaluación de la trayectoria docente y el establecimiento de metas.

Autorregulación:

- Fundamental para gestionar el estrés y las emociones.

- Desarrolla resiliencia y capacidad de adaptación al cambio.
- Promueve el equilibrio emocional y evita el burnout.

Comunicación:

- Comunicación efectiva con estudiantes, colegas y superiores.
- Resolución de conflictos de manera pacífica.
- Escucha activa para comprender las necesidades de los demás.

Trabajo en equipo:

- Colaboración efectiva para alcanzar objetivos comunes.
- Construcción de relaciones positivas y de apoyo.
- Compartir conocimientos y experiencias para el crecimiento mutuo.

Toma de decisiones:

- Análisis crítico de situaciones y consideración de diferentes perspectivas.
- Resolución de problemas de manera creativa y eficaz.
- Autonomía y responsabilidad para tomar decisiones que beneficien al proceso educativo.

Bienestar:

- Equilibrio entre la vida laboral y personal.
- Cuidados de la salud física y mental.
- Prácticas de mindfulness y relajación para reducir el estrés.

g) Desarrollo del Taller:

Actividades	Desarrollo de Actividades	Tiempo	Recursos	Evaluación
Dinámica de Presentación y Autoconocimiento.	Cada docente reflexiona sobre sus aspectos positivos, fortalezas y logros. Se comparten experiencias y se fomenta la autoestima.	15 minutos	<ul style="list-style-type: none"> – Papel – Lápices 	Observación de la participación y el nivel de compromiso de los docentes.
Exposición Dinámica: La importancia de la	El moderador expondrá la presentación	30 minutos	<ul style="list-style-type: none"> – Proyector – Computador 	Observación de la participación y el nivel de

Satisfacción Laboral.	sobre herramientas y estrategias para aumentar la satisfacción laboral, la cuál será llevada a cabo con preguntas, acertijos, juegos rápidos para favorecer y promover la participación.			compromiso de los docentes.
Plan de Acción Personal: Técnica de Lluvia de Ideas	Cada docente establece metas específicas y medibles para aumentar su satisfacción laboral. Se identifican los recursos y apoyos necesarios para alcanzar estas metas.	15 minutos	<ul style="list-style-type: none"> - Papel - Lápices 	Compleitud y claridad del plan de acción personal.
Actividad Lúdica: Adivina y Actúa	Para dinamizar el taller, se dividirá a los docentes en dos grupos y cada grupo elegirá un participante, al cual el moderador le dará el nombre de una película y deberá actuarla, realizando mímica o acciones sin	15 minutos	<ul style="list-style-type: none"> - Hoja con listado de películas conocidas o famosas. 	Observación de la participación y el nivel de compromiso de los docentes.

	hablar, ni deletrear para que su equipo adivine, para ello tendrá un tiempo estimado de 1 minuto.			
Árbol del Conocimiento Adquirido	En la presente actividad los docentes tendrán al frente un árbol vacío y en sus manos tarjetas de cartulina y lápices y en ellas escribirán estrategias y soluciones para mantener o mejorar su satisfacción en el trabajo, al final se leerán algunas tarjetas y se compartirán con todos.	15 minutos	<ul style="list-style-type: none"> - Tarjetas de cartulina - Lápices - Árbol de fómix 	Observación de la participación y el nivel de compromiso de los docentes.
Cierre del Taller	Compartir experiencias y aprendizajes del taller. Recomendaciones para incorporar la satisfacción no solo a nivel laboral, sino en la vida cotidiana. Evaluación del taller.	15 minutos		Observación de la participación de los docentes, retroalimentación individual.

Evaluación:

Se realizará una evaluación al final del taller para medir el grado de satisfacción de los participantes y la adquisición de conocimientos.

Notas:

- Es importante adaptar el contenido del taller a las necesidades específicas de los docentes participantes.
- Se recomienda crear un clima de confianza y respeto para que los docentes se sientan cómodos para compartir sus experiencias y opiniones.
- Es importante que el taller sea un espacio para el aprendizaje y la reflexión, no para la crítica o el juicio.

Beneficios:

- **Mayor bienestar general y calidad de vida:** El taller brinda herramientas y estrategias para que los docentes puedan mejorar su salud física y mental, reducir el estrés y el burnout, y lograr un mayor equilibrio entre su vida laboral y personal.
- **Aumento de la motivación, el compromiso y la productividad:** Al mejorar su satisfacción laboral, los docentes se sentirán más motivados y comprometidos con su trabajo, lo que se traduce en una mayor productividad y un mejor desempeño en el aula.
- **Desarrollo de habilidades clave:** El taller permite a los docentes desarrollar habilidades esenciales para el éxito en su profesión, como la comunicación efectiva, el trabajo en equipo, la toma de decisiones y la resolución de problemas.
- **Crecimiento personal y profesional:** El taller fomenta el autoconocimiento y la reflexión, lo que ayuda a los docentes a identificar sus fortalezas y debilidades, establecer metas claras y alcanzar su máximo potencial.
- **Mejora de las relaciones interpersonales:** El taller brinda herramientas para mejorar la comunicación y la colaboración entre docentes, estudiantes y superiores, creando un ambiente de trabajo más positivo y respetuoso.
- **Mayor satisfacción con la carrera docente:** Al aplicar las estrategias aprendidas en el taller, los docentes pueden encontrar mayor satisfacción en su carrera y disfrutar más de su trabajo.

Conclusión:

La satisfacción laboral es un factor clave para el bienestar de los docentes y el éxito de las instituciones educativas. Este taller proporciona herramientas y estrategias prácticas para que los docentes puedan mejorar su satisfacción laboral y contribuir a un ambiente de trabajo positivo y productivo.

CONCLUSIONES

- La investigación realizada muestra que el estrés laboral tiene una incidencia directa en la satisfacción laboral de los docentes en la Unidad Educativa "Salinas", sugiriendo que el bienestar emocional es un factor clave para mantener un ambiente de trabajo satisfactorio en esta institución.
- Se encontró una correlación positiva media y estadísticamente significativa entre el estrés y la satisfacción laboral ($r = 0.342$, $p = 0.020$), esto indica que, en la medida en que los docentes experimentan mayor satisfacción laboral, tienden a reportar menores niveles de estrés, lo cual subraya la importancia de fomentar la satisfacción laboral para reducir el impacto del estrés entre el personal docente.
- Se desarrolló una guía didáctica con dos talleres dirigidos a disminuir el estrés y aumentar la satisfacción laboral en los docentes, mismos que pueden desempeñar un rol importante en la creación de un ambiente laboral más saludable y contribuir a mejorar tanto su desempeño profesional como su calidad de vida en general.
- Se concluye que existió limitaciones a lo largo de la presente investigación, debido a la apertura y disponibilidad de los docentes para poder completar los cuestionarios a pesar de no ser una muestra muy grande, lo cual intervino en su momento en el tiempo estimado de recolección de datos.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda que la Unidad Educativa "Salinas" implemente programas continuos de apoyo emocional, incluyendo talleres de gestión del estrés y autocuidado, ya que el bienestar emocional de los docentes es fundamental para mantener un ambiente de trabajo satisfactorio y reducir el estrés laboral.
- Considerando que la satisfacción laboral reduce significativamente el impacto del estrés, se recomienda implementar programas de incentivos, reconocimiento profesional y oportunidades de desarrollo para los docentes, de modo que estas estrategias pueden aumentar su satisfacción laboral y, en consecuencia, disminuir sus niveles de estrés.
- Se sugiere optimizar la guía didáctica presentada con actividades regulares de manejo del estrés y satisfacción laboral, y considerar su implementación en toda la institución, que no se realice únicamente como parte investigativa sino con regularidad y sea parte de su normalidad.
- Se sugiere ampliar la línea de investigación con una muestra más grande, población variada, es decir el estudio sea longitudinal, además se pueda realizar la investigación no únicamente en instituciones educativas, sino a nivel empresarial.

BIBLIOGRAFÍA

- Acosta, A. A., y Lascano, M. M. (2020). Relación entre Estrés Docente y Síndrome de Burnout en docentes de la Zona 3 de Ecuador. *Uniandes Episteme. Revista de Ciencia, Tecnología e Innovación.*, 7(2), 265-278.
- Agudelo-Mejía, C. A., y Gómez-Mejía, L. E. (2021). Estrés laboral y bienestar psicológico en docentes universitarios de diferentes grupos étnicos. *Revista de Psicología del Trabajo y de Las Organizaciones*, 25(1), 5-14.
- Alarcón-Aliaga, F., y Montes-Rojas, J. (2020). Relación entre el estrés laboral, el clima organizacional y el desempeño docente en escuelas públicas de Perú. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 21(1), 101-114.
- Almeida, P. A. A., y Vera, R. J. C. (2020). Los efectos de la comunicación organizacional. ¿Influyen sobre la productividad de una PyME? *E-IDEA Journal of Business Sciences*, 2(7), 48-66.
- Almirón Arévalo, V., Tikhomirova, A., Trejo Toriz, A. C., y García Ramírez, J. M. (2015). Liderazgo transaccional vs Liderazgo transformacional.
- Alonso, M. F., Padilla, M. V., Bermúdez, G. M. D., Simón, N. D., y Hernández, H. S. (2015). Perfil por competencias laborales y modelo de selección de personal para el cargo Técnico A en Gestión de Recursos Humanos. *Wímb lu*, 10(2), 19-37.
- Araoz, E. G. E., y Ramos, N. A. G. (2021). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la Amazonía peruana. *Educação & formação*, 6(1).
- Bisquerra, R. (2020). *La motivación y el bienestar del profesorado*. Barcelona: Praxis.
- Camarena Martínez, J. L. (2016). La organización como sistema: el modelo organizacional contemporáneo. *Oikos Polis*, 1, 135.
- Castro, M. A., y Castañeda-Castañeda, C. E. (2018). Factores asociados a la satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior del Caribe Colombiano. *Espacios*, 39(2), 1-14.
- Cedeño Moreira, M. F., y Cedeño Moreira, C. A. (2020). Factores psicosociales y estrés laboral en docentes de educación básica. *Espacio*, 61(25), 1-14. <http://scielo.senescyt.gob.ec/>
- Chávez-Saldaña, R., y López-Calva, J. A. (2017). Relación entre la identidad étnica y el bienestar laboral de los docentes de educación básica en México. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 22(67), 117-142.
- Chiavenato, I. (2019). *Psicología organizacional en Latinoamérica*. Editorial McGraw-Hill Interamericana. <https://www.mhprofessional.com/>

- Cortes, M. E. C. (2022). Efectos del estrés crónico sobre la plasticidad neural del cerebro adolescente: Una revisión sistemática. *Perspectivas Metodológicas*, 22, 16-16.
- Delgado, L., y Vanegas, M. (2014). *Psicología organizacional: Perspectivas y avances*. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Díaz Zazo, M. P. (2015). *Prevención de riesgos laborales. Seguridad y salud laboral*. Ediciones Paraninfo, SA.
- Durán, S. E., García Guilianny, J., Paz Marcano, A., y Boscán, M. (2021). Satisfacción laboral como actitud integradora de los individuos en organizaciones no gubernamentales. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(Especial 6), 223-244. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e6.14>
- Echeverri Cuartas, P. A., Agudelo Cadavid, M. C., Henao Arango, D. M., López Henao, Y. A., y Henao Arango, C. M. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Revista Científica Pensamiento & Acción*, 26(3), 1-16. <https://www.scielo.org/>
- Eustaquio Briceño, C. A. (2016). Relación entre las dimensiones del clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores del módulo básico de justicia del distrito de la esperanza enero-julio 2016.
- Flores, H., y González, D. (2020). Ley servir y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali. *SCIÉNDO*, 23(2), 121-124. <https://doi.org/10.17268/sciendo.2020.017>
- Flores-Muñoz, L. E., y Vargas-Flores, M. A. (2022). Prevalencia y factores asociados al estrés laboral en docentes de educación básica en México. *PsicoEducación*, 23(1), 1-20.
- Frías, Adán, J. A y Véliz Fajardo, J. A. (2014). La adaptabilidad a los cambios imprevistos del entorno y la creación de capacidades para el autocontrol en la empresa.
- Gallardo, J. (2019). Relación entre estrés laboral y satisfacción laboral en los empleados de una organización de caridad en Chile. *Estudios Organizacionales*, 16(2), 53-68.
- García Hernández, José Luis; Gabari Gambarte, María Inés; Idoate García, Víctor. (2014). EVALUACIÓN DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE FP-FOL DENAVARRA. *INFAD Revista de Psicología*, 451-462. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3498/349851785045.pdf>
- Generelo, T. C., Gutiérrez, L. C., y de Diego Ruiz, H. (2019). Trastorno por estrés agudo y postraumático. *Medicine-Programa de Formación Médica Continuada Acreditado*, 12(84), 4918-4928.

- González, M. (2018). Estrés y depresión en docentes: Un análisis comparativo entre diferentes niveles educativos. *Revista Iberoamericana de Psicología y Salud*, 9(1), 123-134.
- Guerra, P., Santander, S., y Rodríguez, P. (2017). Satisfacción laboral y su relación con el estrés. *CienciAmérica: Revista de Divulgación Científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, 6(1). Recuperado el 29 de enero de 2024, de <http://portal.amelica.org/ameli/journal/367/3671560003/html/>
- Gutiérrez, J. D., Morán, J. M., Sanz, J., y Inmaculada, M. (2011). ED-6: A new instrument for the assessment of stress in teachers. *Psicothema*, 23(4), 668-675.
- Hernández, M. (2016). Estilos de afrontamiento y estrés en el profesorado de educación secundaria. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 32(3), 241-254.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6a ed.). McGraw-Hill.
- Hernández-Sampieri, R. y. (2020). *Metodología de la Investigación: Las Rutas Cuantitativa, Cualitativa y Mixta*. Ciudad de México: McGRAW-HILL interamericana editores, S.A. de C. V. Obtenido de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/64591365/Metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci%C3%B3n._Rutas_cuantitativa_cualitativa_y_mixta-libre.pdf?1601784484=&response-content/disposition=inline%3B+filename%3DMETODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION_LAS_RUTA.pdf&Expires=
- Herrera, Y. C., Betancur, J., Jiménez, N. L. S., y Martínez, A. M. (2017). Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones. *Revista electrónica PSYCONEX*, 9(14), 1-13.
- Hesse-Biber, S. B., y Johnson, M. B. (2018). *Sobre la combinación de métodos: Combinando estudios cualitativos y cuantitativos*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Hinojosa-Mamani, J., Mamani-Gamarra, J., Tintaya-Cari, C., Gómez-Bailón, P., y Pancca-Parillo, V. (2023). Liderazgo político y gestión administrativa en el municipio de Crucero, Perú. *Gestionar: revista de empresa y gobierno*, 3(3), 20-32.
- Jiménez Peinado Ángeles, Pérez Martínez Miriam, Pinel Jiménez Isabel, Sánchez García Julia. (2016). ¿Satisfacción por vocación?: La influencia del tipo de trabajo en la. *Reidocrea*, 90-96. doi:10.30827/Digibug.41168
- López-Calva, J. A., y Juárez-Muñoz, M. A. (2018). Brechas de género y étnicas en el bienestar laboral de los docentes de educación básica en México. *Perfiles Educativos*, 40(160), 102-121.

- López-Cortacans, G., Pérez-García, M., Pérez-García, R., y Pérez-García, D. (2021). Síndrome de burnout y efectos adversos: la prevención ineludible. *Atención primaria*, 53(10).
- Lugo, G. E. R., y Gómez, M. L. T. (2007). Escuela de relaciones humanas y su aplicación en una empresa de telecomunicaciones. *Scientia et technica*, 1(34).
- Luzquiños, E., y Del Carmen, M. (2015). Estrés y Satisfacción Laboral en Docentes de Colegios Particulares Secundarios de Arequipa. Universidad Católica de Santa María.
- Maderas, S., Sebastián, J., y Keith C Herman. (2023). La relación entre el estrés docente y la satisfacción laboral moderada por el afrontamiento. *psiquiatria.com*.
<https://psiquiatria.com/psicologia-general/la-relacion-entre-el-estres-docente-y-la-satisfaccion-laboral-moderada-por-el-afrontamiento/>
- Mallery, G. (2003). *Psicoestadística y Diseño de Investigación*. Madrid: Editorial Pirámide.
- Manzur-Vera, G., Rodriguez, C., Vargas, M., y Tapia, K. (2022). Reflexiones de pandemia en la educación superior: revisión teórica del estrés laboral en el rol docente. *Technological Innovations Journal*, 1(3), 60-75.
- Marenco-Escuderos, A. D., y Ávila-Toscano, J. H. (2016). Dimensiones de apoyo social asociadas con síndrome de burnout en docentes de media académica. *Pensamiento psicológico*, 14(2), 7-18.
- Martínez, J. (2017). Presión laboral y estrés en el profesorado: Un estudio en centros educativos de Andalucía. *Revista de Investigación Educativa*, 35(2), 417-434.
- McKernan, Reich y Johnston-Smith (2014): "La investigación-acción es un enfoque de investigación participativo que implica trabajar con los participantes para identificar problemas, desarrollar soluciones y evaluar el impacto de esas soluciones" (<https://methods.sagepub.com/methods-map>).
- Meléndez, J. S., y Bardales, J. M. D. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1510-1523.
- Montoya Cáceres, P., Beïio-Escamlila, N., Bermúdez Jara, N., Burgos Ríos, F., Fuentealba Sandoval, M., y Padilla Pérez, A. (2017). Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional en funcionarios de una universidad estatal chilena. *Ciencia & trabajo*, 19(58), 7-13.
- Morales Lozada, M. J., y Alvarado Ortiz, G. V. (2022). FACTORES ASOCIADOS AL ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA DE EMERGENCIA Y HOSPITALIZACIÓN (Bachelor's thesis).
- Moreno-Murcia, J. A., y Sicilia-Urbina, R. (2017). Satisfacción laboral y bienestar psicológico en el profesorado de educación física de la provincia de Jaén. *Revista de Enseñanza y Aprendizaje en Educación Física*, 18(2), 1-16. Enlace

- Olcer, F. (23 de febrero de 2015). An Empirical Study on the relationships among transformational leadership dimensions, Job satisfaction an organizational. Obtenido de <https://www.liderazgo.co/contacto/>
- Patlán Pérez, J. U. A. N. A. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Revista Salud Uninorte*, 35(1), 156-184.
- Pérez, A. (2019). Ansiedad en el profesorado: Un estudio sobre sus causas y consecuencias. *Revista de Educación*, 385, 1-18.
- Pérez, E. G. S., Medina, D. E. M., y Caraveo, M. D. C. S. (2015). Conflicto de rol en profesores universitarios integrantes de cuerpos académicos. *Perfiles educativos*, 37(147), 103-125.
- Pujol-Cols, L. J. (2018). Works engagement, satisfacción laboral, salud física y salud mental en académicos de una universidad pública argentina. *Salud de los Trabajadores*, 26(1), 6-19.
- Ramos Narváez, Ana Doris; Coral Bolaños, Janeth Alexandra; Villota López, Karenth Liseth; Cabrera Gómez, Claudia Carolina; Herrera Santacruz, Juan Pablo; Rivera Porras, Diego. (2020). Salud laboral en administrativos de Educación Superior: Relación entre bienestar psicológico y satisfacción laboral. Redaly. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/559/55969799016/55969799016.pdf>
- Rivera Diego, Bonilla Nidia y Carrillo Sandra. (2019). Educación para la salud laboral: Perspectivas teóricas desde la intervención. *Revista AVFT*, 5-7.
- Rojas-Torres, Y., y Gordillo-Martínez, E. M. (2017). La presencia de estrés en el profesorado según sexo y contexto laboral. *SciELO Bolivia*, 16(32), 2223-3032.
- Rondón Valero, E. J. (2019). Psicología Organizacional como Componente Determinante de la Gerencia Interdisciplinaria. *Revista Scientific*, 4(14), 101-119. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.14.5.101-119>
- Salazar, P. J. C. (2016). Las teorías de la organización: ¿Funcionan para explicar de manera integral a las organizaciones? *Revista científica de FAREM-Estelí*, (18), 94-106.
- Saleem, H. (2015). *El impacto de los estilos de liderazgo en la satisfacción laboral y su mediación*. Pakistán: Elsevier
- Sampieri, R. (2018). *Metodología de la investigación (7a ed.)*. McGraw-Hill.
- Sánchez, J. I., y Castro, A. I. (2018). Estrés docente y factores de riesgo organizacional: estudio comparado por sexo. *Ciencia Latina*, 16(2), e11061.

- Sánchez-Martínez, M. A., y Reyes-Hernández, M. T. (2019). Relación entre el estrés laboral y el síndrome de burnout en docentes de educación básica indígena y mestiza. *Papeles de Trabajo*, 44(2), 315-330.
- Sandoval, C. (2020). Creencias desadaptativas y estrés en el profesorado: Un estudio en escuelas primarias. *Revista de Psicología Educativa*, 32(2), 247-262.
- Sandoval Reyes, J. G. (2015). La teoría de las relaciones humanas: Un enfoque humanista real del trabajo.
- Soria, M. S., y Gumbau, S. L. (2016). Hacia una psicología positiva aplicada. *Papeles del psicólogo*, 37(3), 161-164.
- Surdez Pérez, E. G., Magaña Medina, D. E., y Sandoval Caraveo, M. D. C. (2017). Evidencias de ambigüedad de rol en profesores universitarios. *Revista electrónica de investigación educativa*, 19(1), 73-83.
- Talavera-Velasco, B., Luceno-Moreno, L., Martín-García, J., y Díaz-Ramiro, E. M. (2017). Asociación entre la percepción de condiciones laborales adversas y depresión: una revisión sistemática. *Ansiedad y Estrés*, 23(1), 45-51.
- Valero, E. J. R. (2019). Psicología Organizacional como Componente Determinante de la Gerencia Interdisciplinaria. *Revista Scientific*, 4(14), 101-119.
- Vargas Vega, T. D. J., Vizzuett Balderas, V., Amador Montiel, E., Becerra Córdova, L. E., y Villegas González, E. (2018). La satisfacción laboral y su influencia en la productividad. *Teuken-bidikay*, (13), 129-153.
- Vélez, M. A. G. (2016). Sobre la psicología organizacional y del trabajo en Colombia. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 7(1), 131-153.
- Warr, P., Cook, J. D., y Wall, T. D. (1979). The development and validation of a scale of job satisfaction. *Journal of Occupational Psychology*, 52(2), 15-34.

ANEXOS

Anexo 1. Instrumento de Estrés ED6 por Gutiérrez, Morán, Sanz e Inmaculada

El presente test se debe responder con una escala de Likert del 1 al 5 en donde:

- 1 = Totalmente de acuerdo
- 2 = De acuerdo
- 3 = Indiferente
- 4 = En desacuerdo
- 5 = Totalmente en Desacuerdo

Cuestionario

1. Me cuesta tranquilizarme tras los contratiempos laborales
2. En muchos momentos de la jornada laboral me siento tenso y nervioso
3. La tensión del trabajo está alterando mis hábitos de sueño
4. Hay tareas laborales que afronto con temor.
5. Los problemas laborales están afectando mi salud física
6. La tensión en el trabajo está alterando mis hábitos alimenticios
7. En la Institución Educativa se dan situaciones de tensión que hacen que me entre sudores fríos.
8. Ante los problemas en el trabajo siento que se me altera la respiración
9. La tensión laboral hace que vaya al baño con más frecuencia de lo normal
10. Tomo algunos tranquilizantes o fármacos para aliviar mi malestar físico por sentir presión en el trabajo
11. Me siento triste con más frecuencia de lo que era normal en mí por los problemas laborales
12. Tiendo a ser pesimista ante los problemas del trabajo
13. Veo el futuro sin ilusión alguna.
14. Tengo la sensación de estar desmoronándome emocionalmente.
15. Siento ganas de llorar sin una razón aparente
16. Me falta energía para afrontar la labor de profesor.
17. Me cuesta concentrarme cuando me pongo a trabajar
18. Creo que no hay buenos o malos profesores, sino buenos o malos alumnos.

19. Incluir alumnos con Necesidades Educativas Especiales en el aula es un error que perjudica el rendimiento del resto
20. Me pagan por enseñar, no por formar personas.
21. Me incómoda tener que enseñar a estudiantes que no valoran la educación
22. Acabo las jornadas de trabajo extenuado/a.
23. A medida que avanza la jornada laboral siento más necesidad de que ésta acabe
24. Realizar mis programaciones curriculares me resulta difícil
25. A algunos alumnos lo único que les pido es que no me molesten mientras enseño a los demás.
26. Hay clases en las que empleo más tiempo en llamar la atención (reñir) que en explicar.
27. Los malos momentos personales de los estudiantes me afectan personalmente
28. Me afecta las agresiones verbales por parte de los estudiantes
29. Me desmotiva la falta de apoyo de los padres en problemas de disciplina de sus hijos
30. Me afecta la rivalidad entre grupos de profesores
31. Siento estar lejos de mi autorrealización profesional y laboral
32. Estoy bastante distanciado del ideal de profesor con el que comencé
33. He perdido la motivación por la enseñanza.
34. Me desalienta la inestabilidad de mi puesto como docente en la institución educativa
35. El aula (o aulas) en la que trabajo me resulta acogedora*
36. Mis relaciones sociales fuera de la institución (familia, pareja, amigos, etc.) son muy buenas*
37. Mis compañeros cuentan con mi apoyo moral y profesional*
38. Afronto con eficacia los problemas que a veces surgen con los compañeros de trabajo*
39. Resuelvo con facilidad los problemas del trabajo y con mis estudiantes*

Anexo 2. Instrumento de Satisfacción Laboral NTP-394 (1979) por Warr, Cook y Wall

El presente test se debe responder con una escala de Likert del 1 al 7 en donde:

- 1 = Muy Insatisfecho
- 2 = Insatisfecho
- 3 = Moderadamente Insatisfecho
- 4 = Ni satisfecho, ni insatisfecho
- 5 = Moderadamente satisfecho
- 6 = Satisfecho
- 7 = Muy Satisfecho

Cuestionario

1. ¿Qué tan satisfecho se siente con las condiciones físicas de su trabajo?
2. ¿Qué tan satisfecho se siente con la libertad para elegir su propio método de trabajo en la institución?
3. ¿Qué tan satisfecho se siente con sus compañeros de trabajo?
4. ¿Qué tan satisfecho se siente con el reconocimiento que obtiene por el trabajo bien hecho?
5. ¿Qué tan satisfecho se siente con su superior inmediato?
6. ¿Qué tan satisfecho se siente con la responsabilidad que se le ha asignado en la institución?
7. ¿Qué tan satisfecho se siente con su salario?
8. ¿Qué tan satisfecho se siente con la posibilidad de usar sus capacidades en la institución?
9. ¿Qué tan satisfecho se siente con las relaciones entre dirección y docentes en su empresa?
10. ¿Qué tan satisfecho se siente con sus posibilidades de promocionar sus conocimientos en la institución?
11. ¿Qué tan satisfecho se siente con el modo en que la institución educativa está gestionada?
12. ¿Qué tan satisfecho se siente con la atención que se presta a las sugerencias que hace en su trabajo?
13. ¿Qué tan satisfecho se siente con su horario de trabajo?
14. ¿Qué tan satisfecho se siente con la variedad de tareas que realiza en su trabajo?
15. ¿Qué tan satisfecho se siente con la seguridad en el trabajo?

Anexo 3. Oficio de Decano



FACULTAD DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA
FECYT

Ibarra, 4 de abril de 2024

Magister
Edwin Méndez
RECTOR DE LA UNIDAD EDUCATIVA "SALINAS" Guadiana de los Saberes

Presente.-

En el marco de las acciones colaborativas que la Universidad Técnica del Norte (UTN) está desarrollando en las instituciones educativas de la región, solicito comedidamente su autorización y colaboración para que el estudiante **NOBOA ANANGONÓ YAJAIRA GABRIELA**, C.C.:**100354355-8**, del octavo nivel de la carrera de Psicología, de la Facultad de Educación, Ciencia y Tecnología (FECYT) de la UTN, pueda aplicar una encuesta (virtual o física) a los docentes de la institución, en aproximadamente 15 minutos, en el transcurso de la primera semana de abril del 2024, para el desarrollo de la investigación "**El estrés y su incidencia en la satisfacción laboral en los docentes**", información que es anónima y confidencial. Cabe resaltarse que, los resultados obtenidos de la encuesta y la guía didáctica desarrollada sobre la base de los resultados encontrados serán entregados a usted, como autoridad máxima del plantel, como un aporte de la UTN a la institución que tan acertadamente dirige.

Por la atención favorable a la presente, anticipo mis sinceros agradecimientos.

Atentamente

Dr. José Revelo
DECANO DE LA FECYT



UNIDAD EDUCATIVA "SALINAS"
IBARRA - ECUADOR

Esta copia es igual al documento que se me exhibe

Apellidos y Nombres: *Edwin Méndez*

Fecha: *03 de abril 2024*

Firma: *[Handwritten Signature]*

Dr. José Revelo
[Handwritten Signature]