



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE  
(UTN)**

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

**CARRERA: PSICOLOGÍA (REDISEÑO)**

**INFORME FINAL DEL TRABAJO DE  
INTEGRACIÓN CURRICULAR**

**TEMA:**

**“EL ESTRÉS Y SU INCIDENCIA EN LA SATISFACCIÓN LABORAL  
EN LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA RAFAEL SUÁREZ  
MENESES DE LA CIUDAD DE IBARRA”.**

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

**Línea de investigación: Desarrollo social y del comportamiento humano**

**Autor (a): Sofía Pauleth González Borja**

**Director: MSc. William Saud Yarad Salguero**

**Ibarra - Diciembre - 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			
<b>CÉDULA DE IDENTIDAD:</b>	100454314-4		
<b>APELLIDOS Y NOMBRES:</b>	González Borja Sofia Pauleth		
<b>DIRECCIÓN:</b>	Ejido de Caranqui, Vía al Chamanal		
<b>EMAIL:</b>	<a href="mailto:spgonzalezb0@gmail.com">spgonzalezb0@gmail.com</a> / <a href="mailto:spgonzalezb@utn.edu.ec">spgonzalezb@utn.edu.ec</a>		
<b>TELÉFONO FIJO:</b>	06-2651703	<b>TELÉFONO MÓVIL:</b>	0996255068

DATOS DE LA OBRA	
<b>TÍTULO:</b>	“El estrés y su incidencia en la satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa Rafael Suárez Meneses de la ciudad de Ibarra”.
<b>AUTOR (ES):</b>	Sofia Pauleth González Borja
<b>FECHA: DD/MM/AAAA</b>	16/12/2024
SOLO PARA TRABAJOS DE GRADO	
<b>PROGRAMA:</b>	<input checked="" type="checkbox"/> GRADO <input type="checkbox"/> POSGRADO
<b>TÍTULO POR EL QUE OPTA:</b>	Licenciatura en Psicología
<b>ASESOR /DIRECTOR:</b>	MSc. William Saud Yarad Salguero/ MSc. Inés Margarita Mantilla Posso

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 16 días del mes de diciembre de 2024

EL AUTOR:

(Firma).....

Nombre: Sofia Pauleth González Borja



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE**  
**DIRECCIÓN DE BIBLIOTECA**

Ibarra, 16 de diciembre de 2024

MSc. Saud Yarad

**DIRECTOR DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR**

**CERTIFICA:**

Haber revisado el presente informe final del trabajo de titulación, el mismo que se ajusta a las normas vigentes de la Universidad Técnica del Norte de la Facultad de Educación, Ciencia y Tecnología (FECYT); en consecuencia, autorizo su presentación para los fines legales pertinentes.

.....  
MSc. Saud Yarad  
C.C.: 100220974-8

## **DEDICATORIA**

Con profundo cariño, dedico este éxito a Dios, que siempre me tuvo en sus manos para permitir que siga adelante. A mis padres, Diego y Sonia, quienes, con su amor incondicional, esfuerzo y ejemplo me enseñaron a creer en mis sueños y a luchar por ellos con perseverancia y valentía. Este logro es también suyo, porque su apoyo constante me dio la fuerza para continuar incluso en los momentos más difíciles.

A mis hijos, Elías y Victoria, mi mayor inspiración, mi fuerza inagotable y mi razón para nunca rendirme. Cada paso que doy es pensando en su felicidad y en el ejemplo que deseo dejarles: que con esfuerzo y dedicación no hay meta inalcanzable.

A mis abuelitos maternos, Gloria y Víctor quienes, aunque ya no están físicamente conmigo, viven en mi corazón. Sé que este logro habría llenado sus almas de alegría y orgullo, y desde donde estén, espero que celebren conmigo este momento tan especial.

Con amor, dedico este trabajo a todos ustedes, porque en cada página de este trabajo hay un pedacito de su amor, apoyo y confianza en mí.

## **AGRADECIMIENTO**

Es un honor para mí expresar mi más profundo y sincero agradecimiento a la Universidad Técnica del Norte, un lugar que no solo me vio crecer profesionalmente, sino que me brindó las herramientas, el conocimiento y la confianza necesarios para hacer realidad este sueño que hoy celebro.

A mis maestros, quienes con su paciencia, dedicación y sabiduría me acompañaron en cada paso de este proceso, iluminando mi camino con su guía y enseñanzas. Mi gratitud especial al MSc. Saud Yarad y a la MSc. Margarita Mantilla, por su invaluable compromiso y apoyo, cuya enseñanza fue clave para culminar con éxito este trabajo.

A mi familia, mi mayor fortaleza, por su cariño incondicional, su aliento constante y por recordarme siempre que no estoy sola en este camino. En especial, a mis padres, Diego y Sonia, quienes con amor, esfuerzo y dedicación me enseñaron que todo es posible si se enfrenta con valentía y perseverancia.

A mi esposo, Bryan, por su paciencia, comprensión y por ser mi pilar en los momentos más desafiantes, brindándome siempre su apoyo incondicional para seguir adelante.

A mis amigas, por estar a mi lado con su compañía sincera y su apoyo desinteresado, haciendo que cada obstáculo del proceso educativo sea más llevadero, llenando este trayecto de sonrisas, aliento y momentos inolvidables.

Gracias a todos ustedes, este sueño no solo es mío, sino también de quienes creyeron en mí. Sin su apoyo, esta meta no habría sido posible.

## **RESUMEN**

La satisfacción laboral en docentes es el nivel de complacencia y realización que experimentan en su desarrollo profesional. Por otro lado, el estrés laboral en docentes es la respuesta negativa que se presenta tanto física como emocionalmente, provocando que existan diversos problemas en la persona. El objetivo de la presente investigación consiste en analizar el estrés y su incidencia en la satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa Rafael Suárez de la ciudad de Ibarra. La investigación es mixta, integrando métodos cualitativos como cuantitativos. Es de diseño no experimental transversal y no probabilístico, centrada en comprender y mejorar situaciones específicas a través de la participación activa. Los instrumentos utilizados fueron el Test de Estrés docente ED-6 y el Test de Satisfacción Laboral NTP 394. La población estuvo conformada por 52 docentes de la Unidad Educativa Rafael Suárez Meneses. Se realizó un censo, aplicando los instrumentos a toda la población. Para realizar el análisis correspondiente se utilizó los estadísticos de Spearman (Rho) dando como resultado una correlación positiva (P valor=0.406), la U de Mann-Whitney comparando entre hombres y mujeres sin diferencias significativas en estrés laboral (P valor = 0.912) ni en satisfacción laboral (P valor = 0.275) y Kruskal-Wallis comparando entre las diferentes etnias no encontrándose diferencias significativas en estrés laboral (P valor = 0.605) ni en satisfacción laboral (P valor = 0.956). De acuerdo a los resultados obtenidos se elaboró una propuesta para proporcionar una guía en la cual también se presente dos talleres para reducir el estrés y aumentar la satisfacción laboral en los docentes, enfocándose en identificar factores de estrés e insatisfacción, fomentar la colaboración, y desarrollar habilidades de manejo del estrés y autocuidado.

## **PALABRAS CLAVE**

Satisfacción laboral, estrés laboral, docentes

## **ABSTRACT**

Job satisfaction in teachers is the level of satisfaction and fulfillment they experience in their professional development. On the other hand, job stress in teachers is the negative response that occurs both physically and emotionally, causing various problems in the person. The objective of this research is to analyze stress and its impact on job satisfaction in teachers at the Rafael Suárez Educational Unit in the city of Ibarra. The research is mixed, integrating qualitative and quantitative methods. It is a non-experimental, transversal and non-probabilistic design, focused on understanding and improving specific situations through active participation. The instruments used are the ED-6 Teacher Stress Test and the NTP 394 Job Satisfaction Test. The population is made up of 52 teachers from the Rafael Suárez Meneses Educational Unit. A census was conducted, applying the instruments to the entire population. To perform the corresponding analysis, Spearman statistics (Rho) were used, resulting in a positive correlation (P value = 0.406), the Mann-Whitney U comparing between men and women with no significant differences in job stress (P value = 0.912) or job satisfaction (P value = 0.275) and Kruskal-Wallis comparing between different ethnicities, finding no significant differences in job stress (P value = 0.605) or job satisfaction (P value = 0.956). Based on the results obtained, a proposal was developed for the development of a Guide in which two workshops are also presented to reduce stress and increase job satisfaction in teachers, focusing on identifying stress and dissatisfaction factors, promoting collaboration, and developing stress management and self-care skills.

## **KEYWORDS**

Job satisfaction, work-related stress, teachers

# ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA .....	II
2. CONSTANCIAS .....	II
DEDICATORIA .....	IV
AGRADECIMIENTO .....	V
RESUMEN .....	VI
PALABRAS CLAVE .....	VI
ABSTRACT.....	VII
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	VIII
ÍNDICE DE IMÁGENES.....	XI
ÍNDICE DE TABLAS .....	XII
INTRODUCCIÓN.....	1
Motivación para la investigación.....	1
Problema de investigación .....	1
Justificación.....	2
Objetivos .....	3
Objetivo General .....	3
Objetivos Específicos.....	3
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO.....	4
1.1. Psicología Organizacional .....	4
1.2. Conceptos relacionados a la Psicología Organizacional.....	4
1.3. Importancia de la Psicología Organizacional .....	5
1.4. Teoría de la Psicología Organizacional.....	5
a. Teoría de la Motivación e higiene según Herzberg.....	6
A. Factores de Higiene .....	6
B. Factores Motivacionales.....	6
1.5. El Estrés Laboral .....	7
1.5.1. Definiciones acerca de Estrés Laboral .....	7
1.5.2. El Estrés y su clasificación .....	8
a. Estrés Agudo .....	8
b. Estrés Crónico.....	8
c. Estrés laboral.....	9
1.6. Causas del Estrés Laboral .....	10
1.7. Efectos del Estrés Laboral.....	10
a. Efectos físicos .....	11
b. Efectos conductuales.....	11



c.	Efectos cognitivos.....	11
d.	Efectos sociales .....	11
e.	Efectos para la empresa .....	11
1.8.	Factores del Estrés Laboral.....	12
a.	Ansiedad.....	12
b.	Depresión .....	12
c.	Creencias desadaptativas.....	12
d.	Presión laboral .....	13
e.	Mal afrontamiento .....	13
1.8.	Satisfacción laboral.....	13
1.8.1.	Definición de Satisfacción Laboral .....	14
1.8.2.	Factores de Satisfacción Laboral .....	14
a.	Extrínsecas .....	14
b.	Intrínsecas .....	15
1.9.	Relación del estrés docente y la satisfacción laboral.....	15
CAPÍTULO II: MATERIALES Y MÉTODOS.....		17
2.1.	Tipo de Investigación.....	17
2.2.	Instrumentos.....	18
2.3.	Preguntas de Investigación e hipótesis .....	22
2.4.	Participantes .....	23
2.5.	Procedimiento.....	23
CAPÍTULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....		25
3.1.	Estadísticos descriptivos.....	25
3.1.1.	Estadísticos descriptivos de estrés laboral en docentes .....	25
3.1.2.	Estadísticos descriptivos de satisfacción laboral en docentes .....	26
3.2.	Caracterización de variables.....	26
3.2.1.	Niveles de estrés laboral en docentes .....	26
3.2.2.	Niveles de satisfacción laboral en docentes .....	27
3.3.	Tablas cruzadas .....	28
3.3.1.	Estrés laboral en docentes en relación al sexo .....	28
3.3.2.	Estrés laboral en docentes en relación a la etnia .....	29
3.3.3.	Satisfacción laboral en docentes en relación al género.....	30
3.3.3.	Satisfacción laboral en docentes en relación a la etnia .....	31
3.4.	Correlaciones.....	32
3.4.1.	Correlación estrés y satisfacción laboral .....	33

3.4.2.	Hipótesis de estrés y datos sociodemográficos .....	34
3.4.2.1.	Estrés laboral y sexo .....	34
3.4.2.2.	Estrés laboral y autodefinición étnica.....	35
3.4.3.	Hipótesis de satisfacción laboral y datos sociodemográficos .....	36
3.4.3.1.	Satisfacción laboral con sexo .....	36
3.4.3.2.	Satisfacción laboral y etnia .....	38
CAPÍTULO IV: PROPUESTA.....		40
4.1.	Guía Didáctica .....	40
4.2.	Introducción de la Guía Didáctica.....	40
4.3.	Objetivo de la Guía Didáctica .....	41
4.4.	Contenido de la Guía Didáctica .....	41
4.4.1.	Estrés laboral en docentes .....	41
4.4.2.	Satisfacción laboral en docentes .....	41
4.5.	Estrategias.....	41
4.5.1.	Taller N° 1: Disminución del estrés laboral docente.....	42
4.5.2.	Taller N° 2: Aumento de la Satisfacción Laboral en docentes .....	46
CONCLUSIONES .....		52
RECOMENDACIONES.....		53
REFERENCIAS:.....		54
ANEXOS.....		58
	Instrumento de Estrés Laboral ED-6.....	58
	Instrumento de Satisfacción laboral Docente NTP-394.....	60
	Oficio del Decano .....	61
	Link de acceso para visualizar la Guía para manejar mejor el estrés laboral.....	62

## ÍNDICE DE IMÁGENES

Imagen 1 .....	34
Imagen 2 .....	35
Imagen 3 .....	36
Imagen 4 .....	37
Imagen 5 .....	38
Imagen 6 .....	39

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.....	18
Tabla 2.....	21
Tabla 3.....	22
Tabla 4.....	25
Tabla 5.....	26
Tabla 6.....	26
Tabla 7.....	27
Tabla 8.....	28
Tabla 9.....	29
Tabla 10.....	30
Tabla 11.....	31
Tabla 12.....	32
Tabla 13.....	33
Tabla 14.....	34
Tabla 15.....	34
Tabla 16.....	35
Tabla 17.....	36
Tabla 18.....	37
Tabla 19.....	38
Tabla 20.....	43
Tabla 21.....	47

# INTRODUCCIÓN

## **Motivación para la investigación**

Existen muchos docentes que no presentan satisfacción laboral por los diferentes obstáculos que se les presenta en su entorno laboral, entre ellos el haber sido docentes no por vocación sino por obligación, por lo tanto, es importante proporcionar estrategias que ayuden a elevar la satisfacción laboral, es decir, los docentes satisfechos tienden a estar más motivados y comprometidos con su trabajo, lo que mejora el rendimiento académico de los estudiantes.

Por otro lado, se ha evidenciado es niveles más elevados de estrés laboral que es notable en los docentes, lo cual si no es controlado a tiempo puede llegar a afectar la salud tanto física como mental. Para que exista un equilibrio dentro del ambiente laboral docente es importante brindar espacios para promover un ambiente más colaborativo y satisfactorio.

El desinterés que se evidencia dentro de la comunidad educativa en temas como la Satisfacción y estrés laboral ocasiona que los docentes no puedan brindar un rendimiento máximo al momento de impartir clases o de cumplir funciones administrativas, olvidándose de equilibrar su vida laboral y personal y simplemente centrándose en cumplir con funciones extras que a la larga aumentarán los niveles de estrés y reducirá su satisfacción laboral.

## **Problema de investigación**

En la Institución Educativa, el estrés se ha convertido en un problema creciente entre los docentes, afectando su bienestar y desempeño. Es necesario mantener a los docentes en óptimas condiciones físicas y mentales siendo esto algo esencial para asegurar un rendimiento satisfactorio y de calidad en las aulas. Muchas son las causas del estrés docente entre ellas se pueden destacar las siguientes:

- La sobrecarga laboral, según la Organización Mundial de la Salud (2019) menciona que el exceso de trabajo produce cansancio tanto físico como mental ocasionando así un estrés crónico dentro del lugar de trabajo que en este caso es la Institución Educativa.
- La falta de recursos materiales y humanos, según Maya et al. (2019), menciona que es importante que exista una educación de calidad que esto no solo se queda dentro de la Institución sino que con su excelencia también afecta o beneficia a la sociedad, es por eso, que se debe proporcionar a los docentes los materiales necesarios para brindar una enseñanza adecuada, en donde se vea incluido libros a todos los estudiantes, computadores y proyectores para que las clases dictadas sean mucho más didácticas, incluso, si es necesario un apoyo de un docente extra para tratar a niños con necesidades educativas específicas beneficiando tanto del docente como a los estudiantes.

Así como se analizaron algunas de las causas del estrés docente, también es posible identificar una serie de efectos, los cuales se detallarán a continuación:

- Insatisfacción laboral, según Guerra (2017), la satisfacción laboral brinda al docente una cierta armonía dentro de su entorno laboral, adaptándose con más facilidad a la Institución, por ende, la insatisfacción laboral ocasiona que el docente se encuentre sin el deseo de trabajar correctamente y responde de manera negativa a las peticiones que le solicita la Institución Educativa.
- Problemas de salud, según American Psychological Association (2017), menciona que existen un sinnúmero de problemas o situaciones que ocasiona el estrés más aún cuando este se convierte en algo crónico, por ejemplo caída temprana del cabello, insomnio, dolores de cabeza, dolor muscular debido a la tensión, es por esto, que se debe brindar gran interés a los docentes cuando manifiesten enfermedades muy habituales que quizás en el pasado no ocurría ya que en algunas de las ocasiones puede ser por el estrés de su entorno laboral.
- Reducción de la productividad, según Bisquerra (2020), menciona que la productividad en docentes son las respuestas positivas que se obtienen por parte de ellos para la Institución en relación a las actividades que debe desempeñar, y cuando motivados se pueden sentir, por lo cual, al no existir esto, el docente no va a cumplir las metas necesarias dentro del año lectivo y no va a preocuparse por aportar más, tanto a sus estudiantes como a la Institución en general.

## **Justificación**

El estrés se ha convertido en un problema global, el cual afecta cada vez a más personas debido a los estilos de vida exigentes y las altas demandas laborales. A nivel mundial, y en países desarrollados como Estados Unidos, el estrés es reconocido como un problema de salud pública, con una prevalencia creciente en los últimos cinco años, incluso en contextos de altos beneficios laborales. En este país, el exceso de estrés ha generado una insatisfacción laboral que afecta al 48% de los docentes, según datos de la OMS (2018)., indicando que, pese a las condiciones favorables, el estrés sigue siendo un desafío importante.

Por otro lado, en nuestro país, el estrés aún no ha recibido la atención necesaria, pese a sus efectos negativos sobre la salud mental y el rendimiento laboral, no se toma la debida importancia y de tal modo cada año el aumento de estrés en las personas asciende considerablemente. Los docentes, en particular, enfrentan una carga adicional, es decir, deben cumplir con tareas fuera de sus responsabilidades habituales, lo que aumenta la sobrecarga laboral y contribuye a la aparición de síntomas más graves de estrés. El estrés es cada vez más común, de tal manera que exige una mayor conciencia sobre sus consecuencias y estrategias para mitigarlo.

La pregunta que surge es: ¿cómo influye el exceso de estrés en la satisfacción y el desempeño laboral de los docentes, y qué medidas de prevención podrían implementarse para reducir su impacto negativo? La presente investigación buscará responder a esta pregunta, explorando

las causas del estrés, sus consecuencias y posibles soluciones de una manera más profunda y específica.

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Analizar el estrés y su incidencia en la satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa Rafael Suárez de la ciudad de Ibarra.

### **Objetivos Específicos**

1. Caracterizar los niveles de estrés y satisfacción laboral que tienen los docentes de la Unidad Educativa Rafael Suárez Meneses.
2. Identificar la correlación existente entre el estrés y la satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa Rafael Suárez Meneses.
3. Diseñar estrategias para la disminución del estrés y el aumento de satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa Rafael Suárez.

# CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

## 1.1. Psicología Organizacional

Actualmente en todo el mundo las organizaciones están sometidas a una serie de cambios, como es el avance de la tecnología, las comunicaciones, el marketing, etc., pese a que esto es positivo para los seres humanos y el crecimiento empresarial, sucede en muchos casos que están obligadas a replantearse ciertas situaciones dentro de su empresa, las mismas que incluyen a los trabajadores debido a que en la mayor parte de ocasiones son los más afectados, para lo cual se debe realizar un modelo integral de gestión (Zepeda, 2017). Es preciso mencionar que uno de los campos de la Psicología en donde más oportunidades laborales existen es en la Psicología Organizacional, si se tiene el conocimiento adecuado sobre esta rama los resultados obtenidos para las empresas serían muy exitoso, sobre todo porque se puede abordar de manera oportuna los problemas o decadencias que puedan existir dentro de la empresa.

Según Handler (2014) expresa que, la esencia de la psicología en las organizaciones es buscar el bienestar de los empleados, en donde aumente su productividad y también la motivación para realizar sus actividades diarias que corresponden a cada oficio, aumentando o mejorando las competencias que cada trabajador debe poseer para ejecutar sus labores, tomando en cuenta que si falta conocimiento en algo se debe realizar capacitaciones oportunas para superar ese aspecto, algo esencial también es la motivación a los trabajadores para alcanzar las metas y superar sus expectativas, es decir, ser más eficaces proporcionando condiciones seguras y que propicien un ambiente de trabajo agradable y satisfactorio.

La Asociación Americana de Psicología (APA), la misma que está encargada de los avances de la Psicología ha sido la que ha presentado varias divisiones de acuerdo a las necesidades que se han ido presentando con las investigaciones realizadas tanto en lo laboral, físico, emocional, entre otras. Por tal razón se evidencia la categoría o rama de la Psicología enfocado en la Psicología Industrial u Organizacional (Asociación Americana de Psicología, 2017).

## 1.2. Conceptos relacionados a la Psicología Organizacional

Autores como Davis y Newstrom explica que la psicología propiamente dicha como organizacional se enfoca en la aplicación de conocimientos teóricos y prácticos sobre como las personas actúan en las organizaciones formal e informal (Vélez et al., 2016).

De acuerdo a lo que menciona Coon y Mitterer (2016), la psicología organizacional estudia los aspectos individuales y grupales de los empleados con el objetivo de adaptarlos a la empresa y proporcionarles una sensación de satisfacción y comodidad, la misma que se centra en manejar temas relacionados con motivación y ambiente laboral y el diseño de equipos para el área empresarial.

Centrados en esta rama de la Psicología, es conocida como Psicología Industrial, porque es aplicada al trabajo en empresas, en donde se establecen objetivos claros y centrados en la



realidad de la empresa, para lo cual según Zepeda (2017) intervienen dichos especialistas para llevar a cabo una planificación correcta con resultados comprobados que mejoren la estabilidad de la empresa.

Anteriormente se mencionaba que la Psicología Industrial y Organizacional eran diferentes debido a que la Industrial se basaba en funciones más operativas, mientras que la Organizacional se enfocaba en estrategias, pero se determinó que no existe una diferenciación como tal, ya que ambas contribuyen a alcanzar logros o metas organizacionales propuestas por cada empresa que aumente su crecimiento y significación (Yohalmo, R. 2014).

### **1.3.Importancia de la Psicología Organizacional**

La psicología organizacional se ha vuelto indispensable dentro del ámbito empresarial porque no solo comprende las relaciones interpersonales de cada trabajador dentro de la empresa, sino también, guía las diferentes actividades que como organización han estructurado para su buen funcionamiento y lograr el fin determinado, generando así estabilidad al trabajador y a la empresa (Valero, 2019). Abordando diferentes situaciones que también pueden llegar a afectar el crecimiento como empresa, como menciona Vélez (2016), es importante tratar temas como salud mental y el bienestar en general de los empleados, es decir, analizar el nivel de estrés y satisfacción laboral para crear un entorno de trabajo mucho más saludable por medio de una comunicación efectiva, para resolver conflictos y lograr objetivos comunes.

Según Rojas y Madero (2018), es imprescindible contar con un psicólogo Organizacional para que pueda comprender y optimizar el rendimiento de los trabajadores, tomando en cuenta los diferentes factores de motivación, satisfacción laboral y la calidad de liderazgo que existe dentro de los equipos de trabajo, y que con esto se pueda implementar diferentes estrategias claves para mejorar el rendimiento de toda la empresa. Si se descuida estos aspectos, seguramente en algún momento se presentará problemas internos que darán lugar a una reducción de la productividad y que sea más complejo cumplir con las metas planteadas por la empresa.

### **1.4.Teoría de la Psicología Organizacional**

Al existir una gran cantidad de empleados, los mismos que son seres independientes que comparten ideas, sentimientos, intereses y un sin número de aspiraciones, los encargados de estas empresas, instituciones u organizaciones deben procurar siempre dar prioridad a las necesidades que puedan existir para obtener un resultado laboral favorable como empresa o institución. Con el pasar del tiempo y de acuerdo a las dificultades que se han presentado se han desarrollado algunas teorías para definir diferentes situaciones que se generan por parte de las personas y de las organizaciones (Camarena 2016). Para la presente investigación se basó en la Teoría de la Motivación e higiene de Herzberg, también conocida como la Teoría de los dos factores, siendo esto fundamental en la Psicología Organizacional al momento de analizar los factores que influyen en la satisfacción y estrés laboral.

### **a. Teoría de la Motivación e higiene según Herzberg**

En esta teoría de Herzberg existen dos factores que influyen en la satisfacción y estrés laboral, estos son factores de higiene y motivacionales, las instituciones u organizaciones pueden crear un entorno laboral que no solo prevenga el estrés o insatisfacción laboral, sino que también fomente o aumente la satisfacción dentro del lugar de trabajo (Bohlander et al., 2018)

#### **A. Factores de Higiene**

Dentro del ámbito laboral existen ciertos elementos que si no son corregidos de manera oportuna pueden generar insatisfacción. Menciona Vásquez (2017), que los factores de higiene son aquellos elementos que se encuentran en el entorno laboral tomando en cuenta que la mera presencia de estos factores no motiva totalmente a los empleados a alcanzar un rendimiento más elevado. Por tal motivo existen algunos factores de higiene que se los puede clasificar de la siguiente manera:

- Condiciones de trabajo: Infraestructura del lugar de trabajo.
- Políticas de la empresa: Normas, procedimientos y políticas de la Institución.
- Salario.
- Social: La calidad de las relaciones con sus compañeros de trabajo (jefes, compañeros, encargados).
- Seguridad laboral.
- Supervisión: La calidad del liderazgo y apoyo por parte de jefes o encargados.

#### **B. Factores Motivacionales**

De acuerdo a la información que ha sido proporcionado por Herzberg (1968), menciona Kotni y Karumuri (2018), que los factores motivacionales son aquellos que están directamente relacionados con el contenido del trabajo y tienen la capacidad de generar satisfacción y motivación intrínseca, por tal motivo, se encuentran enfocados en una serie de factores que son:

- Logro: La sensación de haber alcanzado metas y un buen trabajo.
- Reconocimiento.
- Trabajo interesante: Los desafíos y experiencias gratificantes que existen dentro del trabajo.
- Responsabilidad: Permitir a los trabajadores ser autónomos y tener el control sobre su trabajo.
- Avance: Las oportunidades de progreso y desarrollo profesional.
- Crecimiento: La evolución personal y profesional que la misma Institución u Organización proporciona al empleado.

Lograr una fusión adecuada de los factores de higiene y motivacionales es fundamental para generar un entorno laboral donde los trabajadores se sientan más valorados, motivados y con mayor satisfacción y menos estrés laboral. Si se nivela estos factores, las Instituciones u

Organizaciones presentarían un aumento en su bienestar y desempeño lo que a su vez se verá reflejado en los resultados laborales que como trabajador puede generar (Vásquez, 2017).

## **1.5.El Estrés Laboral**

En los últimos años, el término estrés ha sido algo muy frecuente dentro de la población mundial, el cual afecta el bienestar de la persona tanto física como psicológicamente ocasionando un déficit en su salud, en este caso, afectando su desempeño laboral y también deteriorando las relaciones que pueda tener con su contexto en general. Según Morales y Alvarado (2022), el estrés laboral es una reacción determinada a cierto estímulo al cual la persona no sabe cómo enfrentarse a ellos, ocasionando otros problemas como desencadenantes del estrés como son la irritabilidad, la depresión y el cansancio físico y mental. En la década de 1930, Hans Selye estudiante de Medicina en la Universidad de Praga, realizó un análisis de las personas que padecían un sin número de enfermedades, lo que llamó su atención fue que existían síntomas que se relacionaban entre varios de los pacientes: cansancio, mala alimentación, peso bajo, etc. A todo esto, Selye llegó a la conclusión que dicha similitud entre los pacientes debía llevar una denominación y esta sería el Síndrome de estar enfermo, sin embargo, el término estrés laboral presenta una serie de factores que reaccionan ante una gran demanda de situaciones que se desbordan provocando respuestas físicas, emocionales y cognitivas (Pérez Núñez et al., 2014).

### **1.5.1. Definiciones acerca de Estrés Laboral**

Las dificultades que tienen las personas con respecto a su salud mental y física se pueden deber a que se dedica largos periodos de tiempo para el trabajo, es decir, se realizan actividades fuera del horario determinado, sea porque no se ha podido culminar ciertos pendientes o simplemente por otras situaciones personales, ocasionando periodos de estrés que a veces puede ser más grave que otras. El estrés laboral está sujeto a una serie de factores de riesgo, que como consecuencia principal es la afectación de la salud de los trabajadores de una empresa ocasionando con esto que en el lugar en donde labora no obtenga el mismo resultado debido al bajo rendimiento del trabajador por la situación que está atravesando (Sarsosa y Charria, 2018).

El estrés laboral, ha sido analizado de manera profunda por muchos especialistas, es así como lo menciona también Victoria Franco (2015), la misma que afirma que existen muchos autores que se encargan en los últimos tiempos de brindar definiciones a lo que se conoce como estrés, dependiendo en que contexto se encuentre la persona para de acuerdo a eso profundizar en la terminología adecuada.

Pérez Núñez et al., (2014), definen al estrés como: *“El proceso o reflejo que se pone en marcha cuando una persona percibe una situación o acontecimiento complejo en el cual se encuentra como amenazante o desbordante de sus recursos”*. En el caso del estrés laboral, al estar encargado de ciertas labores importantes de la organización o lugar de trabajo como en este caso es una Institución Educativa, y añadido a esto no contar con el tiempo suficiente para realizarlo ni los medios adecuados, ocasionará en la persona una

sobrecarga en donde se incluye problemas como la ansiedad, tensión, problemas para conciliar el sueño, etc., lo cual no permite que cumpla con los requerimientos para ejecutar correctamente las diferentes problemáticas que se generen en el ámbito laboral.

### **1.5.2. El Estrés y su clasificación**

El estilo de vida cada una de las personas requiere de mucho más esfuerzo y los seres humanos todo el tiempo están sobrecargadas de actividades, por tal motivo como es evidente, el estrés es una manera natural que tiene el organismo de los seres humanos para reaccionar ante situaciones complicadas que se pueden presentar en la vida cotidiana en diferentes contextos es por esta razón que la American Psychological Association (2017), menciona tres tipos de estrés:

#### **a. Estrés Agudo**

Es considerado el tipo de estrés más común y reversible, por que prácticamente cesa una vez que la persona finalice con las actividades pendientes que debe realizar. La causa de este es las presiones o exigencias para realizar una actividad o actividades en específico, los síntomas más comunes son dolores de cabeza, de espalda, de mandíbula, problemas estomacales, mareos, etc. Según la APA (2017), considera que este tipo de estrés puede estar presente en la mayoría de las personas siendo el más tratable, es decir, hasta que la persona se adapte a ese ritmo exigente de trabajo o de la actividad que deba realizar. Menciona Sarmiento (2017), que esta clasificación del estrés es el más fácil de identificar pero que a su vez también puede provocar ciertas enfermedades como son úlceras, estados de shock, entre otros. Por tal motivo, es recomendable para las personas que puedan pasar por esto, que busquen prontamente la ayuda necesaria para evitar complicaciones en un futuro o enfermedades como las mencionadas anteriormente.

#### **b. Estrés Crónico**

Es un tipo de estrés muy grave debido a que afecta de manera física y psicológica a la persona que lo padece, la persona está expuesta a niveles elevados de estresores por varios meses o incluso años. Lo que sucede con las personas que presentan este tipo de estrés es que nunca encuentran una solución a los inconvenientes que se le presentan siendo estos más exigentes y tensionantes. Algunos de los síntomas del estrés crónico según la APA (2017) son: inseguridad, ansiedad, depresión, enfermedades digestivas, cardiovasculares, cutáneas y cancerígenas, según Sarmiento (2017), menciona que debido a esto se producen enfermedades que son demasiado graves y que la persona va a padecerla el resto de su vida. Inicia con problemas de sueño, dolores de cabeza, ansiedad, entre otros, con el pasar del tiempo los síntomas y enfermedades van aumentando y finalmente desencadena en problemas como disfunción familiar, trastornos sexuales, disfunción laboral, infartos, trombosis cerebral, conductas antisociales, etc. Por tal razón, se debe dar la importancia requerida a los primeros síntomas que causen malestar físico y emocional, siendo abordada la persona oportunamente se puede evitar todo tipo de complicaciones y brindar herramientas para que pueda sobrellevar las situaciones de estrés a las que puede estar sometida la persona.

### c. Estrés laboral

Es importante mencionar que el trabajo es algo fundamental para los seres humanos, ya que por este medio se puede sustentar la vida, pero en exceso también ocasiona problemas, convirtiendo a esto en un factor principal para la causa de estrés. Se puede mencionar según un artículo que fue publicado en la Revista Información Tecnológica (2018), se basa en lo que menciona también la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud Ocupacional:

*“El estrés en el trabajo es un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer nada frente a la situación” (Pág. 10).*

De acuerdo al contexto al que está expuesto el ser humano tanto en factores positivos como negativos dentro de su lugar de trabajo suele ser el desencadenante para que los niveles de estrés laboral aumenten o disminuyan. De acuerdo a las nuevas técnicas o reglamentos que se han establecido, menciona Zuñiga y Pizarro (2018), de la mano de la promoción de la seguridad laboral a direccionado en diferentes aspectos como son los físicos, químicos y biológicos pero que también han enfatizado en analizar otros factores como la satisfacción laboral y el adecuado cumplimiento de las condiciones de la organización como de los respectivos equipos de trabajo.

Según Félix et al., (2018), el desempeño laboral se ve sumamente afectado en todos los aspectos, para esto se debe mencionar que en el ámbito laboral educativo no solo afecta al docente sino también a los estudiantes porque no recibirán los conocimientos adecuados por parte de su maestro, causando en ellos también un cierto grado de frustración. Alvites-Huamaní (2019) menciona que la frecuencia con la que se realizan cambios en el ámbito educativo también ocasiona estrés laboral, porque existe mayor presión y carga laboral que consiste en funciones extras asignadas en horarios extra sin ningún tipo de beneficio o recompensa adicional. A todo esto, lo principal es detectar lo que causa el estrés en la persona y dar paso a la búsqueda de una solución oportuna que dé prioridad a la salud del trabajador, contrarrestándolo adecuadamente, Vindel (2002), menciona que se debe proponer al empleado que cambie sus hábitos, dando paso a un poco más de ejercicio físico, una mejor alimentación y también que se comprometa a descansar las horas necesarias para que su rendimiento y su salud estén estables evitando la vida sedentaria y posibles enfermedades complicadas. Con eso se debería reducir de manera significativa los niveles de estrés que la persona pueda presentar, pero tomar en cuenta que es un apoyo continuo por parte de la empresa o el lugar en el que la persona esté trabajando, porque si no se brinda el apoyo oportuno simplemente las técnicas o sugerencias mencionadas no tendrán el resultado apropiado para cesar con los niveles de estrés laboral.

## **1.6. Causas del Estrés Laboral**

Para profundizar en las causas del estrés laboral es importante abordar como responde el organismo de los seres humanos ante sucesos que generan estrés y también como se complica si esto se convierte en algo crónico, para esto, Sarmiento (2017), menciona que el sistema nervioso central es el que se activa ante los diferentes causantes del estrés e intenta que el organismo de los seres humanos se adapte a dichas situaciones liberando hormonas y sustancias químicas, pero al estar expuesto a niveles de estrés elevados como es el caso del estrés crónico, se liberará reiteradamente dichas sustancias ocasionando afectaciones más graves en ciertos órganos del cuerpo. Ante una liberación prolongada de estas sustancias a través de las glándulas adrenales, las mismas que liberan adrenalina, noradrenalina, cortisol y cortisona por tal motivo afectará al corazón o al sistema digestivo, entre otras.

En lo que respecta a los diferentes cargos que como empleados posean, ya depende mucho del ambiente de trabajo que exista y la calidad de liderazgo por parte de los jefes o personal que este al frente, si hay sobrecarga de actividades por realizar, no se distribuye adecuadamente el trabajo o las condiciones dentro del mismo no son las más apropiadas puede provocar la insatisfacción laboral y por ende estrés laboral. De acuerdo a los aportes realizados por Pardo y Garzón (2021), destacan que algunas de las causas por las que se puede presentar de manera prolongada el estrés laboral en los empleados puede deberse a que el puesto de trabajo tiene tareas monótonas o que a su vez no son las principales siendo consideradas como desagradables o innecesarias, el exceso o escases de trabajo también ocasiona que la persona padezca de estrés laboral ya que por un lado el exceso de esto puede llegar a prolongar las horas de trabajo normales y de manera más estricta, es decir, siendo inflexibles con el trabajador, y si existe una escases del mismo, pues el empleado no va a sentirse útil y simplemente no aprovecharía adecuadamente las horas de trabajo. Se añade que los sucesos de discriminación o violencia laboral también provocan que el trabajador no se sienta seguro dentro de su lugar de trabajo debido a que no puede cumplir sus perspectivas laborales que al inicio pudo haberse planteado, a su vez, no valoran su trabajo y los conocimientos que tiene del mismo, llevándolo a aislarse completamente del resto de trabajadores y limitando sus capacidades a los mínimos esfuerzos con funciones contrapuestas dentro del puesto de trabajo (Félix et al., 2018).

## **1.7.Efectos del Estrés Laboral**

Los efectos del exceso de estrés laboral pueden tener repercusiones significativas a lo largo de la vida de una persona que está constantemente expuesta a situaciones estresantes y no ha encontrado formas adecuadas de mitigarlas. Menciona Ramírez (2019), que el estrés laboral como cualquier otro tipo de estrés llega a ocasionar problemas a los órganos vitales del ser humano, incluyendo algunos tipos de artritis y problemas de la piel, es necesario mencionar también los efectos a nivel psicológico, es decir, se pueden presentar momentos de frustración, ansiedad y depresión, se puede sumar a esto la farmacodependencia y en casos que son muy complejos llegan al suicidio. La falta de concentración, atención y otras

habilidades que son necesarias para poder ejecutar las actividades laborales también se ven limitadas a raíz de la sobrecarga laboral y por ende el estrés que esto produce.

Existen varios efectos del estrés laboral clasificados por efectos físicos, conductuales, cognitivos sociales y para el lugar de trabajo, a continuación, se mencionará adecuadamente cada uno de estos:

**a. Efectos físicos**

Algunas de las enfermedades que pueden afectar a las personas es la dificultad para conciliar el sueño, problemas de tiroides, enfermedades del corazón, problemas dermatológicos e inmunológicos. Además, el estrés laboral puede desencadenar cefaleas y tensión nerviosa, empeorando estos padecimientos. (Noguera 2021).

**b. Efectos conductuales**

En este aspecto, las personas no pueden gestionar sus emociones y también las actividades pendientes que deben realizar, por tal motivo, menciona Fernández (2010), que puede ocasionar falta de control y acciones impulsivas desencadenando en el consumo de alcohol y otras drogas para intentar sobrellevar esas situaciones. En otros casos, puede presentarse dificultades para la comunicación como es el tartamudeo y volverse una persona más asocial e incapaz de relacionarse correctamente con el entorno.

**c. Efectos cognitivos**

La persona presenta pérdida de memoria o de concentración lo cual va a ocasionar que dentro del trabajo no pueda rendir adecuadamente, de tal manera que menciona Olascoaga y Pinedo (2020), dentro del ámbito laboral se general olvidos selectivos de cierta información, por lo que el trabajador desarrolla las actividades con menos eficacia que antes de estar pasando por ese periodo de estrés laboral.

**d. Efectos sociales**

En este punto, el trabajador a dedicado demasiado tiempo a las labores del trabajo, descuidando a su entorno social como a sí mismo, disminuyendo sus relaciones personales porque se ha convertido en una persona encerrada en sí mismo, como menciona Fernández (2010), ocasiona separaciones familiares y a nivel social, o en este caso, de manera laboral, ya que no va a contar con un equipo de trabajo que sienta la necesidad de ser un soporte en alguna situación determinada dentro del ámbito laboral, generando estrés en el trabajador por la acumulación de sucesos negativos y no comprender como puede recuperar su estabilidad y normalidad en su vida, causando frustración e insatisfacción personal y laboral.

**e. Efectos para la empresa**

Es importante que las empresas o lugares de trabajo se preocupen periódicamente de la salud de sus trabajadores ya que, si no se toma en cuenta la importancia de esto, simplemente ocasionará problemas para la empresa, es decir, puede generar ausentismo

y rotación constante, la falta de motivación en el personal de trabajo y a su vez quejas por parte de los clientes o personas que reciben los servicios de dichos empleados. Si esto es tratado de manera oportuna se puede contrarrestar las situaciones negativas y mejorar las condiciones de trabajo (Olascoaga y Pinedo 2020).

### **1.8. Factores del Estrés Laboral**

Para determinar los diferentes factores del estrés laboral, se ha empleado la Escala de Estrés Docente ED-6 según Gutiérrez-Santander, P., et al., (2005), adaptado por Orozco (2018), en donde analiza 5 factores que en este caso medirán los niveles de estrés laboral en el personal docente. A continuación, se detallarán los factores que contiene la escala:

#### **a. Ansiedad**

En este factor Pardo y Garzón (2021) mencionan que la ansiedad se refiere a una respuesta emocional caracterizada por sentimientos de aprehensión, nerviosismo y preocupación. En el contexto laboral, puede estar relacionada con la anticipación de situaciones estresantes o la percepción de amenazas. En este factor es importante tomar en cuenta que la ansiedad es la respuesta emocional caracterizada por preocupación excesiva (Félix et al., 2018). En el entorno de los docentes, se relaciona con la presión y las exigencias asociadas con la enseñanza, la planificación de clases, la socialización con los estudiantes y otras actividades del trabajo docente, que como es evidente no es simplemente unas situaciones eventuales, sino que son constantes dentro del ámbito laboral.

#### **b. Depresión**

La depresión es un estado de ánimo prolongado caracterizado por la tristeza, la pérdida de interés o placer en las actividades cotidianas, y la disminución de la energía (Sánchez Gómez, 2014). En el ámbito laboral, la depresión puede influir negativamente en la capacidad para llevar a cabo tareas y enfrentar desafíos laborales. Se debe tener claro que la depresión implica sentimientos persistentes de tristeza, desánimo, falta de energía y pérdida de interés en actividades diarias (Olascoaga y Pinedo 2020). En el ámbito laboral relacionado con los docentes, la depresión se asocia al exceso de carga laboral, el estrés y los desafíos emocionales asociados con la enseñanza y el contacto con los estudiantes que esté a su cargo, también puede influir la falta de colaboración por parte de la misma Institución para abordar adecuadamente casos de niños o adolescentes que presenten algún tipo de discapacidad.

#### **c. Creencias desadaptativas**

Las creencias desadaptativas se refieren a patrones de pensamiento negativos, irracionales o perjudiciales que pueden influir en la percepción del individuo sobre su entorno en este caso sería laboral. Estas creencias pueden contribuir al estrés al distorsionar la interpretación de los eventos y generar respuestas emocionales desproporcionadas. Según lo que mencionan Félix et al., (2018), este factor tiene una serie de patrones que generan pensamientos negativos y perjudiciales que pueden contribuir al aumento del estrés y la ansiedad. En lo que respecta a los docentes, estas



creencias pueden incluir percepciones negativas sobre su capacidad para impartir las respectivas cátedras, la eficacia de su enseñanza, o la importancia de su labor educativa.

**d. Presión laboral**

La presión laboral se refiere a la sensación de carga y demanda en el entorno de trabajo. Puede estar relacionada con plazos ajustados, altas expectativas de rendimiento, responsabilidades abrumadoras u otros factores que generan tensiones y presiones en el personal docente (Pardo y Garzón 2021). Con este factor, se centra en el intento del docente por cumplir con los currículos de estudio, preparar materiales educativos, evaluar a los estudiantes y abordar diversas responsabilidades administrativas, muestra que existen muchas problemáticas al momento de ejercer su labor docente adecuadamente ya sea por la sobrecarga laboral o el incumplimiento de las expectativas laborales. En muchas ocasiones por la sobrecarga de tareas administrativas los trabajadores docentes laboran tiempo extra para cumplir con todas las expectativas que sus estudiantes tienen y brindando las herramientas más importantes para una educación de calidad.

**e. Mal afrontamiento**

Para este último punto, pero no el menos relevante se puede mencionar de acuerdo a lo mencionado por Noguera (2021), que el mal afrontamiento se refiere a estrategias ineficaces o poco saludables que un individuo utiliza para hacer frente a situaciones estresantes. Esto puede incluir la evitación, la negación, el afrontamiento pasivo, entre otros. El uso inadecuado de estrategias de afrontamiento puede contribuir al aumento del estrés laboral. Nuevamente los autores Pardo y Garzón (2021), mencionan en este aspecto que está estrechamente relacionados con las estrategias ineficaces o poco saludables que los docentes pueden emplear para enfrentar el estrés, es decir, negarse a aceptar que están pasando por eventos estresantes o a su vez intentar estabilizarse con el consumo indebido de sustancias como alcohol o drogas, ocasionando que empeore la situación y el afrontamiento de esto simplemente se vuelva algo difícil de conseguir, arriesgando en ocasiones su estabilidad laboral y reputación como trabajador.

**1.8.Satisfacción laboral**

En cuanto se puede mencionar a la satisfacción laboral que existe dentro de los trabajadores los cuales entregan gran parte de su tiempo a sus empleos, mismos que en muchas ocasiones no dan el reconocimiento adecuado a sus trabajadores, dejando de lado sus necesidades o estabilidad física y psicológica, menciona Hernández (2017), que dicha satisfacción laboral depende de la actitud que tenga el trabajador ante las actividades que debe realizar dentro del lugar de trabajo, en donde también influencia mucho su estado emocional, de acuerdo al grado de placer que pueda obtener también se reflejará en una respuesta positiva ante lo que realiza, desarrollándose adecuadamente dentro de sus labores diarias. Para determinar de una manera más clara lo que se quiere resaltar ante este aspecto se debe tomar en cuenta muchos

elementos que permiten hacer una evaluación mucho más adecuada al momento de medir la satisfacción laboral de los trabajadores (Maldonado 2019).

### **1.8.1. Definición de Satisfacción Laboral**

En el último tiempo ha intentado ser un tema fundamental al momento de evaluar lo más relevante del trabajador, es por eso que Pérez et al. (2019) menciona que se ha podido desglosar la satisfacción laboral en una relación estrecha entre el trabajo y la persona, dependiendo de cómo se siente dentro de su ambiente laboral y todos los aspectos que se pueden desprender de ello como es los compañeros de trabajo, la organización de la empresa, los encargados de dirigir la empresa, entre otros factores o situaciones que se pueden presentar laboralmente.

Se dice que está enlazado netamente a las emociones o sentimientos de los seres humanos, lo cual influye de manera negativa o positiva cuando se habla de evaluar competencias y resultados de los trabajadores, como menciona Rojas y Madero (2018), se puede hablar de un estado emocional por el que está pasando el trabajador que se va a reflejar como respuesta afectiva hacia el trabajo, logrando así resultados beneficiosos para la empresa y el mismo trabajador, pero si esto no es tomado en cuenta y no se da la importancia necesaria a los trabajadores simplemente la productividad disminuirá y la estabilidad de todo el lugar de trabajo va a estar afectado de manera directa o indirecta.

### **1.8.2. Factores de Satisfacción Laboral**

Para determinar las dimensiones se toma en cuenta el instrumento que mide la satisfacción laboral NTP 394, Pérez-Fidalgo (1999), el cual está compuesto por 2 factores los mismos que permiten conocer que tan satisfechos se encuentran los profesionales al pertenecer a ese medio laboral en específico. Como factores se tiene los siguientes:

#### **a. Extrínsecas**

Son denominados también como factores higiénicos, centrándose en la insatisfacción, es decir en los lugares de trabajo donde los factores higiénicos falten o no sean los más adecuados esto generará insatisfacción, pero se debe tomar en cuenta que si esto llegara a suceder será a corto plazo por que en este tipo de factor no es un efecto de satisfacción a largo plazo, por ende es un punto positivo si se llegará a detectar ciertos aspectos elevados en este punto de factores extrínsecos siendo considerados como preventivos y profilácticos (higiénicos), ya que evitan la insatisfacción, pero no provocan satisfacción. Pero si se desea profundizar más. Si se encuentran en un punto demasiado precario en donde ese factor extrínseco este sumamente olvidado ya llegará a ocasionar problemas dentro del ambiente laboral, es decir estos factores están de forma externa a todo lo que rodea a los individuos como esto repercute en la realización de su trabajo (Eustaquio, 2016).

Estos factores están fuera del control de los trabajadores debido a que esas condiciones en específico ya dependen completamente de cómo se manejan los líderes de esa Institución o empresa.

Se puede analizar también lo que mencionan los autores Pérez-Fidalgo (1999), dentro de los factores que no producen satisfacción cuando marchan bien se encuentran: el aumento del salario, el estatus elevado, la seguridad en el trabajo, etc. y dentro de los factores que producen insatisfacción cuando van mal se tienen: el salario bajo, las malas relaciones interpersonales, las condiciones de trabajo inadecuadas, etc. La satisfacción laboral está basada en los diferentes aspectos relacionados al horario, el salario, condiciones físicas, etc., que se pueden determinar dentro de la escala a aplicar y se percibe esto de una manera mucho más clara.

#### **b. Intrínsecas**

Para dar paso a este punto es importante mencionar que de acuerdo a los aportes que brinda Eustaquio (2016), se denomina a los factores intrínsecos como factores motivadores que ayudan a que se aumente la satisfacción sin efecto sobre la insatisfacción, estos están bajo el control del hombre ya que tienen que ver con la naturaleza de las tareas que éste realiza o que a su vez está a cargo y con la satisfacción en el cargo, es decir que se refieren a lo que desempeña y hace.

Igualmente, estos factores están referidos a las condiciones de trabajo en el sentido más amplio, como la seguridad en el trabajo, el salario, las políticas de empresa, el entorno físico, etc. Algunos factores que producen satisfacción cuando marchan bien y dan tranquilidad a los trabajadores son: el reconocimiento por parte de los compañeros y directivos por el cumplimiento oportuno de las labores a realizar, la independencia laboral, entre otras.

Para profundizar un poco más se destaca de los autores Pérez-Fidalgo (1999), la satisfacción laboral está ligada a todos esos elementos que la empresa o lugar de trabajo analizan y valoran sobre el trabajo que realizan sus empleados y como esto se ve reflejado en positivo para que continúen con esos resultados que son favorecedores tanto para la empresa como para el mismo trabajador aportando en su crecimiento personal y profesional y que las actividades que debe realizar siempre las haga de manera oportuna y brindando la relevancia necesaria.

### **1.9.Relación del estrés docente y la satisfacción laboral**

Para mencionar este aspecto es fundamental comprender que el estrés y la satisfacción laboral están relacionados directamente, es decir, si el trabajador tiene nivel de estrés elevados al momento de cumplir con sus actividades cotidianas y no sabe sobre llevar esto simplemente no va a responder lo suficientemente bien y existirá una prevalencia de baja productividad que no solo afecta al empleado sino a las personas que están a su alrededor, pero si pese a tener estrés elevado sabe que al finalizar ese proceso va a obtener resultados muy buenos simplemente su satisfacción laboral no se verá afectada por que estará consciente de que existirá reconocimiento o simplemente el descargue de esa tarea encomendada a la cual ha dedicado gran parte del tiempo.

Muestra que tan bien está el trabajador en ese ambiente laboral y como esto repercute a que los niveles de estrés sean más manejables, que su productividad suba y que los resultados esperados se vean reflejados en un trabajo íntegro. Es así como Hernández (2017), por medio de su aporte puede recalcar que mientras más alto sea el estrés que una persona puede estar manifestando, la satisfacción laboral tiende a bajar de manera no significativa ya que existe una correlación negativa baja. Lo que si se debe de tomar en cuenta es que, si está expuesto a cargas de trabajo injustas, a situaciones muy fuertes en las que constantemente manifieste la presencia de estrés esto ya se va a convertir en algo más profundo que evidentemente no aportaría a que la satisfacción laboral se mantenga intacta y suba.

1. En los diferentes estudios que se han realizado se puede especificar el siguiente, según Paredes (2021) menciona que, se utilizó la Escala de estrés docente ED-6 para la investigación la misma que evaluará los niveles de estrés en los docentes de un Centro Educativo Particular de la Ciudad de Quito, se obtuvo como resultado que de acuerdo a la muestra de docentes seleccionados se determinó que existen niveles de estrés bajos y normales, pero existe niveles altos de desmotivación y mal afrontamiento, con dicha información y para prevenir y disminuir los valores altos de estrés se generaría una guía de intervención destinada para los docentes de toda la Institución.
2. Para Alvites-Huamaní (2019), se encargó de elaborar una investigación acerca del estrés docente y factores psicosociales, tomando en cuenta a docentes de distintas partes de Latinoamérica (Argentina, Bolivia, Perú, Colombia, Uruguay, Venezuela, Panamá y México), de Norteamérica (Estados Unidos) y Europa (España), para obtener los resultados adecuados se empleó la escala de estrés docente ED-6 y la escala de factores psicosociales en los docentes, con esto, llega a la conclusión de la relación entre estas dos escalas y como los factores que cada una evalúa inciden en los estados de ánimo que también son consecuencia del estrés que sus labores cotidianas pueden generar. Una vez que se obtienen los resultados, han determinado que, si hay existencia de estrés entre estos docentes, para lo cual, recomienda incentivar a los profesionales para que dediquen un momento a actividades de relajación, respiración, ejercicios de estiramiento y cambio de rutina.
3. Rojas et al. (2020), menciona que de acuerdo al análisis de los factores que provocan problemas de satisfacción y estrés laboral para la elaboración de la investigación que fue de tipo descriptiva en los docentes de Kennedy, Bogotá, de acuerdo a los resultados que obtuvieron de la Escala de Satisfacción laboral NTP-394 se refleja que los docentes tienen una gran carga laboral incluso en horas fuera del horario normal y que no son compensados en su salario, lo cual ocasiona insatisfacción y estrés laboral.
4. Según Mera (2021), menciona que su investigación estuvo centrada en un colegio de Cuenca especialmente a los docentes que laboran en él, una vez que se recopilaron los datos de la información que fue receptada por medio de la escala de Satisfacción NTP-394, se determinó que no existe satisfacción laboral por gran parte de los profesionales por diferentes situaciones como por ejemplo, su salario que no es un

sustento para lo que deben realizar con niños, niñas y adolescentes que son sus alumnos en los diferentes años.

5. Lara y Pando (2014), al realizar su investigación a los docentes que laboran en la Universidad Central del Ecuador, se tomaron en cuenta a 187, por tanto, tras la aplicación del Instrumento de Estrés docente ED-6, pueden mencionar que 185 (98,9%) de los profesionales docentes que fueron partícipes de esta investigación han presentado niveles de estrés bajo mientras que 2 profesores (1,15) un nivel medio de estrés en lo que refiere a sus actividades dentro de la Universidad y la carga laboral.

## **CAPÍTULO II: MATERIALES Y MÉTODOS**

### **2.1. Tipo de Investigación**

La investigación aplicada es de tipo mixta, lo que implica la recolección de información tanto cualitativa como cuantitativa. Esta combinación permite analizar ambos tipos de datos para obtener resultados investigativos más completos y claros (Hernández-Sampieri, 2020). Es decir, integra datos cualitativos que profundizan en el contexto en el que se desarrollará la situación o la problemática y con datos cuantitativos que son los resultados estadísticos que se obtendrán de esa investigación en ese contexto determinado, por ende, el presente trabajo aborda la situación dentro de la Unidad Educativa y en base a los datos proporcionados por los docentes se puede elaborar las estadísticas respectivas.

Es importante mencionar que la investigación es cuantitativa de alcance descriptivo y correlacional, según Pérez (2015), está enfocada en detallar diferentes características o situaciones tal y como son, sin cambiar sus variables. Además, es correlacional por que busca establecer relaciones entre diferentes variables, es decir, si existe o no una relación entre ellas dentro de la investigación que se está realizando. La presente investigación lo que busca es relacionar las variables de estudio que en este caso son el Estrés y satisfacción laboral correspondientes al contexto educativo. Por otro lado, es de tipo cuantitativa por que se enfoca en recolectar datos numéricos para comprender de mejor manera las relaciones entre las variables, según menciona Hernández et al., (2018), en la investigación se aplicaron encuestas para que con esa información se puedan obtener los datos necesarios para las estadísticas, obteniendo como resultado porcentajes que son indispensables para determinar los niveles de estrés y satisfacción laboral existentes dentro de la Institución Educativa en la cual los docentes realizan sus labores diarias.

La investigación tiene un diseño no experimental transversal el mismo que trata de recopilar la información de acuerdo a la población que está siendo parte del estudio en un solo punto del tiempo, en donde no se cambian variables ni se establecen relaciones causales, es decir, no se da un seguimiento a los participantes en este caso a los docentes de la Institución a lo largo del tiempo sino simplemente en un momento específico para un fin de acuerdo al contexto (Sampieri, 2018).

De acuerdo a lo mencionado anteriormente se determinó también como parte de la investigación que es un estudio no probabilístico según Rojas et al. (2020), menciona que los participantes no son seleccionados de manera aleatoria, es decir, que no todos los

miembros de la población tienen la misma probabilidad de ser incluidos dentro del estudio, partiendo de esto, se elige a la población para la investigación de acuerdo a diferentes criterios limitando de manera general los resultados con una población más amplia. Por tal motivo, para cumplir con esta parte se aplicó las encuestas por medio de la plataforma de Forms en donde se habilitó su acceso simplemente a personas que eran las adecuadas para la presente investigación ya que cumplían con los parámetros necesarios para esto.

Por último, se tiene una investigación cualitativa de diseño investigación acción en la que se centra a comprender y mejorar las situaciones específicas por medio de la participación de la población y el investigador durante el proceso investigativo (Hernández-Sampieri, 2020). Es decir, en base a esto se identificó los diferentes problemas y como se puede intervenir ante esto, de acuerdo a los resultados obtenidos para que con esto se pueda generar algún tipo de cambio dentro del contexto que fue debidamente estudiado como sería el proporcionar una Guía con información relevante para brindar asistencia oportuna a los casos de estrés laboral o como aumentar la satisfacción laboral en los docentes.

## 2.2. Instrumentos

Para la presente investigación se utilizaron dos instrumentos tanto para estrés laboral como para satisfacción laboral, a continuación, se detallará de mejor manera cada uno.

1. Test de Estrés docente ED-6, elaborada por Gutiérrez-Santander et al., (2005) y adaptado por Orozco Fajardo (2018), consta de 39 preguntas las cuales están distribuidas en 6 dimensiones que son: ansiedad (10), depresión (7), creencias desadaptativas (4), presión laboral (15) y mal afrontamiento (6). La escala que se utiliza en este instrumento es de tipo Likert.

**Tabla 1**

*Instrumento de Estrés Laboral ED-6 con sus dimensiones y códigos*

N°	Preguntas	Código	Significado
1	Me cuesta tranquilizarme tras los contratiempos laborales.	EAN1	
2	En muchos momentos de la jornada laboral me siento tenso y nervioso.	EAN2	
3	La tensión del trabajo está alterando mis hábitos de sueño.	EAN3	
4	Hay tareas laborales que afronto con temor.	EAN4	
5	Los problemas laborales están afectando mi salud física.	EAN5	ANSIEDAD
6	La tensión en el trabajo está alterando mis hábitos alimenticios.	EAN5	

---

7	En la Institución Educativa se dan situaciones de tensión que hacen que me entre sudores fríos.	EAN7	
8	Ante los problemas en el trabajo siento que se me altera la respiración.	EAN8	
9	La tensión laboral hace que vaya al baño con más frecuencia de lo normal.	EAN9	
10	Tomo algunos tranquilizantes o fármacos para aliviar mi malestar físico por sentir presión en el trabajo.	EAN10	
11	Me siento triste con más frecuencia de lo que era normal en mí por los problemas laborales.	EDEP1	
12	Tiendo a ser pesimista ante los problemas del trabajo.	EDEP2	
13	Veó el futuro sin ilusión alguna.	EDEP3	
14	Tengo la sensación de estar desmoronándome emocionalmente.	EDEP4	
15	Siento ganas de llorar sin una razón aparente.	EDEP5	
16	Me falta energía para afrontar la labor de profesor.	EDEP6	DEPRESIÓN
17	Me cuesta concentrarme cuando me pongo a trabajar.	EDEP7	
18	Creo que no hay buenos o malos profesores, sino buenos omalos alumnos.	ECRED1	
19	Incluir alumnos con Necesidades Educativas Especiales en el aula es un error que perjudica el rendimiento del resto.	ECRED2	
20	Me pagan por enseñar, no por formar personas.	ECRED3	CREENCIAS DESADAPTATIVAS
21	Me incómoda tener que enseñar a estudiantes que no valoran la educación.	ECRED4	
22	Acabo las jornadas de trabajo extenuado/a.	EPREL1	
23	A medida que avanza la jornada laboral siento más necesidad de que ésta acabe.	EPREL2	

---

---

24	Realizar mis programaciones curriculares me resulta difícil.	EPREL3	
25	A algunos alumnos lo único que les pido es que no me molesten mientras enseño a los demás.	EPREL4	
26	Hay clases en las que empleo más tiempo en llamar la atención (reñir) que en explicar.	EPREL5	
27	Los malos momentos personales de los estudiantes me afectan personalmente.	EPREL6	
28	Me afecta las agresiones verbales por parte de los estudiantes.	EPREL7	
29	Me desmotiva la falta de apoyo de los padres en problemas de disciplina de sus hijos.	EPREL8	
30	Me afecta la rivalidad entre grupos de profesores.	EPREL9	PRESIÓN LABORAL
31	Siento estar lejos de mi autorrealización profesional y laboral.	EPREL10	
32	Estoy bastante distanciado del ideal de profesor con el que comencé.	EPREL11	
33	He perdido la motivación por la enseñanza.	EPREL12	
34	Me desalienta la inestabilidad de mi puesto como docente en la unidad educativa	EPREL13	
35	El aula (o aulas) en la que trabajo me resulta acogedora*.	EMAF1	
36	Mis relaciones sociales fuera de la institución (familia, pareja, amigos, etc.) son muy buenas.	EMAF2	
37	Mis compañeros cuentan con mi apoyo moral y profesional.	EMAF3	
38	Afronto con eficacia los problemas que a veces surgen con los compañeros de trabajo.	EMAF4	MAL AFRONTAMIENTO
39	Resuelvo con facilidad los problemas del trabajo y con mis estudiantes.	EMAF5	

---

Fuente: (Orozco Fajardo, 2018)



2. Test de Satisfacción Laboral NTP 394, Pérez-Fidalgo (1999), consta de 15 preguntas y 2 factores que son extrínsecos (8) e intrínsecos (7). La escala que se utiliza en este instrumento es de tipo Likert.

**Tabla 2**

*Instrumento de Satisfacción Laboral con sus factores y códigos*

<b>N°</b>	<b>Preguntas</b>	<b>Código</b>	<b>Significado</b>
1	Se siente satisfecho con las condiciones físicas de la Institución	SLEXT1	
2	Se siente satisfecho con sus compañeros de trabajo	SLEXT2	
3	Se siente satisfecho con el director de la Institución	SLEXT3	
4	Se siente satisfecho con la remuneración que genera en la Institución	SLEXT4	
5	Se siente satisfecho con las relaciones laborales que existen entre los directivos y los docentes	SLEXT5	
6	Se siente satisfecho con las relaciones laborales con las autoridades de la Institución.	SLEXT6	EXTRÍNSECOS
7	Que tan satisfecho se siente con su horario de trabajo.	SLEXT7	
8	Que tan satisfecho se siente con la seguridad en el trabajo.	SLEXT8	
9	Se siente satisfecho con la libertad para elegir su propio método de trabajo en la Institución.	SLINT1	
10	Se siente satisfecho con el reconocimiento que obtiene por su desempeño docente.	SLINT2	
11	Se siente satisfecho con la cantidad de responsabilidad que se le confía.	SLINT3	
12	Se siente satisfecho con las oportunidades que le brindan para demostrar sus habilidades.	SLINT4	INTRÍNSECOS
13	Se siente satisfecho con la formación y actualización que realiza la Institución.	SLINT5	
14	Se siente satisfecho con la atención que se presta a sus	SLINT6	

---

sugerencias.

15 Se siente satisfecho con la variedad de actividades que debe realizar en la Institución SLINT7

---

Fuente: (Pérez Fidalgo, 1999)

A continuación, también se adjuntará la Alfa de Cronbach con la fiabilidad de acuerdo con la información que se pudo recolectar por medio de la aplicación de las encuestas.

**Tabla 3**  
*Índice de Fiabilidad Alfa de Cronbach*

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>Valor</b>	<b>Criterio de George y Mallery (2003)</b>
Escala de Estrés Docente ED-6	,944	Excelente
Ansiedad	,895	Bueno
Depresión	,845	Bueno
Creencias desadaptativas	,740	Aceptable
Presión laboral	,899	Bueno
Mal afrontamiento	,827	Bueno
Escala de Satisfacción laboral NTP 394	,908	Excelente
Extrínsecos	,852	Bueno
Intrínsecos	,856	Bueno
Escala de Estrés Docente ED-6 + Escala de Satisfacción laboral NTP 394	,948	Excelente

Nota: Elaboración propia. Fuente: Encuestas diciembre 2023 – enero 2024

### **2.3. Preguntas de Investigación e hipótesis**

De acuerdo a la investigación se han planteado las siguientes preguntas:

1. ¿Se puede caracterizar los niveles de estrés y satisfacción laboral que tienen los docentes de la Unidad Educativa Rafael Suárez Meneses?
2. ¿Existe una correlación entre el estrés y la satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa Rafael Suárez Meneses?
3. ¿Se puede diseñar estrategias para la disminución del estrés y el aumento de satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa Rafael Suárez?

De acuerdo a la pregunta dos, se han planteado las siguientes hipótesis al respecto:

1. Existe una correlación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en docente de la Unidad Educativa Rafael Suárez Meneses.
2. Existe una diferencia estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el sexo en docentes de la Unidad Educativa Rafael Suárez Meneses.
3. Existe una relación estadísticamente significativa entre los factores sociodemográficos y las dimensiones de satisfacción laboral en docentes de la Unidad Educativa Rafael Suárez Meneses.

## **2.4. Participantes**

La población o universo con el que se realizó la investigación está conformada por 52 docentes los mismos que están distribuidos en 27 hombres y 25 mujeres que pertenecen a la Unidad Educativa Rafael Suárez Meneses, para esto se aplicó los instrumentos de Estrés y Satisfacción laboral a toda la población por lo que se realizó un censo.

Para la aplicación de los instrumentos a la muestra determinada se realizó algunas preguntas sociodemográficas. En lo que respecta al sexo se obtuvo los siguientes porcentajes: el 51.9% de la población son hombres siendo esta información la que predomina mientras que el 48.1 son mujeres; por otro lado, las edades están comprendidas desde los 30 a los 39 años con el 57.4%, de los 40 a 49 años con el 26.8% y finalmente de los 50 a 60 años con el 15.2%; también se puede mencionar la autodefinición étnica la población a obtenido los siguientes porcentajes: el 11.5% son blancos, el 73.1% son mestizos, el 5.8% son afrodescendientes, el 7.7% indígenas mientras que el 1.9 tiene otro tipo de respuesta en relación a su etnia; los porcentajes en el ámbito de relación laboral son: el 38.5% cuentan con nombramiento definitivo, el 44.2% son trabajadores bajo contrato y el 17.3% cuentan con nombramiento provisional y por último en la experiencia laboral se obtuvo los siguientes porcentajes: de 3 a 15 años de experiencia cuenta con el 77% mientras que de 16 a 35 años solamente el 23%.

## **2.5. Procedimiento**

Para la realización de la presente investigación se solicitó la autorización por parte de la autoridad correspondiente dentro de la Institución Educativa para lo cual por medio de un oficio se solicitó el permiso necesario para iniciar con la investigación; una vez que se legalizó todo se realizó una inducción a los profesores en donde se manifestó lo que se iba a realizar, en que iba a consistir y como se iban a manejar los datos que se iban a recolectar, gracias a este momento de socialización se pudieron aclarar las inquietudes que varios maestros tuvieron. Previamente ya se elaboró el consentimiento informado el mismo que sirve para que las personas puedan decidir si desean ser parte de la investigación o no, esto se encontraba en el encabezado antes de iniciar con las preguntas sociodemográficas y las que corresponden a los Instrumentos. La aplicación de los instrumentos se realizó a través de la plataforma Forms, donde se dividieron correctamente en Estrés Laboral y Satisfacción Laboral, siguiendo el orden de sus dimensiones correspondientes. La recolección de datos por medio de la plataforma Forms inició el lunes 18 de diciembre 2023 y finalizó el 30 de enero 2024.

Una vez obtenidos los datos necesarios de la población, se procedió a ingresar la información en la plataforma SPSS versión 25. Cabe mencionar que en el Instrumento de Estrés Laboral ED-6 se invirtieron cinco preguntas correspondientes a la dimensión de mal afrontamiento, procedimiento que se realizó antes del análisis total de los datos.

## CAPÍTULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 3.1. Estadísticos descriptivos

#### 3.1.1. Estadísticos descriptivos de estrés laboral en docentes

**Tabla 4**

*Estadísticos descriptivos de estrés laboral docente*

	Suma estrés por ansiedad	Suma estrés por creencias desadaptativas	Suma estrés por depresión	Suma estrés por Presión laboral	Suma estrés por mal afrontamiento	TOTAL SUMA ESTRÉS
N	52	52	52	52	52	52
	0	0	0	0	0	0
Media	32,75	13,46	23,88	43,75	13,87	127,71
Mediana	33,00	14,00	24,00	44,00	13,00	129,00
Moda	29	13 <sup>a</sup>	23	44	10	114 <sup>a</sup>
Desv.	9,435	3,918	6,339	11,322	5,187	28,772
Desviación						
Varianza	89,015	15,351	40,183	128,191	26,903	827,817
Mínimo	10	6	10	21	5	71
Máximo	50	20	35	65	25	195
Suma	1703	700	1242	2275	721	6641
Percentiles						
20	23,60	9,00	19,20	33,80	9,00	99,60
40	29,20	13,00	23,00	40,00	12,00	121,20
60	35,80	14,80	25,80	47,60	15,00	134,80
80	41,00	17,00	29,00	54,00	19,00	150,80

Nota: Elaboración propia. Fuente: SPSS-versión 25

Utilizando la metodología de Gutiérrez-Santander et al., (2005) se empleó el instrumento ED-6 en el mismo que se transformó de variables de escala a variables ordinales para eso se tomó en cuenta el mínimo y máximo con los percentiles correspondientes que se obtuvo por medio del instrumento aplicado y su interpretación de resultados que en este caso serían 20,40,60 y 80 para establecer de acuerdo a los niveles de estrés que se encuentran divididos en 5 desde estrés muy bajo, bajo, normal, moderado y alto, que se dividieron por las diferentes dimensiones que son ansiedad, depresión, creencias desadaptativas, presión laboral y mal afrontamiento.

### 3.1.2. Estadísticos descriptivos de satisfacción laboral en docentes

**Tabla 5**

*Estadísticos descriptivos de satisfacción laboral docente*

	Suma satisfacción extrínsecos	Suma satisfacción intrínsecos	TOTAL SUMA SATISFACCIÓN
N	52	52	52
	0	0	0
Media	34,12	32,27	66,38
Mediana	32,50	31,00	63,50
Moda	29 <sup>a</sup>	25	63 <sup>a</sup>
Desv. Desviación	9,897	8,814	17,297
Varianza	97,947	77,691	299,183
Mínimo	17	15	38
Máximo	56	49	105
Suma	1774	1678	3452
Percentiles 20	25,00	25,00	50,60
80	41,00	40,40	80,00

Nota: Elaboración propia. Fuente: SPSS-versión 25

Utilizando la metodología de Pérez-Fidalgo (1999) en donde se empleó el instrumento de Satisfacción Laboral NTP 394 en el mismo que se transformó de variables de escala a variables ordinales para eso se tomó en cuenta el mínimo y máximo con los percentiles correspondientes que se obtuvo por medio del instrumento aplicado y su interpretación de resultados que en este caso serían 20 y 80, para establecer de acuerdo a eso en que niveles de satisfacción laboral se encuentran divididas en 3 partes que son satisfacción laboral nociva, intermedia y satisfactorio, que de acuerdo a los diferentes factores que son extrínsecos e intrínsecos correspondientes al instrumento aplicado.

### 3.2. Caracterización de variables

#### 3.2.1. Niveles de estrés laboral en docentes

**Tabla 6**

*Niveles totales de estrés laboral en docentes*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Estrés muy bajo	10	19,2	19,2
Estrés bajo	11	21,2	40,4
Estrés normal	10	19,2	59,6
Estrés moderado	11	21,2	80,8
Estrés alto	10	19,2	100,0
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100,0</b>	

Nota: Elaboración propia. Fuente: SPSS-versión 25

Según la Tabla 6, es preocupante que el 19,2% de los docentes de la Unidad Educativa Rafael Suárez Meneses, tengan un nivel de estrés laboral alto; y si se toma en cuenta aquellos que tienen un nivel de estrés moderado (21,2%), el total de docentes que presentan estrés aumenta de manera significativa a un 40,40%, por lo tanto, se pudo determinar que existe un gran porcentaje de docentes que pueden llegar a presentar a largo o corto plazo problemas de salud como son enfermedades cardiacas, digestivas, inmunitarias, etc. Cabe recalcar que también se pueden presentar problemas en su rendimiento laboral ocasionando que los resultados esperados ya no sean los más adecuados.

De acuerdo a los autores Robinet y Azahuanche (2021) en su tema titulado “El estrés en los docentes en tiempos de pandemia Covid-19”, obteniendo un resultado de estrés docente en países del Continente Americano, se evidenció que más del 90% sufren un nivel de estrés alto en sus labores docentes. De tal modo que con esto se puede dejar en evidencia que no solamente en la Institución Educativa que se está realizando la investigación existe niveles altos de estrés docente sino también en otras partes del mundo, incluso con porcentajes mucho más elevados. De igual manera Carvajal et al. (2020) investigaron el estrés laboral en docentes de enfermería de la Universidad Central del Ecuador, dando como resultados que el 33% de los docentes poseen estrés moderado.

Según Lazarus y Folkman, citado por Patlán (2019) acotan que el estrés laboral es la consecuencia en la que está sometido un individuo por lo que si excede sus propios límites puede llegar a presentar una infinidad de alteraciones en su salud y rendimiento laboral. Siendo fundamental recordar que hay diferentes situaciones que se presentan para desencadenar en estrés y que cada persona reacciona ante estos estímulos de diferente manera.

### 3.2.2. Niveles de satisfacción laboral en docentes

**Tabla 7**

*Niveles totales de satisfacción laboral en docentes*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje Acumulado</b>
Satisfacción laboral nociva	10	19,2	19,2
Satisfacción laboral intermedia	35	67,3	86,5
Satisfacción laboral satisfactorio	7	13,5	100,0
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100,0</b>	

Nota: Elaboración propia. Fuente: SPSS-versión 25

De acuerdo a la Tabla 7, la satisfacción intermedia representa al 67.3% de docentes de la Unidad Educativa Rafael Suárez Meneses, según los datos obtenidos se interpreta que los docentes no presentan una insatisfacción laboral demasiado considerable en referencia al dato obtenido, pero también es importante analizar que el 19.2% docentes presentan una satisfacción laboral nociva, la misma que puede llegar a afectar la productividad de manera negativa generando un déficit en las respuestas laborales reduciendo la motivación para lograr los objetivos establecidos.

En lo que respecta a estudios chilenos sobre satisfacción laboral de los docentes en la ciudad de Rengo, en donde existe alrededor de un 55% de niveles de satisfacción laboral entre alto y muy alto (Jiménez et al., 2012). De acuerdo a los autores Alfaro et al., (2012), en su investigación acerca de los niveles de satisfacción laboral, encontraron que los docentes tienen un nivel de satisfacción laboral medio y que puede estar ligado a una serie de diferencias que pueden estar relacionadas con diversos factores. Por tal razón, el 79.2% indicaron que tienen una satisfacción laboral docente media, seguido del 14.6% que presentan una satisfacción laboral docente alta y solamente el 6.3% presentaron una satisfacción laboral docente baja. Con el análisis anterior se puede determinar que los niveles de satisfacción en otras investigaciones si son relevantes y que también depende mucho de las situaciones que sucedan dentro de las instituciones para que influya de manera positiva o negativa en el rendimiento y compromiso de los docentes.

Por tal razón en lo que respecta a qué factores podrían aumentar la satisfacción laboral docente, lo que más destacaba era valorar su trabajo, un aumento de remuneraciones y que exista un ambiente de trabajo más saludable. En el caso de los docentes de la Institución que se está realizando la investigación es importante recalcar que la existencia de insatisfacción laboral puede influir también en el rendimiento académico de los estudiantes y su estabilidad de aprendizaje. De lo expuesto, Cantón y Téllez (2016) menciona que “[...] la satisfacción o insatisfacción tendrán lugar cuando el trabajador se sienta complacido o no con su contexto profesional, condicionado al mismo tiempo por las interacciones que se pueden dar dentro del entorno laboral” (p. 217).

### 3.3. Tablas cruzadas

#### 3.3.1. Estrés laboral en docentes en relación al sexo

**Tabla 8**

*Tabla cruzada niveles totales de estrés laboral - sexo*

			<b>Estrés muy bajo</b>	<b>Estrés bajo</b>	<b>Estrés normal</b>	<b>Estrés moderado</b>	<b>Estrés alto</b>	<b>Total</b>
Sexo	Hombre	Recuento	5	6	5	4	7	27
		% dentro de Sexo	18,5%	22,2%	18,5%	14,8%	25,9%	100,0%
	Mujer	Recuento	5	5	5	7	3	25
		% dentro de Sexo	20,0%	20,0%	20,0%	28,0%	12,0%	100,0%
<b>Total</b>		<b>Recuento</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>10</b>	<b>52</b>
		<b>% dentro de Sexo</b>	<b>19,2%</b>	<b>21,2%</b>	<b>19,2%</b>	<b>21,2%</b>	<b>19,2%</b>	<b>100,0%</b>

Nota: Elaboración propia. Fuente: SPSS-versión 25

De acuerdo a la Tabla 8, en lo que respecta al estrés laboral docente y las variables sociodemográficas como el sexo dentro de la Unidad Educativa Rafael Suárez Meneses, se puede considerar que los niveles de estrés moderado en mujeres es del 28% siendo este porcentaje el más elevado en comparación a los hombres que presentan un 14,8% de estrés laboral docente, por otro lado, es relevante en los niveles de estrés alto que en el caso de los hombres es de 25,9%, dando como resultado un nivel más elevado en comparación a las



mujeres que presentan un porcentaje del 12% de estrés laboral docente. En otras investigaciones relacionadas al estrés laboral docente según Pascual y Conejero (2015) mencionan de acuerdo a su investigación que se llevó a cabo en la Universidad del País Vasco y de la Universidad Pública de Navarra, determinando que las mujeres jóvenes, solteras, sin puesto estable y trabajadoras en el ámbito de la docencia son más propensas a presentar estrés laboral, por tal razón, es importante considerar en la presente investigación con la Unidad Educativa Rafael Suárez Meneses se debe prestar atención a los niveles moderados de estrés laboral en mujeres ya que en algún momento puede presentarse un aumento considerable si no se interviene oportunamente para controlar eso, también considerar que probablemente los docentes hombres estuvieron en algún momento en niveles moderados pero al no haber sido regulado los niveles de estrés esto se elevó llegando al resultado porcentual actual.

### 3.2.2. Estrés laboral en docentes en relación a la etnia

**Tabla 9**

*Tabla cruzada niveles totales de estrés laboral – etnia*

			Estrés muy bajo	Estrés bajo	Estrés normal	Estrés moderado	Estrés alto	Total
Autodefinición étnica	Blanco	Recuento	1	1	2	0	2	6
		% dentro de Autodefinición étnica	16,7%	16,7%	33,3%	0,0%	33,3%	100,0%
	Mestizo	Recuento	8	10	6	8	6	38
		% dentro de Autodefinición étnica	21,1%	26,3%	15,8%	21,1%	15,8%	100,0%
	Afrodescendiente	Recuento	0	2	1	0	0	3
		% dentro de Autodefinición étnica	0,0%	66,7%	33,3%	0,0%	0,0%	100,0%
	Indígena	Recuento	1	0	1	1	1	4
		% dentro de Autodefinición étnica	25,0%	0,0%	25,0%	25,0%	25,0%	100,0%
	Otro	Recuento	0	0	1	0	0	1

	% dentro de Autodefinición étnica	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
<b>Total</b>	Recuento	11	13	10	9	9	52
	% dentro de Autodefinición étnica	19,2%	21,2%	19,2%	21,2%	19,2%	100,0%

Nota: Elaboración propia. Fuente: SPSS-versión 25

De acuerdo a la Tabla 9, en lo que respecta al estrés laboral docente y las variables sociodemográficas como la etnia, dentro de la Unidad Educativa Rafael Suárez Meneses, se puede considerar que los niveles de estrés alto en la población blanca son del 33,3% mientras que en la población indígena se encuentra en niveles moderados (25%) y alto (25%), dando como resultado un 50% de estrés laboral docente que debe ser considerado como una alerta en el ámbito laboral. De tal manera que los niveles más elevados de estrés laboral en docentes tanto de etnia blanca como indígena pueden atribuirse a una serie de factores socioeconómicos, culturales, psicosociales e institucionales (Lagos et al., 2019). Mencionan Acosta-Fernández et al., (2020), que la población indígena está propensa a enfrentar una serie de situaciones adicionales relacionados con la falta de recursos, discriminación y aislamiento, los docentes en áreas urbanas en donde predominan los docentes blancos pueden sufrir presiones relacionadas con altas expectativas, competencia y demandas administrativas. Para revertir de alguna manera los porcentajes elevados se debería de considerar los recursos adecuados para apoyar a los docentes en sus labores profesionales dentro de la Unidad Educativa.

### 3.3.2. Satisfacción laboral en docentes en relación al género

**Tabla 10**

*Tabla cruzada niveles totales de satisfacción laboral – género*

			Satisfacción laboral nociva	Satisfacción laboral intermedia	Satisfacción laboral satisfactorio	Total
Género	Hombre	Recuento	5	20	2	27
		% dentro de Género	18,5%	74,1%	7,4%	100,0%
	Mujer	Recuento	5	15	5	25
		% dentro de Género	20,0%	60,0%	20,0%	100,0%
<b>Total</b>		<b>Recuento</b>	<b>10</b>	<b>35</b>	<b>7</b>	<b>52</b>
		<b>% dentro de Género</b>	<b>19,2%</b>	<b>67,3%</b>	<b>13,5%</b>	<b>100,0%</b>

Nota: Elaboración propia. Fuente: SPSS-versión 25

De acuerdo a la Tabla 10, en lo que respecta a la satisfacción laboral docente y la variable sociodemográfica de sexo dentro de la Unidad Educativa Rafael Suárez Meneses, se puede considerar que si existen niveles de satisfacción laboral nociva los mismos que se encuentran divididos en hombres con el 18.5% y en mujeres con el 20%, pese a que los valores en

mujeres es más alto no debe ser irrelevante en relación a los hombres. En Manabí-Ecuador por medio de otra investigación de manera general se determinó que el 25% de profesionales de educación presentan niveles de insatisfacción laboral (Molina y García, 2018). Estas estadísticas muestran que los índices de empleados que experimentan insatisfacción laboral se deben a la inestabilidad y la falta de oportunidades laborales en donde sienten que no existe una garantía de crecimiento profesional relacionados a la satisfacción laboral que cada vez van en decadencia (Alvites-Huamaní, 2019).

Por tal manera se debe intentar aumentar los valores de satisfacción laboral docente como se lo puede visualizar en la tabla en relación a las mujeres que existe un 20% de satisfacción laboral que sería importante elevar provocando que los niveles nocivos se disminuyan tanto para hombres como para mujeres.

### 3.3.3. Satisfacción laboral en docentes en relación a la etnia

**Tabla 11**

*Tabla cruzada niveles totales de satisfacción laboral – etnia*

			Satisfacción laboral nociva	Satisfacción laboral intermedia	Satisfacción laboral satisfactorio	Total
Autodefinición étnica	Blanco	Recuento	2	4	0	6
		% dentro de Autodefinición étnica	33,3%	66,7%	0,0%	100,0%
	Mestizo	Recuento	8	23	7	38
		% dentro de Autodefinición étnica	21,1%	60,5%	18,4%	100,0%
	Afrodescendiente	Recuento	0	3	0	3
		% dentro de Autodefinición étnica	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	Indígena	Recuento	0	4	0	4
		% dentro de Autodefinición étnica	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	Otro	Recuento	0	1	0	1
		% dentro de Autodefinición étnica	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	<b>Total</b>	<b>Recuento</b>	<b>10</b>	<b>35</b>	<b>7</b>	<b>52</b>
		<b>% dentro de Autodefinición étnica</b>	<b>19,2%</b>	<b>67,3%</b>	<b>13,5%</b>	<b>100,0%</b>

Nota: Elaboración propia. Fuente: SPSS-versión 25

De acuerdo a la Tabla 11, en lo que respecta a la satisfacción laboral docente y la variable sociodemográfica de etnia dentro de la Unidad Educativa Rafael Suárez Meneses, se puede considerar que los niveles de satisfacción laboral nociva se encuentran divididos tanto en la población blanca con un 33.3% y en la población mestiza del 21.1%, siendo algo preocupante al momento de desarrollar sus labores docentes ya que puede llegar a afectar

esta insatisfacción también a los estudiantes quienes tienen el contacto directo con sus docentes. Es relevante destacar de acuerdo a varias investigaciones que los docentes desempeñan actualmente varias actividades como: la docencia, actividades administrativas, tutoría, entre otras, lo que significa que no solo se dedican a impartir conocimiento sino también deben cumplir otras funciones, por otro lado, los recursos disponibles son más limitados y escasos en las instituciones públicas y privadas (Ruíz de Chávez et al., 2014). Para que exista una mejora en la satisfacción docente es necesario que se pueda abordar las necesidades que prevalecen dentro de la Institución Educativa como puede ser que exista un mayor reconocimiento y valoración profesional brindando más estabilidad y confianza al momento de impartir su labor docente.

### 3.4. Correlaciones

**Tabla 12**

*Valores de Kolmogorov-Smirnov todas las dimensiones*

<b>DIMENSIÓN</b>	<b>P. VALOR</b>
Edad	,000
Sexo	,000
Satisfacción laboral extrínseca	,200
Satisfacción laboral intrínseca	,200
Total satisfacción laboral	,200
Estrés por ansiedad	,200
Estrés por depresión	,200
Estrés por creencias desadaptativas	,198
Estrés por presión laboral	,200
Estrés por mal afrontamiento	,200
Total estrés laboral	,200

Nota: Elaboración propia. Fuente: SPSS-versión 25

Como se observa la representación de la tabla 12, los valores de las preguntas sociodemográficas en edad y género el P.valor es  $<0,005$ , dando como consecuencia que no existe una distribución normal.

Dentro de las dimensiones de satisfacción laboral intrínseca, extrínseca y el total de satisfacción laboral el P.valor es  $>0,005$ , es decir que sigue una distribución normal.

Dentro de las dimensiones de estrés laboral, por ansiedad, depresión, creencias desadaptativas, presión laboral, mal afrontamiento y el total de estrés laboral se determinó que el P.valor es  $>0,005$ , es decir que sigue una distribución normal.

### 3.4.1. Correlación estrés y satisfacción laboral

**Tabla 13**

*Correlaciones de los totales de estrés y satisfacción laboral*

			TOTAL SUMA ESTRÉS	TOTAL SUMA SATISFACCIÓN
Rho de Spearman	<b>TOTAL SUMA ESTRÉS</b>	Coeficiente de correlación	1,000	,406**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	52	52
	<b>TOTAL SUMA SATISFACCIÓN</b>	Coeficiente de correlación	,406**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	52	52

Nota: Elaboración propia. Fuente: SPSS-versión 25

Como el P valor es ,003 (P valor  $<0,05$ ) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador; es decir, existe una relación estadísticamente significativa. El coeficiente de Spearman (Rho) es de ,406 que según Nuñez Aguilar (2023), es una correlación positiva considerable.

La correlación es positiva porque los datos del instrumento de satisfacción laboral están invertidos, por tal razón, mientras aumenta el puntaje disminuye el estrés y mientras sube el puntaje de satisfacción también sube la satisfacción laboral.

De acuerdo a otras investigaciones que están relacionadas al tema de estrés y satisfacción laboral, se puede analizar la investigación titulada “Estrés laboral, satisfacción laboral en personal de salud de la Microred ampliación Paucarpata”, la misma que tenía como objetivo encontrar la relación entre estrés y satisfacción laboral con respecto al personal de salud. Una vez que obtuvieron los resultados se realizó el análisis de relaciones en donde se determina que sí existe un nivel de correlación según Spearman  $r=0.02$  y una significancia positiva del 0.00 en cuanto a Grado de Satisfacción laboral, en cambio la relación del bienestar Psicológico con los niveles de estrés se presenta con una significancia moderada alta con  $r= 0.501$  y  $p=0.00$  es decir que existe relación directa entre las variables con los niveles de estrés (Ortega y Quispe, 2016).

### 3.4.2. Hipótesis de estrés y datos sociodemográficos

#### 3.4.2.1. Estrés laboral y sexo

**Tabla 14**

*Significación Estrés laboral y sexo*

	TOTAL SUMA ESTRÉS
U de Mann-Whitney	331,500
W de Wilcoxon	709,500
Z	-,110
Sig. asintótica(bilateral)	,912

Nota: Elaboración propia. Fuente: SPSS-versión 25

**Tabla 15**

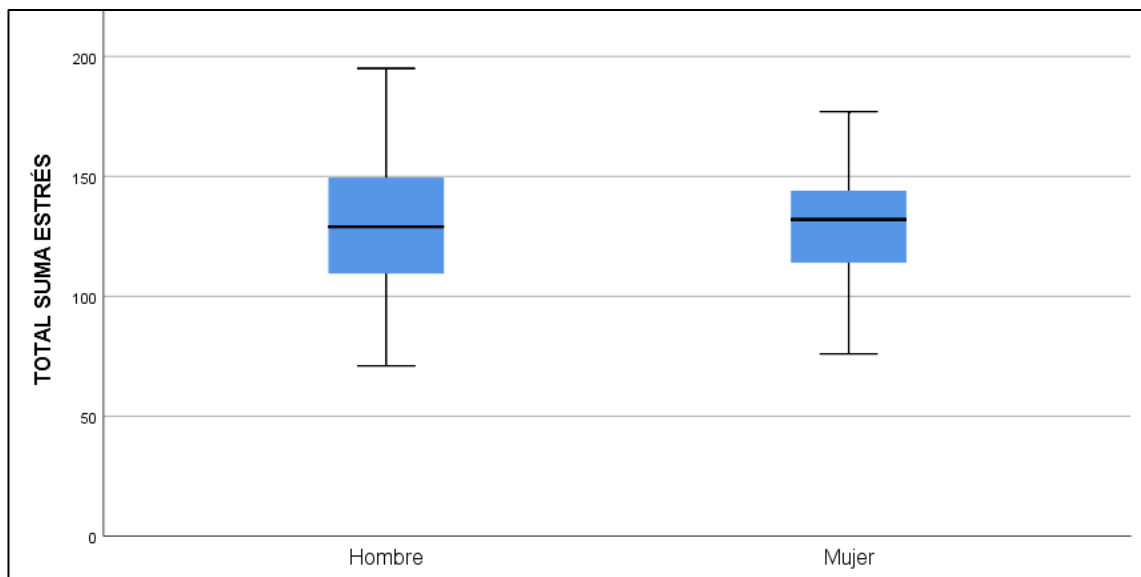
*Media de Estrés laboral y sexo*

Género	Media	N	Desv. Desviación
Hombre	127,56	27	30,894
Mujer	127,88	25	26,928
Total	127,71	52	28,772

Nota: Elaboración propia. Fuente: SPSS-versión 25

**Imagen 1**

*Cajones con la mediana de sexo con respecto a estrés laboral*



Nota: Elaboración propia. Fuente: SPSS-versión 25

Al tener dos poblaciones a comparar (hombres y mujeres), se utilizó la U de Mann-Whitney como estadístico de comparación de hipótesis. Por lo tanto, como se puede apreciar en la Tabla 14 y 15 y el Gráfico 1 las diferencias de medias que no son significativas, el P valor 0,912 (p valor >0,05) por lo tanto se acepta la hipótesis nula, es decir, no existe una diferencia estadísticamente significativa entre estrés laboral y sexo.

De acuerdo a otras investigaciones realizadas según Garcés-Delgado et al., (2023), y su investigación acerca de la “Incidencia del Género en el Estrés Laboral del Profesorado Universitario de la Universidad de La Laguna, España”, los resultados encontrados a través de la U de Mann-Whitney manifiestan que el estrés en el rol del profesorado presenta niveles moderados de estrés, por ende no es estadísticamente significativas las diferencias halladas entre hombres y mujeres, tomando en cuenta que la muestra fue de 564 docentes. En algunas ocasiones sucede que no existe una gran diferencia en la presencia del estrés laboral esto se debe a que en el mundo la presión social está muy arraigada en la mayoría de trabajos, es decir, las personas están en una busca constante de querer cumplir con actividades que incluso no le corresponden descuidando su vida personal y también llegando a afectar en su trabajo que ocasionará el deterioro en el rendimiento o el déficit en la calidad de su labor docente.

### 3.4.2.2. Estrés laboral y autodefinición étnica

#### Imagen 2

*Pruebas no paramétricas entre estrés laboral y etnia*

	Hipótesis nula	Prueba	Sig.	Decisión
1	La distribución de TOTAL SUMA ESTRES es la misma entre las categorías de Autodefinición étnica	Prueba de Kruskal-Wallis para muestras independientes	,605	Retener la hipótesis nula.

Nota: Elaboración propia. Fuente: SPSS-versión 25

#### Tabla 16

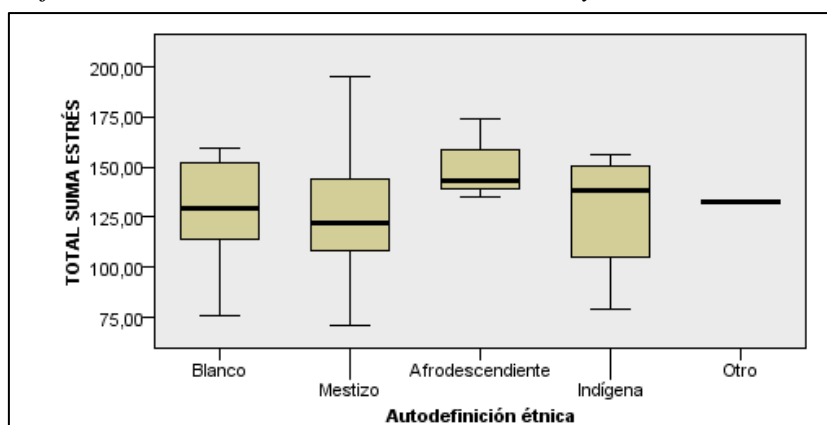
*Media de Estrés laboral y etnia*

TOTAL SUMA ESTRÉS			
Autodefinición étnica	Media	N	Desv. Desviación
Blanco	126,67	6	29,904
Mestizo	125,89	38	29,255
Afrodescendiente	150,67	3	20,599
Indígena	128,00	4	34,108
Otro	133,00	1	.
Total	127,71	52	28,772

Nota: Elaboración propia. Fuente: SPSS-versión 25

### Imagen 3

Cajones con la mediana entre estrés laboral y etnia



Nota: Elaboración propia. Fuente: SPSS-versión 25

Al tener más de dos poblaciones a comparar (blanco, mestizo, indígena y afrodescendientes), se utilizó la Kruskal Wallis como estadístico de comparación de hipótesis. Por tal manera, como se puede apreciar en el Gráfico 3 y la Tabla 15 las diferencias de medias no son significativas en relación al estrés laboral y la etnia, en el Gráfico 2 el P valor 0,605 (p valor >0,05) por lo tanto se acepta la hipótesis nula, es decir, no existe una diferencia estadísticamente significativa entre estrés laboral y etnia.

De acuerdo a otras investigaciones, según Párraga y Escobar (2020) y su investigación acerca de “Los Niveles de Estrés Laboral en Docentes del Centro de Educación Básica Naciones Unidas”, tuvieron una muestra de 28 docentes en donde se pudo observar que en el 86% de los docentes no presentaba de manera significativa un nivel elevado o bajo según la etnia, por tal manera, en el análisis estadístico según Kruskal Wallis no existía una diferencia estadísticamente significativa. Esto se debe a que más se enfocan en otros aspectos relevantes como puede ser la carga laboral, apoyo institucional y las relaciones interpersonales en el ambiente laboral docente.

#### 3.4.3. Hipótesis de satisfacción laboral y datos sociodemográficos

##### 3.4.3.1. Satisfacción laboral con sexo

Tabla 17

Significación de satisfacción laboral y sexo

	<b>TOTAL SUMA</b>
	<b>SATISFACCIÓN</b>
U de Mann-Whitney	278,000
W de Wilcoxon	656,000
Z	-1,091
Sig. asintótica(bilateral)	,275

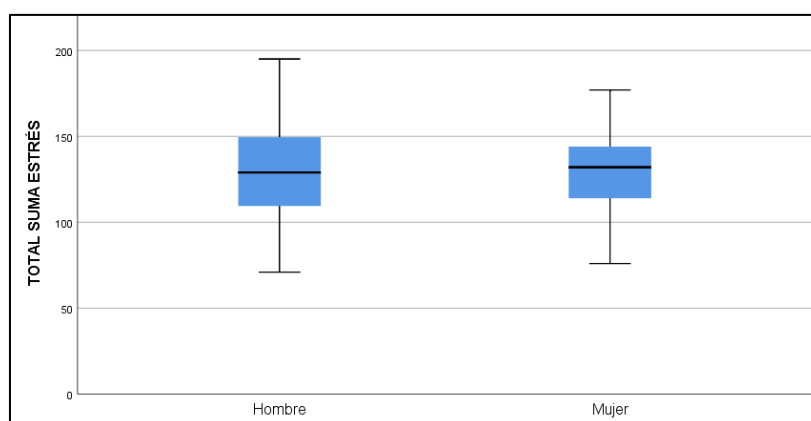
Nota: Elaboración propia. Fuente: SPSS-versión 25



**Tabla 18***Media de satisfacción laboral y sexo*

Género	Media	N	Desv. Desviación
Hombre	63,67	27	15,237
Mujer	69,32	25	19,157
Total	66,38	52	17,297

Nota: Elaboración propia. Fuente: SPSS-versión 25

**Imagen 4***Cajones con la mediana entre satisfacción laboral y sexo*

Nota: Elaboración propia. Fuente: SPSS-versión 25

Al tener dos poblaciones a comparar (hombres y mujeres), se utilizó la U de Mann-Whitney como estadístico de comparación de hipótesis. Por tal manera, como se puede apreciar en la Tabla 16 y 17 y el Gráfico 4 las diferencias de medias que no son significativas, el P valor 0,275 ( $p$  valor  $>0,05$ ) por lo tanto se acepta la hipótesis nula, es decir, no existe una diferencia estadísticamente significativa entre satisfacción laboral y sexo.

De acuerdo a la investigación “La Gestión del talento humano y la Satisfacción laboral en Docentes universitarios”, menciona Zelada-Flores (2020), demostró que la satisfacción de los docentes no existe una diferencia estadísticamente significativa. En este sentido este autor sugirió que se debe considerar una medida de satisfacción laboral general para implementar estrategias adecuadas para mejorar o aumentar la satisfacción en el personal docente. Otro estudio realizado por Moreno-Murcia y Sicilia-Urbina (2017), señala que en España las características sociodemográficas tienen efectos sobre las dimensiones de la satisfacción laboral, especialmente el sexo, donde las mujeres y los hombres están en una búsqueda constante de satisfacción laboral, los hombres por un lado pueden conseguir mayores oportunidades de progreso por ende tener salarios más altos, mientras que las mujeres obtienen más beneficios dentro de sus puestos de trabajo, en este caso como docentes. De acuerdo a la investigación “La Gestión del talento humano y la Satisfacción laboral en Docentes universitarios”, menciona Zelada-Flores (2020), demostró que la satisfacción de los docentes no existe una diferencia estadísticamente significativa. En este

sentido este autor sugirió que se debe considerar una medida de satisfacción laboral general para implementar estrategias adecuadas para mejorar o aumentar la satisfacción en el personal docente.

Los hombres y mujeres tienen semejantes anhelos por alcanzar metas y lograr todos los objetivos que se propongan, adquiriendo sobre sí mismos una satisfacción laboral adecuada para responder eficientemente dentro de su entorno laboral que en este caso es la docencia, siendo un trabajo constante en donde se encuentran expuestos a un sin número de retos y cambios constantes en las metodologías aplicadas por ende muchas veces puede subir o bajar la satisfacción laboral docente para hombres y mujeres dependiendo de las situaciones y los contextos que en ese momento de la investigación puedan estar atravesando.

### 3.4.3.2. Satisfacción laboral y etnia

#### Imagen 5

*Pruebas no paramétricas entre satisfacción laboral y etnia*

	Hipótesis nula	Prueba	Sig.	Decisión
1	La distribución de TOTAL SUMA SATISFACCIÓN es la misma entre las categorías de Autodefinición étnica.	Prueba de Kruskal-Wallis para muestras independientes	,956	Retener la hipótesis nula.

Nota: Elaboración propia. Fuente: SPSS-versión 25

#### Tabla 19

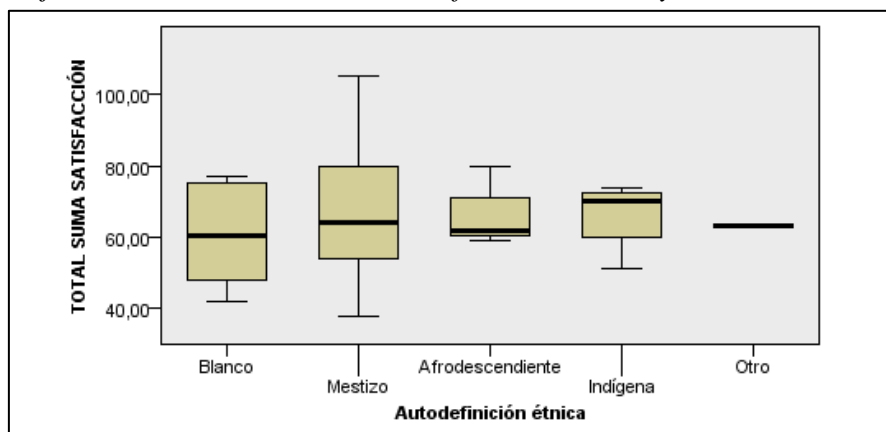
*Media de satisfacción laboral y etnia*

Autodefinición étnica	Media	N	Desv. Desviación
Blanco	60,50	6	14,181
Mestizo	67,37	38	19,041
Afrodescendiente	67,00	3	11,358
Indígena	66,25	4	10,372
Otro	63,00	1	.
Total	66,38	52	17,297

Nota: Elaboración propia. Fuente: SPSS-versión 25

## Imagen 6

*Cajones con la mediana entre satisfacción laboral y etnia*



Nota: Elaboración propia. Fuente: SPSS-versión 25

Al tener más de dos poblaciones a comparar (blanco, mestizo, indígena y afrodescendientes), se utilizó la Kruskal Wallis como estadístico de comparación de hipótesis. Por tal manera, como se puede apreciar en el Gráfico 6 y la Tabla 18 las diferencias de medias no son significativas en relación a la satisfacción laboral y la etnia, el P valor 0,956 (p valor >0,05) por lo tanto se acepta la hipótesis nula, es decir, no existe una diferencia estadísticamente significativa entre satisfacción laboral y etnia.

De acuerdo a investigaciones realizadas, mencionan Avendaño et al., (2021) en su investigación “Satisfacción laboral de los docentes: un análisis desde los factores extrínsecos e intrínsecos”, en la cual demuestran no existe una diferencia significativa en relación a sus datos sociodemográficos entre la Satisfacción laboral docente y la autodefinición étnica, por lo tanto, se evidenció que el 48% de los docentes no presenta una diferencia significativa de acuerdo a su elección con la etnia ya que todas las personas pueden tener satisfacción laboral alta o baja, destacando más bien que en muchos de los casos lo que resulta más relevante es la baja remuneración económica la cual no resulta proporcional con el trabajo realizado, también se refleja inconformidad con las pocas oportunidades laborales presentes en el sistema educativo colombiano, lo cual limita el desarrollo profesional.

Por tal manera, es importante recalcar que las personas actualmente están en búsqueda de alcanzar la mayor satisfacción laboral posible, en donde existan las mismas oportunidades y beneficios para todos sin discriminación, exactamente no existe investigaciones que traten acerca de la satisfacción laboral y alguna etnia en especial que haya alcanzado mayores niveles de satisfacción ya que esto es algo que las personas se autodefinen y más bien se debe de tomar en cuenta otros aspectos más relevantes como los que se mencionaron anteriormente y buscando eliminar sesgos entre los grupos étnicos para que se pueda erradicar completamente la discriminación laboral.

## **CAPÍTULO IV: PROPUESTA**

### **4.1. Guía Didáctica**

### **4.2. Introducción de la Guía Didáctica**

En la Institución Educativa Rafael Suárez Meneses, se ha determinado que existen niveles variados de estrés laboral entre los docentes, los datos indican que un 19,2% de los docentes presentan niveles muy bajos de estrés, lo que sugiere que una porción significativa del personal deduciendo que se sienten cómodos en su entorno laboral. Un 21,2% de los docentes reportan niveles bajos de estrés, indicando una tendencia positiva hacia un ambiente de trabajo saludable. Sin embargo, un 19,2% de los docentes presentan niveles de estrés normales, lo que podría ser indicativo de una carga de trabajo extra pero que todavía es manejable. Otro 21,2% de los docentes experimentan un estrés moderado, lo que podría señalar áreas que requieren atención para evitar que estos niveles aumenten y afecten negativamente su desempeño y bienestar. Finalmente, un 19,2% de los docentes enfrentan niveles altos de estrés, lo que genera preocupación para la institución, ya que a largo plazo puede presentar una serie de problemas relacionados con su salud física y mental. Por otro lado, los niveles de satisfacción laboral en docentes también son variados de acuerdo a lo analizado, por ende, un 19,2% de los docentes reportan una satisfacción laboral nociva, lo que indica un nivel crítico de insatisfacción que puede afectar negativamente su rendimiento laboral. El 67,3% de los docentes se encuentra en un nivel intermedio de satisfacción laboral, lo cual sugiere que, aunque no están completamente insatisfechos si existe la necesidad de ciertas mejoras para elevar su motivación. Finalmente, solo un 13,5% de los docentes experimentan una satisfacción laboral satisfactoria en un pequeño número de docentes que se sienten cómodos dentro de su entorno laboral. Estos datos resaltan la importancia de implementar estrategias efectivas para gestionar y reducir el estrés laboral y para promover el aumento exitoso de la satisfacción laboral el mismo que garantice un entorno educativo más saludable y productivo tanto para docentes como para los estudiantes.

Es importante que exista satisfacción laboral adecuada en docentes para que se genere éxito dentro del sistema educativo, de tal forma mencionan Cantón y Téllez (2016) que al fomentar esto en los docentes puede llegar a influir directamente en la calidad de la enseñanza y el rendimiento académico de los estudiantes. En muchas ocasiones se ha vivido que existen docentes que no disfrutan de su trabajo ocasionando una resistencia por parte de sus alumnos y generando un ambiente laboral inestable que simplemente motive a establecer conexiones negativas entre quienes conforman la Institución educativa. Según Fernández et ál. (2015) incentiva a invertir en estrategias que mejoren y aumenten significativamente la satisfacción laboral docente, siendo esto fundamental para garantizar una educación de alta calidad construyendo así una sociedad mucho más interesada en la educación y su progreso para alcanzar metas positivas a largo plazo.

Es fundamental que dentro del ambiente laboral docente exista un nivel adecuado de satisfacción laboral, por ende, si hay una notable carencia de esta es relevante que se pueda emplear estrategias para elevarla, según Ara y Akbar (2016) mencionan que es importante

que exista un ambiente de trabajo positivo que fomente un ambiente de respeto, apoyo y consideración entre todos los que forman la institución educativa, también es de gran relevancia que se puedan implementar programas de reconocimiento que valoren el esfuerzo y dedicación de los docentes y algo que en muchas ocasiones no se considera importante es mantener la carga de trabajo manejable para evitar agotamiento físico y mental, en el caso que esto no se pueda evitar se debe ofrecer servicios de apoyo emocional y psicológico al trabajador para que pueda mantenerse estable en todo lo que respecta a su contextos sociales, laborales, personales. Por otro lado, Park y Ramos (2018) argumentan acerca de la necesidad de proveer a los docentes materiales y recursos aptos para que puedan ser utilizados en sus clases incluso facilitar el acceso a tecnología actualizada y las respectivas capacitaciones para su uso correcto.

De acuerdo a lo mencionado anteriormente es importante recalcar que los docentes buscan seguridad y estabilidad laboral, es decir, contratos de trabajo que sean claros favorables. Para elevar la satisfacción laboral también es esencial que exista una comunicación efectiva entre los administradores, jefes y el resto de docentes con políticas que promuevan el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, valorando la entrega que existe por parte de los docentes y a su vez el compromiso que tienen con la preparación de sus clases, de tal modo que la Institución debe ser un apoyo continuo en las necesidades que se presenten por parte de los docentes dando como resultado a que exista una enseñanza de mayor calidad generando un impacto positivo en el rendimiento académico de los estudiantes.

Es de gran importancia para Aguilar-Morales et al. (2015) mencionar que Instituciones con elevados niveles de satisfacción laboral docente tienden a tener un mejor desempeño general y resultados educativos positivos en comparación a otras Instituciones. De acuerdo a esto, generar un ambiente escolar positivo va a atraer mayor apoyo por parte de la comunidad que conforma la Institución, generando lazos mucho más sólidos y sostenibles para todos quienes conforman la Institución Educativa.

#### **4.3. Objetivo de la Guía Didáctica**

Reducir los niveles de Estrés e incrementar la satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa “Rafael Suárez Meneses”.

#### **4.4. Contenido de la Guía Didáctica**

##### **4.4.1. Estrés laboral en docentes**

##### **4.4.2. Satisfacción laboral en docentes**

#### **4.5. Estrategias**

#### 4.5.1. Taller N° 1: Disminución del estrés laboral docente

<b>Nombre del Taller</b>	"Gestión del Estrés Laboral para Docentes"
<b>Fecha</b>	Al finalizar cada trimestre escolar.
<b>Lugar</b>	3 Áreas verdes (se recomienda que en lo posible se lo realice en un lugar diferente a la Institución en la que labora).
<b>Tiempo de duración</b>	3 horas
<b>Objetivos</b>	Identificar los factores que contribuyen al estrés laboral en el ámbito educativo. Practicar técnicas interactivas y dinámicas para el manejo del estrés. Fomentar la colaboración y el apoyo mutuo entre los docentes. Desarrollar habilidades prácticas para reducir el estrés de manera efectiva.
<b>Contenidos</b>	Identificación del estrés laboral. Técnicas interactivas de relajación. Estrategias colaborativas de gestión del estrés. Planificación de actividades de bienestar en grupo. Arte Terapia para disminuir el estrés.
<b>Destrezas a desarrollar</b>	Identificación y manejo de factores estresantes. Técnicas de relajación y respiración. Habilidades de trabajo en equipo y apoyo mutuo. Estrategias prácticas de reducción del estrés. Comunicación Efectiva y Resolución de Conflictos

**Tabla 20***Desarrollo del taller N°1: "Gestión del Estrés Laboral para Docentes"*

<b>ACTIVIDAD</b>	<b>DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD</b>	<b>TIEMPO</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>EVALUACIÓN</b>
<b>Bienvenida e Introducción</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Presentación del facilitador y participantes.</li> <li>- Actividad rompehielos: "Círculo de Presentación" donde cada participante dice su nombre y una técnica o estrategia que utiliza para relajarse.</li> </ul>	30 Min	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Presentación en PowerPoint</li> <li>- Dinámicas de presentación</li> </ul>	-
<b>Identificación del Estrés Laboral</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conceptos básicos acerca del Estrés laboral.</li> <li>- Se divide a los participantes en grupos.</li> <li>- Se incentiva a los participantes a realizar una lluvia de ideas sobre los factores que causan estrés.</li> <li>- Clasificación de los factores y una discusión de las causas comunes del estrés laboral.</li> </ul>	40 min	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pizarras</li> <li>- Marcadores</li> <li>- Post-its</li> <li>- Papelotes</li> </ul>	Retroalimentación de lo aprendido y reflexión por parte de los participantes.
<b>Técnicas Interactivas de Relajación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se proporciona información acerca de las diferentes técnicas de relajación que sean más sencillas para su comprensión.</li> </ul>	40 min	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cobijas o colchonetas</li> <li>- Música relajante</li> </ul>	Retroalimentación de lo aprendido y reflexión por parte

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se busca un espacio adecuado en el que las personas se sientan cómodas y sin interrupciones.</li> <li>- Práctica de ejercicios de respiración y estiramientos en grupo.</li> <li>- Juegos de relajación como "El Reloj de la Respiración" donde los participantes sincronizan su respiración con un reloj visual (se puede realizar otra dinámica dependiendo de la necesidad).</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Guías de ejercicios</li> </ul>	de los participantes.
<b>Planificación de Actividades de Bienestar en Grupo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se divide a los participantes en grupos pequeños y deben diseñar un plan de actividades de bienestar que se pueden realizar para disminuir el estrés.</li> <li>- Presentación de los planes y discusión grupal.</li> </ul>	40 min	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Papelotes</li> <li>- Bolígrafos</li> <li>- Materiales para decorar</li> </ul>	Retroalimentación de lo aprendido y reflexión por parte de los participantes.
<b>Comunicación Efectiva y Resolución de Conflictos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se divide a los participantes en grupos</li> <li>- Se proporciona información acerca de ejercicios de comunicación asertiva y en que consiste la asertividad.</li> <li>- Simulaciones de resolución de conflictos en el aula.</li> <li>- Presentación de cada una de las resoluciones de la problemática que fue asignada.</li> </ul>	40 min	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fichas de roles</li> </ul>	Retroalimentación de lo aprendido y reflexión por parte de los participantes.



<p><b>Arte Terapia</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Introducción al arte terapia y sus beneficios.</li> <li>- Elaboración de una obra de arte que refleje sus emociones.</li> <li>- Presentación y explicación de las creaciones y cómo el arte puede ser una herramienta para el manejo del estrés.</li> </ul>	<p>45 min</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Papel</li> <li>- Pinturas</li> <li>- Pinceles</li> <li>- Lápices de colores</li> <li>- Fómix</li> <li>- Goma</li> </ul>	<p>Retroalimentación de lo aprendido y reflexión por parte de los participantes.</p>
<p><b>El árbol de los logros y agradecimientos</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Explicar a los participantes lo que se va a realizar.</li> <li>- Incentivar a los participantes a que reflexionen sobre los aprendizajes y experiencias del taller.</li> <li>- Compartir de manera personal sus logros personales.</li> <li>- Dejar un mensaje escrito en las ramas de un “árbol” que estará pegado en la pared.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Árbol realizado de manera creativa.</li> <li>- Post-its</li> <li>- Marcadores de colores</li> <li>- Cinta adhesiva</li> </ul>	<p>Solicitar que realicen la contestación de una encuesta corta para evaluar la viabilidad del taller realizado.</p>

#### 4.5.2. Taller N° 2: Aumento de la Satisfacción Laboral en docentes

<b>Nombre del Taller</b>	"Fortalecimiento del Bienestar y la Satisfacción Laboral en Docentes"
<b>Fecha</b>	Al finalizar cada trimestre escolar.
<b>Lugar</b>	Áreas verdes (se recomienda que en lo posible se lo realice en un lugar diferente a la Institución en la que labora).
<b>Tiempo de duración</b>	3 horas
<b>Objetivos</b>	Identificar las principales fuentes de insatisfacción laboral en el ámbito educativo. Fomentar un ambiente de trabajo colaborativo y de apoyo entre docentes. Potenciar las habilidades de comunicación y resolución de conflictos. Implementar prácticas de autocuidado y balance entre vida laboral y personal.
<b>Contenidos</b>	Introducción al Bienestar Laboral Factores internos y externos que afectan la satisfacción laboral Comunicación Efectiva y Resolución de Conflictos Autocuidado y Balance Vida-Trabajo
<b>Destrezas a desarrollar</b>	Expresar necesidades y opiniones de manera efectiva. Escucha activa y empatía. resolución de conflictos. Colaboración y apoyo laboral. Autocuidado Equilibrar la vida laboral y personal.

**Tabla 21**

*Desarrollo del taller N°2: “Fortalecimiento del Bienestar y la Satisfacción laboral en Docentes”*

ACTIVIDAD	DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD	TIEMPO	RECURSOS	EVALUACIÓN
<b>Bienvenida e Introducción</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Presentación del facilitador y participantes.</li> <li>- Actividad rompehielos: "Círculo de Presentación" donde cada participante dice su nombre y una palabra que para él sea la satisfacción laboral.</li> </ul>	30 Min	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Presentación en PowerPoint</li> <li>- Dinámicas de presentación</li> </ul>	-
<b>Identificación de fuentes de Satisfacción e insatisfacción laboral</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conceptos básicos acerca de la Satisfacción laboral.</li> <li>- Se divide a los participantes en grupos.</li> <li>- Los participantes realizan un dibujo que represente su entorno laboral.</li> <li>- Identificar y escribir (verde) en la parte superior los elementos que contribuyen a su satisfacción y en la parte inferior escribir (rojo) los que contribuyen a su insatisfacción laboral.</li> <li>- Cada grupo presenta su dibujo y explica los factores correspondientes.</li> </ul>	40 min	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Marcadores (verde y rojo)</li> <li>- Lápices de colores o crayones</li> <li>- Papelotes</li> </ul>	Retroalimentación de lo aprendido y reflexión por parte de los participantes.
<b>¿Es posible tener un ambiente laboral más saludable?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Breve presentación sobre la importancia del trabajo en equipo y el apoyo mutuo.</li> <li>- Explicación de la actividad "La Isla Desierta".</li> </ul>	40 min	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Imágenes variadas</li> <li>- Esferos</li> </ul>	Feedback de los participantes sobre la experiencia y la importancia del

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se divide a los participantes en grupos de 5-6 personas.</li> <li>- Se les presenta un escenario donde su grupo ha quedado varado en una isla desierta.</li> <li>- Cada grupo recibe una lista de 20 objetos, de los cuales solo pueden elegir 10 para sobrevivir (pueden ser impresos).</li> <li>- Los grupos discuten y eligen cuáles 10 objetos llevarán, explicando las razones detrás de cada elección.</li> <li>- Cada grupo presenta sus elecciones y justifica su decisión ante el resto de los participantes.</li> <li>- Se fomenta la discusión y la comparación entre las diferentes estrategias de los grupos.</li> <li>- Una vez que se concluya con los grupos el facilitador resalta la importancia de la colaboración, la comunicación efectiva y el apoyo mutuo observados durante la actividad.</li> </ul>			apoyo mutuo y la colaboración.
Desarrollar habilidades de comunicación asertiva de forma divertida	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Breve presentación sobre la comunicación asertiva.</li> <li>- Explicación del juego "Role-Playing de Escenarios Laborales".</li> <li>- Se divide a los participantes en grupos</li> </ul>	40 Min	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tarjetas con escenarios laborales.</li> <li>- Accesorios o disfraces simples para</li> </ul>	Reflexión grupal sobre los aprendizajes y la aplicación en el entorno laboral.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cada grupo recibe una tarjeta con un escenario laboral específico que puede generar insatisfacción o conflicto.</li> </ul> <p>Ejemplos de escenarios:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Un colega siempre llega tarde a las reuniones y retrasa el trabajo del equipo.</li> <li>▪ Un superior no reconoce el trabajo bien hecho de los docentes.</li> <li>▪ Un compañero toma créditos por el trabajo de otro.</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>- El grupo debe discutir cómo abordarían la situación usando la comunicación asertiva.</li> <li>- Cada grupo representa el escenario asignado mediante un role-playing.</li> <li>- Se asignan roles dentro del grupo.</li> <li>- Los participantes practican la comunicación asertiva para resolver el conflicto de manera efectiva.</li> </ul>		hacer el role-playing más inmersivo (opcional).	
Autocuidado y Balance Vida-Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Breve presentación sobre la importancia del autocuidado y el balance vida-trabajo.</li> <li>- Explicación del juego "La Ruleta del Autocuidado".</li> <li>- Los participantes se dividen en grupos y cada grupo recibe una ruleta (puede ser una ruleta física o una aplicación digital)</li> </ul>	40 min	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ruletas físicas o aplicaciones digitales de ruleta.</li> <li>- Tarjetas con actividades de autocuidado para cada categoría.</li> </ul>	Retroalimentación de lo aprendido y reflexión por parte de los participantes y revisión de los planes de acción personales y la disposición de los

	<p>con diferentes categorías de autocuidado (físico, emocional, mental, social).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cada grupo toma turnos para girar la ruleta.</li> <li>- La ruleta se detiene en una categoría y el grupo debe completar una actividad relacionada con esa categoría.</li> </ul> <p>Ejemplos de actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Físico: Realizar una serie de estiramientos.</li> <li>▪ Emocional: Compartir una afirmación positiva sobre uno mismo.</li> <li>▪ Mental: Resolver un pequeño acertijo o puzzle.</li> <li>▪ Social: Hacer un cumplido a un compañero de grupo.</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Después cada grupo elabora un pequeño plan de acción personal donde cada miembro elige una o dos prácticas de autocuidado que intentará incorporar en su rutina diaria.</li> <li>- Se anima a los participantes a compartir sus planes con los otros grupos.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Actividades para la categoría "mental" (sopa de letras, crucigramas, etc.)</li> <li>- Hojas de papel</li> <li>- Bolígrafos</li> <li>- Marcadores</li> </ul>	participantes a implementarlos.
Mural de Reflexión y Compromisos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Los participantes se dividen en grupos.</li> <li>- Cada grupo recibe un set de materiales y con eso deben crear un "Mural de Reflexión y Compromisos".</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pliegos de papel</li> <li>- Marcadores</li> <li>- Post-its</li> </ul>	Solicitar que realicen la contestación de una encuesta corta

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dividir el papelote en secciones para representar diferentes aspectos del taller (aprendizajes, desafíos, prácticas de autocuidado).</li> <li>- Utilizar las tarjetas con palabras clave para etiquetar y destacar los puntos clave.</li> <li>- Dibujan o escribir mensajes visuales que reflejen sus experiencias y aprendizajes.</li> <li>- Cada grupo presenta su mural al resto de los participantes.</li> <li>- Durante la presentación, explican las decisiones tomadas en el diseño del mural y comparten las experiencias más significativas.</li> <li>- Cada participante elige una práctica de autocuidado o un compromiso específico que desean implementar.</li> <li>- Escriben su compromiso en un post-it y lo pegan en el mural o lo muestran en frente del grupo.</li> <li>- Cierre y Agradecimiento.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tarjetas con palabras clave relacionadas con la satisfacción laboral.</li> </ul>	<p>para evaluar la viabilidad del taller realizado.</p>
--	---	--	---	---

Es fundamental añadir que se ha elaborado una Guía para abordar las problemáticas de estrés laboral que se presentan en los docentes de la Institución proporcionando una serie de estrategias que pueden emplear en su diario vivir dentro de su trabajo como fuera de él. Es necesario proporcionar este material a cada uno de los docentes antes de dar inicio al taller, para que puedan familiarizarse con el contenido de la misma y al final tengan el conocimiento adecuado de cómo deben utilizar la Guía posterior a finalizar los talleres.

## CONCLUSIONES

- Existe una relación estadísticamente significativa entre el estrés y la satisfacción laboral ( $p=0.003$ ), con una compensación positiva considerable ( $Rho=0.406$ ). Este resultado indica que, al aumentar los niveles de satisfacción laboral, el estrés disminuye, lo cual se explica por la inversión de los datos en el instrumento de medición. Estos resultados subrayan la importancia de abordar de manera adecuada la satisfacción y el estrés laboral para promover el bienestar de los docentes.
- En la Institución Educativa Rafael Suárez Meneses se identificó una variabilidad significativa en los niveles de estrés y satisfacción laboral en los docentes. Mientras algunos docentes muestran niveles muy bajos de estrés y buena satisfacción laboral, otros enfrentan niveles moderados y altos de estrés, junto con una satisfacción laboral crítica. El análisis estadístico revela una correlación positiva significativa entre el estrés y la satisfacción laboral, indicando que a medida que la satisfacción laboral aumenta, el estrés disminuye. Esta relación resalta la importancia de implementar estrategias efectivas para reducir el estrés laboral y aumentar la satisfacción entre los docentes.
- Finalmente, existen diferentes estrategias para disminuir el estrés y aumentar la satisfacción laboral. En el presente estudio, dado el contexto existente dentro de la Institución Educativa Rafael Suárez Meneses, se elaboró una guía que permita que los docentes puedan aprender más acerca de sus emociones y cómo manejar los momentos estresantes que se presentan, también de manera grupal se elaboró dos talleres con objetivos específicos. El primer taller se centró en identificar los factores que contribuyen al estrés laboral en el ámbito educativo, practicar técnicas interactivas y dinámicas para el manejo del estrés, fomentar la colaboración y el apoyo mutuo entre los docentes, y desarrollar habilidades prácticas para reducir el estrés de manera efectiva. El segundo taller se enfocó en identificar las principales fuentes de insatisfacción laboral, fomentar un ambiente de trabajo colaborativo y de apoyo entre docentes, potenciando las habilidades de comunicación y resolución de conflictos, e implementar prácticas de autocuidado y balance entre la vida laboral y personal. A través de estos talleres, se busca reducir el estrés laboral en los docentes y, por ende, aumentar su satisfacción laboral, promoviendo un entorno educativo más saludable y productivo.



## **RECOMENDACIONES**

- Se aconseja ampliar el estudio investigativo a muestras más grandes y representativas de docentes tanto de Instituciones que sean financiadas por el Estado como de las que son privadas.
- Se considera profundizar el estudio con más estadísticos que permitan determinar cuáles son las variables más esenciales que determinen el estrés y la satisfacción laboral.
- Se debería buscar estrategias de autorregulación y automotivación para estrés y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa.
- Es aconsejable establecer para los talleres tanto para el aumento de la satisfacción laboral y la disminución del estrés laboral sean variados y se desarrollen al menos trimestralmente y con diferentes estrategias y actividades lúdicas e interactivas que ayuden a comprender mejor lo que se desea transmitir a los docentes.

## REFERENCIAS:

Acosta-Fernández, M., Parra-Osorio, L., Burbano Molina, C., Aguilera-Velasco, M. de los Á., & Pozos-Radillo, B. E. (2020). Occupational stress, burnout, mental health and its relationship with workplace violence in university teachers. *Salud Uninorte*, 35(3), 328–342. <https://doi.org/10.14482/sun.35.3.613.62>

Aguilar-Morales, Norma, Magaña, Deneb y Guzmán, Candelaria. (2015). Satisfacción laboral en profesores investigadores universitarios. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 8(6), 11-28. Recuperado de <https://www.ssrn.com/abstract=2661784>

Alvites-Huamaní, C. G. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 141. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.393>

Ara, Kaukab y Akbar, Aisha. (2016). Un estudio del impacto de las prácticas de pluriempleo en la satisfacción laboral de los docentes universitarios. *Boletín de Educación e Investigación*, 38 (1), 101-116. Recuperado de [http://www.pu.edu.pk/images/journal/ier/PDFFILES/8\\_Kaukab%20&%20Aisha\\_v3\\_8\\_1\\_2016.pdf](http://www.pu.edu.pk/images/journal/ier/PDFFILES/8_Kaukab%20&%20Aisha_v3_8_1_2016.pdf)

Asociación Americana de Psicología. (2017). <https://www.apa.org>. Obtenido de <https://www.apa.org/about/division/activities/dive-student.pdf>

Avendaño Castro, W. R., Luna Pereira, H. O., y Rueda Vera, G. (2021). Satisfacción laboral de los docentes: un análisis desde los factores extrínsecos e intrínsecos. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26 (Número Especial 5), 190-201. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.13>

Bisquerra, R. (2020). *La motivación y el bienestar del profesorado*. Barcelona: Praxis

Bohlander, G., Snell, S., & Morris, S. (2018). *Administración de Recursos Humanos*. 17ª. Edición. México. D.F.: Cengage Learning.

Camarena, J. (2016). La organización como sistema: el modelo organizacional contemporáneo. *Oikos Polis, Revista latinoamericana de Ciencias Económicas y Sociales*, 1(1), 135-174.

Cantón, I., y Téllez, S. (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores. *Revista Lasallista de Investigación*, 13(1), 214-226

CHIAVENATO, Idalberto, *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones. Octava edición en español. 2017.*

Coon, D., y Mitterer, J. (2016). *Introducción a la Psicología: el acceso a la mente y la conducta* (13a ed.). México: Cengage Learning

Félix, Rafael, Claudia García, y Santa Magdalena Mercado. 2018. "El estrés en el entorno laboral. Revisión genérica desde la teoría". *Cultura Científica y Tecnológica* 64 (15): 31-42. <http://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/culcyt/article/view/2481/2300>.

Garcés-Delgado, Y., García-Álvarez, E., López-Aguilar, D., y Álvarez-Pérez, PR (2023). Incidencia del género en el estrés laboral y burnout del profesorado universitario. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 21 (<https://doi.org/10.15366/reice2023.21.3.003>)

Gutiérrez-Santander, P., Morán-Suárez, S., y Sanz-Vázquez, I. (2014). Estrés docente: Elaboración de la escala ED-6 para su evaluación. *RELIEVE - Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa*, 11(1). <https://doi.org/10.7203/relieve.11.1.4196>

Handler, Ch. (2014). Adapt or Die: Competencies Required for Survival as an I-O Psychologist. *The Industrial Organizational Psychologist*, 52(1) 129-132.

Hernández, M. (2017). Satisfacción laboral del personal docente en el departamento de odontología restauradora de la facultad de odontología. En Hernández. Managua: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.

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\\_cuantitativacualitativa\\_y\\_mixtalibre.pdf?1601784484=&responsecontent/disposition=inline%3B+filename%3DMETODOLOGIA\\_DE\\_LA\\_INVESTIGACION\\_LAS\\_RUTA.pdf&Expires=](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/64591365/Metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci%C3%B3n._Rutas_cuantitativacualitativa_y_mixtalibre.pdf?1601784484=&responsecontent/disposition=inline%3B+filename%3DMETODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION_LAS_RUTA.pdf&Expires=)

Kotni, V. V. D. P., & Karumuri, V. (2018). Application of Herzberg Two-Factor Theory Model for Motivating Retail Salesforce. *The IUP Journal of Organizational Behavior*, 17(1), 24-42.

Lagos, A. V. R., Retamal, M. S., Jaque, M. T., y Luengo-Martínez, C. (2019). Condiciones de trabajo y estrés laboral en madres académicas universitarias. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 20(3), 26–34.

Maya, E., Aldana Zavala, J. J., & Isea Argüelles, J. (2019). Liderazgo Directivo y Educación de Calidad. *CIENCIAMATRIA*, 5(9), 114–129. <https://doi.org/10.35381/cm.v5i9.102>

Molina, K. S., y García, C. A. L. (2018). Relación entre el estrés laboral y el área afectiva en los docentes de la Universidad Técnica de Manabí. *Espirales Revista Multidisciplinaria de Investigación*, 1–9.

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.

Noguera, H. (2021). Fortalecimiento de las estrategias de afrontamiento en relación al estrés laboral: una experiencia de sistematización. *Revista electrónica enfermería actual en Costa Rica*, (40), 1-18.

Olascoaga Aviléz, Mónica, y Leydis Pinedo. 2020. "Determinación de causas y consecuencias del estrés provocado en el personal administrativo del Instituto Tecnológico San Agustín de Montería". Tesis de posgrado, Universidad de Córdoba. <https://repositorio.unicordoba.edu.co/handle/ucordoba/3658>.

Pardo, Carol y Laura Garzón. 2021. "Manejo del estrés laboral desde el enfoque cognitivo conductual". Tesis de pregrado, Universidad Cooperativa de Colombia. <http://hdl.handle.net/20.500.12494/34584>.

Park, Chung y Ramos, Hazel. (2018). El nivel de satisfacción laboral como indicador de la tendencia de satisfacción del valor laboral en los sistemas de educación superior. *Revista Internacional de Ciencia y Tecnología Avanzadas*, 112 (2018), 43-56. doi: <https://doi.org/10.14257/ijast.2018.112.05>

Parraga, K., & Escobar, G. (2020). ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA POR EL CAMBIO DE MODALIDAD DE ESTUDIO PRESENCIAL A VIRTUAL. *YACHASUM*, 4(7).

Pascual, A. y Conejero, S. (2015). La desmotivación del profesorado universitario y su relación con variables sociodemográficas, laborales y de personalidad. *Apuntes de Psicología*, 33,5-16.

Patlán Pérez, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Revista Salud Uninorte*, 35(1),156-184. ISSN: 0120-5552. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81762945010>

Pérez Núñez, D., García Viamontes, J., García González, T. E., Ortiz Vázquez, D., & Centelles Cabrerías, M. (2014). Conocimientos sobre estrés, salud y creencias de control para la Atención Primaria de Salud. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-21252014000300009](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252014000300009)

Pérez, F, Díaz, N, Caro, J (2019). Pérez, F. J. C., Díaz, N. DSATISFACCIÓN LABORAL Y CALIDAD DE ATENCIÓN EN EL CENTRO DE DIÁLISIS NEFRO CIX SAC 2018. *CURAE*, 2-10.

Ramírez, J. (2019). El estrés laboral desde una perspectiva relacional. Un modelo interpretativo. *Revista Colombiana de Antropología*, 55(2), 117-147.

Rojas Vargas, N. P., & Madero Gómez, S. (2018). La Responsabilidad Social Corporativa: Contexto Histórico y Relación con las Teorías Administrativas. *CONCIENCIA TECNOLÓGICA*, 29-38.

Sampieri, R. (2018). *Metodología de la investigación* (7a ed.). McGraw-Hill.

Sánchez Gómez, R. (2014). *Gestión y Psicología en Empresas y Organizaciones*. Madrid: ESIC Editorial.

Sarmiento, M. (2017). Salud Mental y desarrollo. *Medicina*, 39(3), 246-254.

Sarsosa, K. y Charria, V.H. (2018). Estrs laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. *Revista Universidad Salud*, 20(1), 44-52.

Valero, E. J. R. (2019). Psicología Organizacional como Componente Determinante de la Gerencia Interdisciplinaria. *Revista Scientific*, 4(14), 101-119.

Vásquez Mancilla, J. R. (2017). *Mejora de la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Anguetrans S.A en Santo Domingo, 2016*. (Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Ingeniera de Empresas), Universidad Tecnológica Equinoccial, Santo Domingo de los Tsáchilas.

Vélez, M. A. G. (2016). Sobre la psicología organizacional y del trabajo en Colombia. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 7(1), 131-153

Vélez, S., Méndez, V., y Vargas, L. (2016). Familia, capital humano, y Psicología Industrial/Organizacional. *Interamerican Journal of Psychology*, 50(3), 433-440.

Yohalmo, R. (2014). *Capacitar o morir: la capacitación de personal como estrategia competitiva* (1a ed.). San Salvador: León Editores.

Zelada-Florez, E. A. (2020). La gestión del talento humano y la satisfacción laboral en docentes universitarios. *Universidad Tecnológica del Perú*. Recuperado de <https://orcid.org/0000-0003-1355-2130>

Zepeda Herrera, F. (2017). *Psicología Organizacional*. <https://biblioteca.uazuay.edu.ec/buscar/item/80369>

Zuñiga, S. y Pizarro, V. (2018). Mediciones de Estrs Laboral en Docentes de un Colegio Pblco Regional Chileno. *Revista Informacin Tecnolgica*, 29(1), 171-180.

## ANEXOS

### Instrumento de Estrés Laboral ED-6

A continuación, va a encontrar una serie de afirmaciones, de las cuales deberá elegir la que a su parecer le corresponde, considerando una valoración de 1 a 5, tomando en cuenta que: 1 = totalmente de acuerdo 2 = de acuerdo 3 = indiferente, ni uno ni el otro 4 = en desacuerdo 5 = totalmente en desacuerdo

Nº	Ítem	1	2	3	4	5
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 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	Veó 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 unidad 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.					

Fuente: (Orozco Fajardo, 2018)

### Instrumento de Satisfacción laboral Docente NTP-394

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

N°	Ítems	1	2	3	4	5	6	7
1	Se siente satisfecho con las condiciones físicas de la Institución							
2	Se siente satisfecho con sus compañeros de trabajo							
3	Se siente satisfecho con el director de la Institución							
4	Se siente satisfecho con la remuneración que genera en la Institución							
5	Se siente satisfecho con las relaciones laborales que existen entre los directivos y los docentes							
6	Se siente satisfecho con las relaciones laborales con las autoridades de la Institución.							
7	Que tan satisfecho se siente con su horario de trabajo.							
8	Que tan satisfecho se siente con la seguridad en el trabajo.							
9	Se siente satisfecho con la libertad para elegir su propio método de trabajo en la Institución.							
10	Se siente satisfecho con el reconocimiento que obtiene por su desempeño docente.							
11	Se siente satisfecho con la cantidad de responsabilidad que se le confía.							
12	Se siente satisfecho con las oportunidades que le brindan para demostrar sus habilidades.							
13	Se siente satisfecho con la formación y actualización que realiza la Institución.							
14	Se siente satisfecho con la atención que se presta a sus sugerencias.							
15	Se siente satisfecho con la variedad de actividades que debe realizar en la Institución							

Fuente: (Pérez Fidalgo, 1999)



## Oficio del Decano

The logo of the Universidad Técnica del Norte (UTN) is located in the top left corner. It features a circular emblem with a red and white design, including a building and the letters 'UTN'.

FACULTAD DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA  
FECYT

Ibarra, 01 noviembre de 2023

Magister  
Franklin Pérez  
RECTOR DE LA UNIDAD EDUCATIVA RAFAEL SUÁREZ MENESES

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 la estudiante Sofia Pauleth González Borja C.C.: 1004543144, del séptimo nivel de la carrera de Psicología, de la Facultad de Educación, Ciencia y Tecnología (FECYT) de la UTN, puedan aplicar una encuesta (virtual o física) a los docentes de la institución, en aproximadamente 15 minutos, en el transcurso del mes de noviembre de 2023, 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 resaltar que, los resultados obtenidos de la encuesta y la guía didáctica desarrollada sobre la base de las debilidades encontradas 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

A blue ink signature of Dr. José Revelo is written over a red circular stamp. The stamp contains the text 'FACULTAD DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA', 'DECANATO', and 'IBARRA - ECUADOR'.

Dr. José Revelo  
DECANO DE LA FECYT

A blue ink signature of Franklin Pérez is written over a circular stamp. The stamp contains the text 'UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE' and 'RECTORADO'.

Nota: Constancia de aceptación en la Unidad Educativa

**Link de acceso para visualizar la Guía para manejar mejor el estrés laboral**

[https://www.canva.com/design/DAGWdy9jJpA/xprJaadDhwXlj0cWa4QFw/edit?utm\\_content=DAGWdy9jJpA&utm\\_campaign=designshare&utm\\_medium=link2&utm\\_source=sharebutton](https://www.canva.com/design/DAGWdy9jJpA/xprJaadDhwXlj0cWa4QFw/edit?utm_content=DAGWdy9jJpA&utm_campaign=designshare&utm_medium=link2&utm_source=sharebutton)