



**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 FISCOMISIONAL SANTA LUISA
DE MARILLAC DE LA CIUDAD DE ATUNTAQUI”**

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Licenciatura en Psicología

Línea de investigación: Desarrollo social y del comportamiento humano

Autor (a): Karla Estefania Vaca Moreno

Director (a): MSc. Marco Antonio Tafur Vásquez

Ibarra – 2025



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE DIRECCIÓN DE BIBLIOTECA

1. IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA

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

DATOS DE CONTACTO			
CÉDULA DE IDENTIDAD:	100505512-2		
APELLIDOS Y NOMBRES:	Vaca Moreno Karla Estefania		
DIRECCIÓN:	Ricardo Sánchez 1-119 y Av. El Retorno		
EMAIL:	kevacam@utn.edu.ec		
TELÉFONO FIJO:	-	TELÉFONO MÓVIL:	0982223349

DATOS DE LA OBRA	
TÍTULO:	"El estrés y su incidencia en la satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional Santa Luisa de Marillac de la ciudad de Atuntaqui"
AUTOR (ES):	Karla Estefanía Vaca Moreno
FECHA: DD/MM/AAAA	08/01/2025
SOLO PARA TRABAJOS DE GRADO	
PROGRAMA:	<input checked="" type="checkbox"/> GRADO <input type="checkbox"/> POSGRADO
TÍTULO POR EL QUE OPTA:	Licenciatura en Psicología General
ASESOR /DIRECTOR:	MSc. Anabela Galárraga/MSc. Marco Tafur

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 08 días del mes de enero de 2025

EL AUTOR:

(Firma)

Nombre: Karla Estefanía Vaca Moreno



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
DIRECCIÓN DE BIBLIOTECA**

Ibarra, 07 de enero de 2024

MSc. Marco Antonio Tafur Vásquez

DIRECTOR DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

CERTIFICA:

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

(f)
MSc. Marco Antonio Tafur Vásquez
C.C.: 1001461217

DEDICATORIA

Con gratitud, dedico este logro a mis padres, por su apoyo incondicional en mi proceso de formación académica. A mis ángeles, mis abuelos por el gran amor y las enseñanzas que me brindaron. Y al amor de mi vida, mi hermana por su apoyo e inspiración.

Con mucho cariño y gratitud para toda mi familia.

AGRADECIMIENTO

Manifiesto mis agradecimientos a mis padres por el amor y el apoyo incondicional brindado, ellos han sido mi fuente de fortaleza para cumplir mis objetivos, con mucho cariño también la dedico a mis amigas que me han impulsado a continuar en los momentos difíciles y me han brindado su cariño.

Mi más sincero agradecimiento a la Universidad Técnica del Norte por abrirme las puertas y brindarme una educación de calidad, y me ha inculcado la importancia del servicio a la comunidad. A mis docentes por sus esfuerzos y su paciencia para transmitir sus conocimientos durante todo mi periodo de formación.

Agradezco con especial gratitud al PhD. Miguel Posso, por su ardua dedicación y amor a la enseñanza. Al MSc. Marco Tafur, mi director del trabajo de titulación, y a la MSc. Anabela Galárraga, mi asesora, por su apoyo y compromiso para llegar a termino en el trabajo de titulación.

RESUMEN EJECUTIVO

La satisfacción laboral es el resultado de múltiples factores que giran en torno al ambiente laboral y que tan motivado se sienten los trabajadores para realizar su trabajo; Por otro lado, el estrés es una respuesta psicofisiológica que se genera en las personas cuando se presenta un desbalance entre las actividades y la capacidad que tiene la persona para desenvolverse en el medio en el que se desarrolla; El objetivo de la presente investigación es analizar los niveles de estrés y la incidencia en la satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional “Santa Luisas de Marillac”; Para estudiar los dos constructos de la presente investigación se utiliza una metodología de tipo mixta, tiene un alcance descriptivo y correlacional, donde se toman en cuenta variables cualitativas y cuantitativas; La muestra del presente estudio fue de un grupo de 40 docentes todos pertenecientes a una Unidad Educativa; Se aplicaron dos reactivos, para medir el estrés en esta investigación se utilizó , el Cuestionario de Estrés Docente ED-6 que consta de 39 preguntas distribuidas en 5 factores, y para medir el nivel de satisfacción utilizamos, la prueba de Satisfacción laboral NTP-394 que está conformada por 15 preguntas distribuidas en 2 factores; La información de los datos estadísticos recopilada fueron procesados con el Paquete Estadístico para Ciencias Sociales (SPSS) versión 25. Además, se utilizó Pearson para medir la correlación que existe entre el estrés y satisfacción laboral, donde se obtuvo un p. valor de 0,00 (p. valor > a 0,05), por lo tanto en la investigación concluyó con que se acepta la hipótesis de investigación; H_1 : existe una correlación estadísticamente significativa entre el estrés y la satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional “Santa Luisa de Marillac”.

Palabras clave: Satisfacción laboral; estrés laboral; docentes

ABSTRACT

Job satisfaction results from multiple factors related to the work environment and how motivated workers feel to perform their tasks. On the other hand, stress is a psychophysiological response that occurs when there is an imbalance between tasks and a person's ability to cope with the environment in which they function. The aim of this research is to analyze stress levels and their impact on job satisfaction among teachers at the "Santa Luisa de Marillac" Fiscomisional Educational Unit.

To study the two constructs of this research, a mixed-methods approach was used with a descriptive and correlational scope, considering both qualitative and quantitative variables. The sample consisted of a group of 40 teachers, all from the same educational institution. Two instruments were applied: to measure stress, the Teacher Stress Questionnaire (ED-6) was used, consisting of 39 questions distributed across five factors; and to measure job satisfaction, we used the Job Satisfaction Test (NTP-394), which contains 15 questions divided into two factors.

The statistical data collected was processed using the Statistical Package for Social Sciences (SPSS) version 25. Additionally, Pearson's correlation was used to measure the relationship between stress and job satisfaction, resulting in a p-value of 0.00 ($p\text{-value} < 0.05$). Therefore, the research concluded by accepting the research hypothesis: H_1 : there is a statistically significant correlation between stress and job satisfaction among the teachers of the Fiscomisional Educational Unit "Santa Luisa de Marillac."

Keywords: Job satisfaction; work stress; teachers

ÍNDICE DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN:.....	1
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	2
1.1 Psicología Organizacional	2
1.1.1 Conceptos	3
1.1.2 Importancia.....	3
1.1.3 Teorías de la Psicología Organizacional.....	4
1.2 El estrés laboral	6
1.2.1 Definiciones.....	6
1.2.2 Clasificación	6
1.2.3 Causas.....	8
1.2.4 Efectos	9
1.2.5 Dimensiones del estrés laboral	10
1.3 Satisfacción Laboral	11
1.3.1 Definiciones.....	12
1.3.2 Importancia de la Satisfacción Laboral	12
1.3.3 Factores Organizacionales que determinan la Satisfacción Laboral	13
1.3.4 Dimensiones de la Satisfacción Laboral.....	14
1.3.5 Relación del Estrés Docente y la Satisfacción Laboral	15
CAPÍTULO II: MATERIALES Y MÉTODOS	16
2.1 Tipo de investigación.....	16
2.2 Instrumentos	17
2.3 Preguntas de investigación e hipótesis	21
2.4 Participantes	22
2.5 Procedimiento.....	22
CAPÍTULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	24
3.1 Estadísticos descriptivos.....	24
3.1.1 Descriptivos de Estrés Docente	24
3.1.2 Descriptivos de Satisfacción Laboral	24
3.2 Caracterización de variables	25
3.2.1 Niveles de Estrés Laboral	25
3.2.2 Niveles de Satisfacción Laboral	26

3.3 Tablas Cruzadas	27
3.3.1 Estrés laboral con Sexo.....	27
3.3.2 Estrés Laboral con Etnia.....	27
3.3.3 Satisfacción laboral con Sexo.....	28
3.3.4 Satisfacción laboral con Etnia	29
3.4 Correlaciones	29
3.4.1 Correlaciones estrés y satisfacción laborales.....	30
3.4.2 Hipótesis de estrés y datos sociodemográficos	31
3.4.3 Hipótesis de satisfacción laboral y datos sociodemográficos.....	34
CAPITULO IV: PROPUESTA	38
4.1 Guía Didáctica	38
4.2 Introducción de la guía didáctica.....	38
4.3 Objetivo General de la guía didáctica.....	38
4.4 Objetivos Específicos de la guía didáctica	38
4.5 Contenidos de la guía	39
4.5.1 Módulo 1: Comprendiendo el Estrés Laboral	39
4.5.2 Modulo 2: Estrategias para reducir los niveles de estrés en los docentes	39
4.5.3 Módulo 3: Taller N°1.....	40
4.6. Modulo 4: Herramienta para gestionar el estrés.....	41
4.6.1 Ejercicios para el manejo del estrés.....	41
4.6.2 Respiración Controlada	42
4.7 Modulo 5: Comprendiendo la Satisfacción laboral	43
4.7.1 Conociendo estrategias para mejorar la satisfacción laboral.....	43
4.7.3 Sesión 4 : Taller N°2.....	44
4.8 Módulo 6: Herramientas que promueven nuestro bienestar	45
4.8.1 Autoconocimiento y bienestar	45
4.8.2 Comunicación Asertiva	46
4.8.3 Importancia de trabajar en equipo	46
4.9 Consideraciones de la guía didáctica:.....	46
CONCLUSIONES.....	47
RECOMENDACIONES	48
BIBLIOGRAFÍA	49

ANEXOS	55
Instrumento de Estrés Laboral ED-6	55
Instrumento de Satisfacción laboral Docente NTP-394	57

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Cuestionario de Estrés Docente ED-6 (2011) por Gutiérrez, Morán, Sanz e Inmaculada</i>	17
Tabla 2. <i>Test de Satisfacción Laboral NTP- 394 (1979) por Warr, Cook y Wall</i>	19
Tabla 3. <i>Alfa de Cronbach de los test realizados</i>	21
Tabla 4. <i>Descriptivos de Estrés Docente</i>	24
Tabla 5. <i>Descriptivos de Satisfacción Laboral</i>	25
Tabla 6. <i>Niveles totales de Estrés Laboral</i>	25
Tabla 7. <i>Niveles totales de Satisfacción Laboral</i>	26
Tabla 8. <i>Tabla cruzada entre la variable nivel de estrés total y la variable sexo</i>	27
Tabla 9. <i>Tabla cruzada entre la variable nivel total de estrés y la variable autodefinición étnica</i>	27
Tabla 10. <i>Tabla cruzada entre la variable nivel total de satisfacción laboral y la variable sexo</i>	28
Tabla 11. <i>Tabla cruzada entre la variable total de satisfacción laboral y la variable autodefinición étnica</i>	29
Tabla 12. <i>Tabla de Kolmogorov-Smirnov, para una muestra</i>	30
Tabla 13. <i>RHO de Pearson para correlación de estrés y satisfacción laboral</i>	30
Tabla 14. <i>Estadístico U de Mann-Whitney</i>	31
Tabla 15. <i>Tabla de medias entre sexo y estrés</i>	31
Tabla 16. <i>Tabla de medias entre estrés y autodefinición étnica</i>	33
Tabla 17. <i>Estadístico U de Mann-Whitney</i>	34
Tabla 18. <i>Tabla de medias entre la satisfacción laboral y el sexo</i>	34
Tabla 19. <i>Tabla de medias entre la satisfacción laboral y autodefinición étnica</i>	36

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. <i>Cajones con la mediana de estrés con respecto al sexo</i>	32
Figura 2. <i>Prueba de hipótesis</i>	32
Figura 3. <i>Cajones con la mediana de estrés con respecto a la autodefinición étnica</i>	33
Figura 4. <i>Prueba de Kruskal- Wallis para muestras independientes</i>	33
Figura 5. <i>Cajones con la mediana de la satisfacción laboral con respecto al sexo</i>	35
Figura 6. <i>Prueba de Hipótesis</i>	36
Figura 7. <i>Cajones con la mediana de la satisfacción laboral con respecto a la autodefinición étnica</i>	36
Figura 8. <i>Prueba de Kruskal- Wallis para muestras independientes</i>	37

INTRODUCCIÓN:

Motivaciones

La presente investigación se desarrolló porque se consideró importante indagar sobre como el estrés incide en la vida de los docentes y en qué tan satisfechos están con el entorno, además se definió importante este tema debido a que, post pandemia no se han realizado muchos estudios sobre estos temas que son relevantes en el ambiente laboral y que influyen en la motivación y en la productividad de los docentes.

Problema de Investigación

El estrés es una de las mayores problemáticas a las que se enfrentan las personas hoy en día, como tal, es objeto de preocupación social y foco de atención del comportamiento humano en el ámbito laboral. Los individuos definen el estrés como la respuesta natural y automática que tienen las personas cuando se enfrentan a situaciones tensionantes, que exigen niveles de rendimiento superiores a los normales, el estrés intensificado puede tener un impacto negativo en todos los aspectos de la vida de un individuo (Macias et al., 2021).

En la actualidad, el estrés laboral en docentes es cada vez más frecuente y acarrea varias causas, de entre las principales podemos encontrar: las condiciones del lugar de trabajo debido a que esto predispone a que los docentes no puedan cumplir con su rol de educadores, de una manera adecuada y tengan que adaptarse a las adecuaciones de las Instituciones Educativas, que en muchas de las ocasiones son limitadas.

También otra de las causas es la sobrecarga de trabajo a los docentes, lo que provoca que no puedan realizar bien una tarea, debido a que tienen que ejecutar varias labores asignadas durante la jornada laboral.

Y por último los problemas de disciplina del alumnado, pueden ser un factor estresor para los docentes, ya que la tensión emocional y cognitiva de enfrentarse constantemente a situaciones de comportamiento desafiantes pueden ser difíciles de gestionar. Las exigencias de mantener el orden en el aula, lidiar con conflictos interpersonales y lidiar con conductas disruptivas pueden ser muy estresantes para los maestros.

Es importante tomar en cuenta que el hecho de tener estrés trae consigo varios efectos, de entre los cuales se pueden presentar complicaciones en el ámbito físico y mental, puede inducir a que los docentes tengan bajo rendimiento en sus labores, además el estrés puede causar que los docentes sientan insatisfacción laboral y que por estas razones se pueda presentar un ambiente laboral negativo e incidir en la calidad de educación que se imparte en las instituciones educativas.

Como menciona Vidal (2019), el estrés tiene muchos efectos negativos, como cefaleas tensionales, trastornos gastrointestinales, envejecimiento prematuro, ansiedad, irritabilidad y depresión. Todo ello puede provocar frustración y bajo rendimiento en el trabajo.

Justificación

Tanto el estrés como la satisfacción laboral en los docentes son temas de gran importancia y que actualmente están siendo estudiado a nivel local, nacional e incluso a nivel mundial, debido a que estos elementos influyen, en la calidad de la educación porque los docentes que se sienten más satisfechos y que tienen niveles de estrés muy bajos, son más propensos a ofrecer un entorno de aprendizaje positivo y más efectivo, donde los alumnos tengan un aprendizaje significativo.

Autores como Suárez et al., (2020), recalcan la importancia en la actualidad de que las comunidades en general tenga un cuerpo docente satisfecho, ya que esta condición no solo trae consigo beneficios para los estudiantes, sino que también aporta a la formación de ciudadanos con conocimientos y facultades, fundamentales para el desarrollo y el progreso de la sociedad y de la población mundial.

Objetivo General

Analizar el estrés y su incidencia en la satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional “Santa Luisa de Marillac”.

Objetivos Específicos

1. Caracterizar los niveles de estrés y satisfacción laboral que tienen los docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional “Santa Luisa de Marillac”.
2. Identificar la correlación existente entre el estrés y la satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional “Santa Luisa de Marillac”.
3. Diseñar estrategias para la disminución del estrés y el aumento de la satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional “Santa Luisa de Marillac”.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 Psicología Organizacional

La Psicología Organizacional, es una ciencia que se enfoca en el estudio del comportamiento humano en el entorno laboral, y se encarga de diversas actividades fundamentales dentro de las empresas. Su importancia radica en varios aspectos clave, en primer lugar, permite cuidar la salud mental de los empleados, lo que contribuye a un buen clima laboral y una mayor

productividad. Asimismo, ayuda a medir los riesgos psicosociales y la adecuada distribución de tareas entre otras actividades relevantes, lo que a su vez facilita el logro de los objetivos organizacionales de manera más efectiva.

1.1.1 Conceptos

En el contexto organizacional, la Psicología se fundamenta en la aplicación de conocimientos, habilidades, técnicas y metodologías, considerando los entornos laborales en los que se halla. Su propósito es promover el bienestar económico, social, de salud, ambiental y mental a todos los integrantes de la organización, incluyendo a trabajadores, obreros, gerentes e incluso a socios.

Por esta razón grandes científicos decidieron estudiar a la Psicología Organizacional, y brindaron sus aportes tanto teóricos como experimentales. Autores como Correa et al., (2021) exponen que la perspectiva organizacional, hace un gran aporte al establecer una estructura y cultura que fomenta la motivación y el desempeño eficaz de los trabajadores, así como plantea lo importante que es proveer a los trabajadores, de la información necesaria y condiciones seguras para realizar su trabajo en un ambiente laboral agradable y satisfactorio.

También es importante reconocer el gran propósito que tiene la psicología en su rama organizacional en el entorno laboral y como su estudio ayuda a recalcar la importancia del bienestar y la satisfacción de los trabajadores para el buen funcionamiento de una empresa. Es esencial resaltar el aporte que realiza Valero (2019) quien menciona que el propósito de la psicología organizacional como tal, es aumentar la dignidad y el desempeño de los seres humanos, en las organizaciones para las que trabajan con el objetivo de avanzar en la ciencia, conocimiento del comportamiento humano y en los factores clave para mejorar el ambiente de las organizaciones y velar por el bienestar de los trabajadores.

1.1.2 Importancia

La Psicología Organizacional contribuye a la selección y retención del talento, además fomenta la diversidad e inclusión de los seres humanos, tomando en cuenta el bienestar y las necesidades tanto de los trabajadores como de la empresa, en la mejora del ambiente de trabajo, lo que conduce a una mayor productividad, motivación y sentido de bienestar para todos los miembros que conforman la organización. Según Rondón (2019) el bienestar en el ambiente de trabajo depende de la capacidad de la organización de brindar respuesta a las demandas del contexto y dicha capacidad puede mejorar a partir de las soluciones y las buenas relaciones que hay en la organización donde se tienen claro los objetivos de bienestar para todos sus miembros.

En medio de estos puntos donde se destaca la importancia, también se habla de cómo la satisfacción laboral es un factor del que la psicología organizacional juega un papel importante. Autores como Herrera et al., (2017) exponen que los empleados que tienen una mayor satisfacción con la vida son más cooperativos con la organización y con sus

compañeros de trabajo, gestionan mejor el tiempo y son más eficientes en sus actividades laborales.

1.1.3 Teorías de la Psicología Organizacional

Considerando que esta rama de la Psicología es una ciencia, existen diferentes teorías en la psicología organizacional de las que podemos destacar algunas que han sido relevantes para las empresas y su crecimiento.

a. Teoría Clásica

Esta teoría fue creada por Frederick Taylor en el año de 1911, la misma tenía el postulado de que el dinero es la principal fuerza que motiva a los empleados a trabajar en una organización. Autores como Ríos (2022) explican algunos de los postulados planteados por Taylor, el principal postulado es, que el hombre es un simple engranaje de la máquina, definiéndolo así como un recurso que debe generar y ser productivo, además se habla de la importancia de tener una buena maquinaria y tecnología todo esto anteponiéndose al ser humano y sus necesidades en el entorno laboral, el diseño de esta teoría es lógico y determinista en donde también se plantea la descomposición de tareas para que cada empleado realice una actividad simple y repetitiva, lo que hacía que las actividades laborales sean muy monótonas y en donde los salarios también eran muy bajos.

Cabe recalcar que este modelo fue una gran innovación a principios del siglo XX y gracias a este se pudo tomar en cuenta varios otros factores como la motivación y las necesidades de los trabajadores y dio el inicio a la creación de varias otras teorías en las que comenzaron a tomar en cuenta puntos clave tanto del bienestar empresarial como de los trabajadores.

b. Teoría de las Relaciones Humanas

Esta teoría fue desarrollada en respuesta a la teoría clásica o mecanicista, esta enfatiza en la importancia del elemento humano en las organizaciones. Surgió en Estados Unidos en la década de 1930, liderado por Elton Mayo, como respuesta a la visión mecánica de los trabajadores, esta teoría se centró en las relaciones sociales y el ambiente laboral como un factor de un impacto significativo en la productividad y satisfacción de los empleados, promoviendo así la independencia, la confianza y la comunicación efectiva entre los trabajadores y la dirección. Ríos (2022) plantea la diferencia entre la visión mecanicista de la gestión científica y la teoría de las relaciones humanas en la que se recalca que los factores sociales son esenciales para el entorno laboral y que las persona se sienten mejor y son más productivas cuando están bien integradas en su entorno laboral y social.

Algunas de las principales características e ideales que se toma en cuenta en la teoría de las relaciones humanas es que hace énfasis en los factores humanos, es decir toma en cuenta los factores como la necesidad emocional, social y personal de los trabajadores, además fomenta las interacciones de manera informal entre los empleados para el buen ambiente laboral. Esta

teoría es muy usada para la gestión, la formación de liderazgo, la motivación de los empleados y la creación de un entorno de trabajo seguro e inclusivo.

c. Teoría de la Jerarquía de Necesidades

Acorde a Gómez (2023) menciona que, Maslow en 1943 sugirió la teoría de las necesidades humanas, que surge y se integra en las ciencias sociales, siendo una de las teorías más relevantes en el área de la motivación, administración, desarrollo y conducta en el ámbito empresarial.

Además, autores como Morales y Alvarado (2022) explican que esta jerarquía tiene cinco categorías de necesidades que han sido organizadas según la importancia y la motivación de la vida. cuando una persona satisface sus necesidades, surge otras necesidades para cambiar o modificar su conducta, estas categorías son las siguientes:

Necesidades fisiológicas: Son de origen biológico y afectan la vida de personas, estas necesidades básicas se consideran e incluyen necesidades como respirar, dormir, alimentación y refugio.

Necesidades de seguridad: Se refiere a la seguridad personal, orden, seguridad física contra el crimen, seguridad laboral, ingresos y recursos, seguridad familiar, seguridad de salud y seguridad de propiedad personal.

Necesidades afiliación: Aquí se encuentra la necesidad de formar parte de un grupo y socializar con las demás personas.

Necesidades reconocimiento: Se refiere a la autoestima, los logros especiales y el respeto por los demás, satisfaciendo estas necesidades, confianza y valor humano en la sociedad.

Necesidades de autorrealización: Para Maslow, la autorrealización es satisfacer las necesidades humanas y hacer aquello para lo que "el hombre nació", y logra satisfacer sus necesidades y sentirse bien consigo mismo y con las actividades que realiza.

d. Teoría de la Motivación- Higiene

La teoría de la motivación y la higiene de Herzberg, también conocida como teoría de la higiene dual, sugiere que hay dos factores a considerar: factores motivacionales intrínsecos y extrínsecos según Siesquen et al., (2023), mencionan dos factores que influyen de forma independiente en la satisfacción laboral.

Los factores intrínsecos, que están relacionados con el contenido del trabajo e incluyen factores como la aprobación, la responsabilidad, el nivel de logro, el progreso y la naturaleza del trabajo, en donde si estos factores son positivos, la motivación aumentará y aumentará la satisfacción en el trabajo.

Los factores de higiene- extrínsecos, por otro lado, están relacionados con las condiciones ambientales y laborales como: Salarios, condiciones laborales, seguridad laboral,

condiciones laborales y políticas de la empresa, la ausencia de estos elementos puede generar insatisfacción, pero su presencia sólo elimina la insatisfacción y no necesariamente garantiza la satisfacción. Desde una perspectiva humanista, el estrés laboral puede ocurrir si hay insatisfacción con los factores motivacionales y una percepción negativa de los factores higiénicos. Cabe recalcar que de la teoría de la motivación-higiene, también se han utilizado otros enfoques humanistas, como la jerarquía de necesidades de Maslow, para comprender el estrés y la satisfacción laboral.

1.2 El estrés laboral

El estrés es una de las mayores problemáticas a las que se enfrentan las personas hoy en día, como tal, es objeto de preocupación social y foco de atención del comportamiento humano en el ámbito laboral.

1.2.1 Definiciones

Morales y Alvarado (2022) mencionan que los individuos perciben el estrés como la reacción natural y automática que experimentan cuando se enfrentan a situaciones estresantes que demandan niveles de rendimiento superiores. Un aumento significativo en los niveles de estrés puede tener repercusiones negativas en todos los aspectos de la vida de una persona.

Es importante recalcar que otros autores también definen el estrés como; Guzmán, A. (2020) mencionan al estrés docente, como efectos que se manifiesta a través de emociones negativas, que surgen como resultado de diversas experiencias en el trabajo que pueden generar sentimientos de enojo, ansiedad, nerviosismo, frustración o depresión. No solo la situación en sí afecta a los docentes, sino también factores como el tamaño del grupo, los desafíos específicos de los estudiantes, la variedad de materias que enseñan, la carga horaria, el tipo de contrato con la escuela y la sobrecarga institucional.

Hay que recalcar que reconocidas organizaciones como; la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016) define el estrés laboral como la respuesta tanto física y emocional que las personas tienen cuando se ha generado un desequilibrio entre las exigencias, los recursos y capacidades que tienen las personas para hacer frente a las situaciones, además menciona que el estrés laboral está determinado en función a las relaciones laborales y la organización del trabajo. Investigadores como Buitrago-Orjuela et al., (2021) definen al estrés laboral como el resultado de la interacción entre el ambiente laboral; donde se toma en cuenta los factores que intervienen significativamente en el desempeño de las organizaciones.

Finalmente, Uribe (2015) menciona que el estrés es un fenómeno natural que se da en todos los seres humanos en respuesta a reacciones específicas en términos de estímulos o circunstancias que pueden ser positivas o negativas según las perciban las personas.

1.2.2 Clasificación

Según Cortés et al., (2020) señalan que existe el estrés laboral, este es uno de los tipos de estrés, que se centra únicamente en el ambiente de trabajo, y que puede ser causado por varios aspectos como; la presión que tiene el trabajador para realizar una actividad que agota física

y/o mentalmente al empleado y provoca consecuencias tanto positivas como negativas en el trabajo, cuando se produce un desequilibrio entre el trabajo y la vida privada y también el aspecto de cuando la productividad de la empresa u organización no tiene un buen manejo y esto genera que haya discordancias y malos entendidos entre los miembros que conforman la empresa.

El estrés laboral se puede clasificar en varias categorías, en las que se toma en cuenta la falta de control sobre el trabajo, la monotonía y la carga de trabajo entre otros factores.

Angulo et al., (2020) mencionan que existe un nivel alto de estrés, que puede ser producido al estar expuesto a un entorno demandante, donde muchas de las veces los recursos tanto materiales, infraestructura, personales y la remuneración no sean justos, ocasionando no solo problemas de salud muy graves a la persona, sino que también puede causar una baja productividad en las instituciones.

Mientras grandes organizaciones también amplían el estudio del estrés y la clasificación, la American Psychological Association (APA, 2010) expresa que, existen diferentes tipos de estrés de entre los que destacan:

a. Estrés Agudo

Actualmente las personas están propensas a sufrir estrés agudo y sus vidas se trastornan tanto que terminan en caos y crisis. Los síntomas de estrés agudos son temporales son causados por una inquietud excesiva y persistente, se asocia con migrañas, presión arterial alta, dolor en el pecho y enfermedades cardíacas, esta es la forma más común de estrés y surge no sólo de demandas y presiones pasadas, sino también de demandas y tensiones anticipadas en el futuro cercano. Al tratarse de un estrés de corta duración, el estrés agudo no tiene tiempo suficiente para causar daños importantes. Los síntomas más comunes son: Una combinación de angustia emocional, ira e irritabilidad, ansiedad y depresión, esto puede ir acompañado de problemas intestinales y dolores musculares.

b. Estrés Agudo Episódico

Algunas personas suelen sufrir estrés agudo y sus vidas se trastornan tanto que terminan en caos y crisis. Los síntomas de estrés agudos y temporales son causados por una inquietud excesiva y persistente. El tratamiento del estrés episódico agudo requiere intervención en varios niveles y generalmente requiere la ayuda de un médico, ya que se asocia con migrañas, presión arterial alta, dolor en el pecho y enfermedades cardíacas. El trabajo profesional puede tardar varios meses.

c. Estrés Crónico

Se manifiesta cuando una persona se siente atrapada en una situación deprimente, enfrentando demandas y presiones constantes durante periodos prolongados. Este tipo de estrés puede tener consecuencias graves, incluyendo el suicidio, la violencia, enfermedades

cardíacas e incluso cáncer. Las personas tienden a acostumbrarse al estrés crónico, olvidando su presencia, lo que puede llevar a un agotamiento físico y mental, así como a síntomas difíciles de tratar que pueden requerir intervención médica y terapias de manejo del estrés.

1.2.3 Causas

El estrés puede ser causado por varias situaciones que pueden suscitarse en el entorno familiar y laboral y todo esto se debe tomar en cuenta ya que el estrés puede ser causado por múltiples factores. Para autores como Segura y Pérez (2017) el estrés puede ser causado por algo que sucede en nuestro entorno y también algo que sucede en nuestro interior. Puede provenir de situaciones conflictivas en el ámbito laboral, una crisis familiar o un mal manejo de las frustraciones que se tiene en el diario vivir; este malestar puede ser intermitente, transitoria o crónica. Se debe tomar en cuenta que el efecto principal que tiene el estrés es el movimiento del sistema corporal de "lucha, huida o miedo".

Es decir, puede traer afectaciones a nivel del sistema nervioso, ya que se activa el sistema nervioso simpático el cual hace que la persona este en modo de supervivencia puesto que puede identificar algún peligro en el ambiente laboral, por situaciones como un ambiente de convivencia problemático, limitaciones en cuanto a la infraestructura y material que dota la empresa para que la persona realice su trabajo o a su vez la excesiva carga laboral o el mal manejo de los recursos por parte de los directivos de la empresa.

Como mencionan Polania et al., (2023) coexisten fuentes típicas de estrés, entre ellas: condiciones físicas de trabajo como iluminación, herramientas utilizadas, condiciones de seguridad y salud; gestión y distribución del tiempo de trabajo, carga de trabajo y la falta de comunicación, además, el estrés puede provocar que los docentes se sientan insatisfechos con su trabajo, y por estos motivos puede surgir un ambiente laboral negativo y afectan la calidad de la educación impartida en las instituciones educativas.

Entre las múltiples causas del estrés laboral también se encuentran, la falta de control en el trabajo, la monotonía, los plazos cortos brindados para entregar un trabajo, la presión de los jefes directivos, el acoso laboral, la excesiva responsabilidad laboral, las habilidades conflictivas de los empleados, la falta de motivación, y por último el miedo a perder el trabajo también es una causa común del denominado estrés laboral.

Basándose en importantes estudios Bada Quispe et al., (2020) mencionan que las altas demandas laborales y poco control sobre su ejercicio, son los puntos claves para desencadenar altos niveles de estrés en los trabajadores, impactando directamente en la vida de las personas.

Autores como Cortés et al., (2020) mencionan ciertos factores estresantes que pueden presentarse y pueden ser muy comunes los cuales son:

Las causas están relacionadas con las actividades laborales del trabajador, como altos niveles de demanda laboral y la sobrecarga de trabajo.

Puede ser un factor determinante las cosas relacionadas con la organización de la empresa, y como la falta de control en la planificación, y el no tener definido el periodo de horario de trabajo puede influenciar para que se presenten niveles de estrés elevados y genere un malestar en los trabajadores.

La mala cooperación con los directivos de la empresa o con los compañeros de trabajo, falta de reconocimiento a los logros del desempeño laboral y el mal ambiente laboral, también son factores que se debe tomar en cuenta.

Las causas relacionadas con la infraestructura y los medios tecnológicos limitados, como entornos muy mal iluminados, sin una fuente de ventilación adecuada y la falta de materiales para desarrollar las actividades laborales de manera eficiente puede ser determinante para que los trabajadores comiencen a tener síntomas de estrés debido al entorno limitado en el que desarrolla las actividades.

Las causas socioeconómicas se enfocan directamente en la organización, ya que, si no se brinda la seguridad económica adecuada a la actividad y las horas de trabajo, así como también si no se brinda posibilidades ni oportunidades de ascensos, al igual que una excesiva carga de trabajo y un sueldo deficiente puede determinar que el trabajador sienta niveles de estrés muy altos y no se sienta satisfecho con su desarrollo.

1.2.4 Efectos

Es importante tomar en cuenta que el hecho de tener estrés trae consigo varios efectos, de entre los cuales se pueden presentar complicaciones en el ámbito físico y mental que puede inducir a que los docentes tengan bajo rendimiento en sus labores. Como menciona Vidal (2019) el estrés tiene muchos efectos negativos, como cefaleas tensionales, trastornos gastrointestinales, envejecimiento prematuro, ansiedad, irritabilidad y depresión. Todo ello puede provocar frustración y bajo rendimiento en el trabajo.

También hay varios autores que respaldan la postura de Vidal, autores que han estudiado los efectos del estrés y los daños a la salud que este puede causar. Diaz (2021) menciona que la exposición constante al estrés puede causar daño al sistema circulatorio del cuerpo, aumentando la susceptibilidad a enfermedades cardiovasculares, como aumento de la presión arterial, a nivel psicológico, el exceso de estrés puede generar ansiedad y hasta depresión, lo que conduce a comportamientos poco saludables, incluido un mayor consumo de nicotina, drogas y alcohol además puede predisponer a que las personas tengan hábitos alimentarios poco saludables; y problemas para dormir.

Autores como Barceló (2020) menciona algunos de los efectos que puede traer consigo el estrés en cuenta, en el ámbito de la salud mental, los cuales son:

Insomnio o problemas con el descanso y esto puede causar que las personas consuman de pastillas para dormir por un periodo largo de tiempo.

Cambios en la cuanto, a la ingesta de alimento, esta se puede ver reducida o a su vez puede que esta ingesta aumente, además puede haber un cambio en las actividades que realice la persona o puede ser que estas actividades que ahora ya no le genere sentimiento de bienestar el realizar estas actividades y ya no las haga.

La persona puede llegar a tener sentimientos como frustración, culpa, impotencia, soledad, tristeza y sentimientos de desesperanza ya que el entorno laboral no puede ser el adecuado o a su vez es un entorno en el que el ambiente de trabajo es malo, por tal razón tras experimentar niveles de estrés puede comenzar a tener pérdida de concentración o falta de ánimo para realizar las actividades que antes eran placenteras y dentro de lo normal, ahora cosas tan simples le pueden costar realizar en su trabajo.

En el nivel organizacional y laboral, estos problemas de salud aumentan cuando, en las instituciones educativas se asigna un grupo de trabajo grande, y se deben tomar en cuenta factores como, la variedad de materias que enseñan los docentes, la carga horaria, el tipo de contrato y la sobrecarga de trabajo, todo esto puede influir en que las docentes cometan errores al momento de realizar las diferentes actividades. Ortiz (2020) menciona que es más probable que los docentes estén irritables y desconcentrados en su trabajo, ocasionando así que cometan errores, baja productividad, y por motivos del desgaste se ocasione un mayor ausentismo en las instituciones educativas, así como la disminución de la calidad y cantidad del desempeño laboral y por último puede llevar a muchos de los docentes a pensar en renunciar a sus empleos.

1.2.5 Dimensiones del estrés laboral

Para delimitar las diferentes áreas en las que se puede medir y recolectar los datos sobre el tema de estudio como es el estrés; se utilizó la escala de Estrés Docente ED-6, que fue elaborada en el año 2011 por Gutiérrez, Morán, Sanz e Inmaculada, la prueba cuenta con 39 ítems organizados por 5 subescalas o factores que son los siguientes:

a. Estrés por Ansiedad

Según Hernández et al., (2020) el estrés por ansiedad hace referencia a la inquietud que se da de manera excesiva y la tensión que puede llegar a sentir un docente en relación con las actividades que realiza en su trabajo. Esta subescala es muy importante porque ayuda a reflejar como los niveles de las cargas laborales, y como esto puede generar niveles de ansiedad elevados por la exposición al entorno laboral demandante que puede llegar a tener un docente.

b. Estrés por Depresión

El que una persona pueda presentar algunos de los síntomas de tener depresión se encuentra ligado a las situaciones laborales y a las actividades a las que pueden estar expuestos los docentes en las instituciones educativas. Como menciona Hernández et al., (2020) el factor de estrés causado por depresión evalúa aspectos como sentimientos de tristeza, la

desesperanza, la anhedonia y otros síntomas que están estrechamente ligados con la depresión en el ámbito laboral.

c. Estrés por Creencias Desadaptativas

Este factor también se encuentra en la escala ED-6, según Hernández et al., (2020) esta dimensión se encarga de evaluar, la presencia de creencias inadecuadas que pueden tener los docentes con respecto su entorno laboral. Esta subescala contiene reactivos que ayudan a identificar creencias que pueden generar malestar en el ámbito laboral docente y puede causar que los docentes no tengan un buen desenvolvimiento en sus actividades diarias.

d. Estrés por Presión Laboral

Esta dimensión nos puede ayudar a medir los niveles de estrés y como esto está directamente relacionado como el estar en un entorno demandante puede generar malestar al personal docente. Como lo menciona Hernández et al., (2020) la dimensión denominada estrés por presión laboral fue diseñada para medir el malestar que puede ser causado por la gran demanda y la presión que es derivada por las exigencias que las instituciones educativas tienen con el personal docente.

Según autores como Acosta Suclupe (2022) mencionan que en cuanto se refiere a la presión este es un término que hace referencia a las diferentes acciones y actividades que hace que una persona se sienta tensionada y comprometida a terminar con una tarea que le han encomendado y que puede resultarle un tanto difícil de llevarla a cabo.

e. Estrés por mal Afrontamiento

Esta subescala puede ser de gran ayuda para medir como la capacidad para afrontar los retos o las consecuencias de sus decisiones que tiene el personal docente puede ser un factor determinante para que el docente pueda experimentar niveles altos de estrés. Como lo menciona Hernández et al., (2020) esta dimensión ayuda a medir como el estrés tiene relación con la falta de habilidades para afrontar situaciones estresantes en el contexto laboral en el que se encuentran los docentes.

Mejía (2022) menciona que el mal afrontamiento surge cuando el individuo tiene dificultad con el poder relacionarse con otras personas en su entorno como, por ejemplo, puede tener problemas con el trabajar en equipo, dificultades para cumplir con las actividades y el poder resolver de manera efectiva los problemas que se puedan presentar en su entorno laboral ya sea con sus jefes como con sus compañeros de trabajo.

1.3 Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral en el docente es un tema importante en el campo de la educación, esta hace mucho énfasis en la actitud de bienestar que los docentes sienten en el trabajo, incluido el ambiente laboral, las relaciones interpersonales, el reconocimiento ante su labor, las recompensas y la realización personal.

Esta se logra cuando los seres humanos logran sus objetivos, cumplen sus metas a corto como a largo plazo y se sienten bien en los diferentes ambientes, una persona siente satisfacción cuando le dan el merecido reconocimiento por la labor realizada en la organización, cuando la empresa lo considera importante y cuando el ambiente laboral, y las relaciones con los compañeros de trabajo son positivas y todos los miembros de la organización colaboran para lograr las metas de la empresa

1.3.1 Definiciones

Varios autores dan su punto de vista y definen a la satisfacción laboral desde sus enfoques; según González et al., (2022) la satisfacción laboral está definida como un extenso conjunto de actitudes y reacciones emocionales que los trabajadores tienen con respecto a la labor realizada, y que se constituye a partir de la comparación entre las expectativas planteadas y los que ha obtenido de la actividad laboral que ha estado realizando en la organización.

Además, autores como Zambrano y Zambrano (2022) definen la satisfacción laboral como la perspectiva que tienen los trabajadores sobre su trabajo, la misma puede ser positiva o negativa y esto se mide a través de las expectativas que tiene un trabajador y las posibilidades de desarrollo y logros que obtiene en la organización y en sus relaciones interpersonales en su entorno laboral.

De igual manera existen varios autores que definen a la satisfacción laboral. Mientras autores como Gómez et al., (2022) señalan que la satisfacción es una actitud positiva o estado emocional que resulta de la experiencia laboral que llega a tener un empleado. Manosalvas et al., (2015) definen a la satisfacción laboral, como un estado emocional positivo o placentero que depende de la percepción subjetiva del sujeto sobre la experiencia laboral.

Finalmente es importante recalcar el enfoque que nos brindan Chiang et al., (2021) mencionando que la satisfacción laboral como la actitud que tiene el empleado hacia su puesto de trabajo, y plantean el análisis de que, la satisfacción laboral se basa en el hecho de que los empleados insatisfechos muestran actitudes negativas hacia su puesto de trabajo y la organización. Esta satisfacción depende de la congruencia entre lo que los empleados quieren y necesitan de su puesto de trabajo y lo que éste les ofrece.

1.3.2 Importancia de la Satisfacción Laboral

Varios autores mencionan la importancia del que el trabajador se sienta satisfecho en su entorno laboral. Según Romero et al., (2021) la satisfacción laboral está implicado en aspectos vinculados con los trabajadores y las empresas, y tiene que ver desde el nivel de desempeño tiene el trabajador, hasta cuanto tiempo puede quedarse el trabajador en esa empresa. Hay que tomar en cuenta que la perspectiva que tenga un empleado puede ser buena o mala por múltiples factores como; su trabajo, sus compañeros, y los miembros que conforman la organización.

También hay que tomar en cuenta que existe otro factor muy importante que influye en el hecho de que un trabajador se sienta satisfecho en su lugar de trabajo y se predisponga a ser

productivo en su labor. La motivación laboral es importante para la satisfacción de los empleados, esto se debe a que ayuda a mantener el equilibrio en el trabajo, contribuye a la organización a aumentar la productividad y los ingresos, mediante el uso adecuado de los recursos, además puede reducir el nivel de ausentismo laboral. Cuando los empleados se sienten reconocidos por su empresa, y reciben incentivos económicos por su buen desempeño, se sienten motivados para seguir trabajando (Martínez et al., 2015).

1.3.3 Factores Organizacionales que determinan la Satisfacción Laboral

Según Puyol (2021) existen factores organizacionales que sin duda alguna determinan la satisfacción de los trabajadores de acuerdo con las actividades laborales que realicen:

a. Satisfacción con el trabajo

Se considera que ciertas particularidades del trabajo están relacionadas con la satisfacción que necesitan los trabajadores, debido a que el cumplimiento de los objetivos planteados dentro de su jornada laboral motivan y estimulan a los trabajadores en una organización u empresa. Según la investigación realizada por Ramírez et al., (2020) se establecen los siguientes componentes que tienen implicación en las actividades laborales:

Variedad de habilidades: El trabajo implica realizar una variedad de tareas, lo que requiere el uso de habilidades y aptitudes específicas.

Reconocimiento de tareas: La labor busca concluir tareas desde su inicio hasta su finalización, estableciendo metas diarias para alcanzar esos objetivos.

Significancia de la tarea: La medida en que la labor impacta la vida o el trabajo de los demás, ya sea dentro de la empresa o en el entorno, se refiere a cómo el colaborador percibe la importancia de la tarea que realiza.

Soberanía: El puesto de trabajo proporciona al empleado autonomía, libertad y la capacidad esencial de tomar decisiones en la organización de sus responsabilidades laborales.

Retroalimentación: La extensión en la que las funciones del puesto permiten al trabajador obtener información clara y constante sobre su desempeño.

Sistema de recompensas justas: La satisfacción laboral puede ser recompensada de varias maneras, tanto intrínsecas como extrínsecas. Las extrínsecas son las que la empresa proporciona en función del desempeño y el mérito de los empleados, como los salarios y las políticas para ascender a puestos superiores en la empresa, así como las recompensas y el reconocimiento de los líderes. En cambio, las intrínsecas son las que el trabajador experimenta dentro de sí mismo: ser competente, sentirse orgulloso y estar satisfecho por un trabajo bien hecho (Ortega, 2018).

Para que una empresa logre incrementar su productividad, es fundamental implementar este tipo de recompensas. Reconocer y premiar a los empleados por su desempeño adecuado debe ser visto como un aspecto necesario y equitativo, ya que contribuye a que los trabajadores se

sientan satisfechos con su labor diaria, lo que a su vez eleva notablemente la satisfacción laboral.

a. Condiciones favorables de trabajo

Los empleados disfrutan de un entorno laboral acogedor; Puyol (2021) argumenta que esto se da por el deseo de los empleados de estar en un lugar que les permita disfrutar de su bienestar personal y realizar su trabajo de manera efectiva. Cabe recalcar que autores como; Mori y Bardales (2020) también mencionan que un buen desempeño del trabajador será posible con un entorno físico cómodo y una infraestructura adecuada. Estas afirmaciones de los autores anteriores demuestran que el clima laboral es un tema de gran importancia para que todos los miembros de las organizaciones sientan satisfacción de trabajar y formar parte de la empresa.

b. Colegas que otorguen apoyo

Los comportamientos que tiene un jefe o un directivo es uno de los más importantes factores que hay que también influye en la satisfacción de los trabajadores. Autores como Sierra (2022) mencionan que los empleados que tienen jefes que son comprensivos y hacen que los trabajadores se sientan valorados, tienen una mejor actitud y predisposición para realizar sus actividades laborales. Aquí podemos hacer énfasis en como las relaciones interpersonales positivas dentro de la empresa puede interferir o ser un factor determinante para que un trabajador se sienta satisfecho en su empresa. Por esta razón, se necesita un jefe comprensivo, que ofrezca una retroalimentación donde se brinden espacios para que los trabajadores den sus opiniones y sean tomadas en cuenta con el debido interés, ya que esto mejorara el clima laboral y a su vez hará que los niveles de satisfacción laboral sean óptimos y los trabajadores se sientan bien en su ambiente de trabajo (Aguirre et al., 2017).

c. Afinidad entre personalidad y el cargo laboral

Ya que las personas tienen las habilidades, y actitudes adecuadas para el trabajo, un alto vínculo entre el individuo y las actividades que realiza en la jornada laboral, da como resultado una alta satisfacción. Es muy probable que las personas con talentos potenciales obtengan un mayor reconocimiento en su puesto u ocupación, tengan más éxito en su trabajo y se sientan más satisfechos, lo que les motivará a seguir trabajando de la mejor manera posible (Pinilla, 2019).

1.3.4 Dimensiones de la Satisfacción Laboral

Para determinar las dimensiones de la satisfacción laboral, es importante recalcar que usaremos la prueba, NTP 394, que fue creado por Warr, Cook y Wall en el año de 1979, este tiene 2 factores los cuales son:

a. Factores Intrínsecos

Como menciona Castro et al., (2021) los factores intrínsecos son los que permiten a las personas satisfacer sus necesidades de autorrealización, tomando en cuenta que los trabajadores son fuente de motivación y entre ellos se motivan para que realicen el trabajo de manera eficaz. Por otro lado, Suárez et al., (2022) hace referencia de los factores motivadores como el contenido de un puesto y las tareas y responsabilidades que conlleva, lo que hace que aumente la satisfacción de los empleados y, como resultado, aumenta la productividad. Estos factores incluyen motivación, valores, actitudes y percepciones.

b. Factores Extrínsecos

Es importante recalcar lo que expone; Castro et al., (2021) quien menciona que este tipo de factor tiende a satisfacer las necesidades primarias del individuo. En otras palabras, estos factores están relacionados con la situación laboral en la que se encuentra el empleado y muchas veces causan insatisfacción en el mismo, resultando en una falta de motivación para realizar el trabajo. Estos factores incluyen, entre otros, compensación, ambiente de trabajo, seguridad, estatus, condiciones de trabajo y supervisión.

1.3.5 Relación del Estrés Docente y la Satisfacción Laboral

Tanto el estrés como la satisfacción laboral en los docentes son temas de gran importancia y que actualmente están siendo estudiados, debido a que estos elementos influyen, en la calidad de la educación porque los docentes que se sienten más satisfechos y que tienen niveles de estrés muy bajos, son más propensos a ofrecer un entorno de aprendizaje positivo y más efectivo, donde los alumnos tengan un aprendizaje significativo.

Autores como Muñoz Becerra y Campiño Montoya (2020) recalcan la importancia en la actualidad de que las comunidades en general tenga un cuerpo docente satisfecho, ya que esta condición no solo trae consigo beneficios para los estudiantes, sino que también aporta a la formación de ciudadanos con conocimientos y facultades, fundamentales para el desarrollo y el progreso de la sociedad y de la población mundial.

Como parte de investigaciones anteriores donde se estudia a el estrés y la satisfacción laboral docente se encuentran los siguientes hallazgos: En un estudio sobre el estrés en docentes en la ciudad de Lima. Ramírez et al., (2021) menciona que, en una muestra de 86 docentes, el 84.88% (73 docentes) manifestaron tener un nivel intermedio de estrés y el 15.12% (13 docentes) mostraron tener un nivel de estrés normal. Además, en otro estudio se encontró que según Martínez (2019), en una muestra de 153 docentes en Manabí – Ecuador, se evidencio que, los niveles de estrés laboral son altos en la zona educativa 4 del país. Las condiciones laborales en estas instituciones educativas son malas y tienen un impacto negativo en la actividad y el desarrollo, además la comunicación y la participación se ven afectadas, lo que genera síntomas como ansiedad, apatía y resistencia al cambio. Estos factores psicosociales contribuyen al desarrollo de enfermedades relacionadas con el trabajo, afectan el desempeño de las personas, grupos, organizaciones y, en última instancia, la calidad de la educación. Por otra parte, Yovera y Espiritu (2021) constatan que el estrés elevado es un problema común

para los profesores de escuela primaria del Norte de Lima, independientemente de su situación laboral, género o duración de la experiencia profesional. Los síntomas físicos del estrés afectan principalmente a profesores con poca experiencia profesional. Haciendo referencia a investigaciones sobre la satisfacción laboral se pudo constatar que según Ocampo (2022) utilizando datos de docentes encuestados, demostraron tener un alto porcentaje de insatisfacción laboral, y que aproximadamente el 21 % de los docentes rurales estaban menos que satisfechos con su trabajo. También, encontraron que varias particularidades a nivel individual y escolar, incluyendo ser un maestro de sexo masculino, ser un profesor de aula de mediana edad, están correlacionados con insatisfacción laboral en las instituciones educativas. De la misma manera Contreras et al., (2015) aporta con la investigación mencionando que las dinámicas del mundo social, profesional y económico obligan al comportamiento humano a protegerse de situaciones que puedan suponer un cierto nivel de riesgo, por lo que establecer o mantener relaciones interpersonales se ha convertido en una tarea desafiante para las personas. Con base en este enfoque, las dificultades encontradas a nivel organizacional para formar grupos de trabajo similares se evalúan sobre la base de la confianza y la satisfacción laboral a nivel de los empleados y entre ellos y sus empleadores. Dada la importancia de la enseñanza en la sociedad, se espera que un docente enseñe, forme y oriente, pero al mismo tiempo, en muchos casos, también actúe como padre.

La relación entre el estrés docente y la satisfacción laboral es un fenómeno complejo con importantes implicaciones para los docentes. Las exigencias y el estrés emocional de un entorno académico pueden provocar mucho estrés. Se debe recalcar la importancia de abordar el estrés en beneficio de la comunidad docente. Aumentar la satisfacción laboral y permitir que los educadores alcancen su máximo potencial requiere habilidades de manejo del estrés, apoyo profesional y la creación de un ambiente de trabajo positivo. Esto mejorará el desarrollo inclusivo de los estudiantes y de todo el sistema educativo.

CAPÍTULO II: MATERIALES Y MÉTODOS

2.1 Tipo de investigación

La investigación mixta, se ha convertido en una herramienta metodológica cada vez más utilizada en varios campos del conocimiento y la investigación, hay que recalcar que el tipo de investigación nos sirve para obtener una comprensión más profunda y completa de un fenómeno de estudio.

Según autores como Hernández-Sampieri y Mendoza (2020) la investigación mixta es un diseño de investigación que combina datos cuantitativos y cualitativos en un solo estudio o programa multifásico. Los datos cuantitativos se recopilan mediante encuestas, experimentos u otras técnicas objetivas y son numéricos, mientras que los datos cualitativos se recopilan a través de observaciones, grupos focales o entrevistas. La investigación fue cualitativa de diseño de investigación- acción como mencionan Hernández-Sampieri y Mendoza (2020) la

investigación cualitativa de diseño investigación es participativa y cíclica, además busca comprender y mejorar las situaciones problemáticas en un entorno específico. La estrecha conexión entre la teoría y la práctica diferencia a este diseño de otros enfoques, en donde el conocimiento se crea a partir de la acción y la reflexión.

Por consiguiente, existen autores como Creswell y Creswell (2018) quienes también sostienen que, la investigación mixta es un paradigma de investigación que recopila y analiza datos cuantitativos y cualitativos, luego los integra, fusiona o conecta para obtener una comprensión más profunda del problema de investigación.

Asimismo, la investigación realizada fue de alcance descriptivo y correlacional, según autores como Herrera et al., (2017) mencionan que, una investigación es de alcance descriptivo y correlacional cuando se busca describir características o fenómenos de interés y establecer relaciones entre variables. Para llevar a cabo una investigación de alcance correlacional, es necesario contar con una base de conocimiento e información que haya sido abordada, al menos, desde el nivel descriptivo. Esto implica que la investigación debe contar con información previa sobre el tema y fenómeno de estudio, y puede recurrir a fuentes primarias o contemplar etapas internas de alcance descriptivo para obtener la información y mediciones sobre las variables.

Por otro lado, este estudio fue realizado con un diseño no experimental de carácter transversal, según Hernández-Sampieri y Mendoza (2020) exponen que este tipo de estudio esta caracterizado por recolectar datos en un tiempo único, con el objetivo de describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Este tipo de investigación puede ser descriptiva, correlacional o causal, y se usa en estudios transeccionales, exploratorios y descriptivos.

Adicional a esto, fue un estudio no probabilístico, dado que según autores como Hernández-Sampieri y Mendoza (2020) en este tipo de investigación la selección de la muestra no es al azar. Esto implica que no todos los miembros de la población tienen la misma oportunidad de ser seleccionados para la muestra. Para seleccionar a los participantes del estudio, el investigador utiliza su propio juicio o criterio.

2.2 Instrumentos

En la investigación se utilizó el Cuestionario de Estrés Docente ED-6 (2011) elaborado por Gutiérrez, Morán, Sanz e Inmaculada, que cuenta con 39 reactivos que están organizados en 5 dimensiones, este cuestionario sirvió para evaluar los niveles de estrés de los docentes.

Tabla 1. Cuestionario de Estrés Docente ED-6 (2011) por Gutiérrez, Morán, Sanz e Inmaculada

Factores	Reactivos
EAN	1.Me cuesta tranquilizarme tras los contratiempos laborales.

-
- 2.En muchos momentos de la jornada laboral me siento tenso y nervioso.
 - 3.La tensión del trabajo está alterando mis hábitos de sueño.
 - 4.Hay tareas laborales que afronto con temor.
 - 5.Los problemas laborales están afectando mi salud física.
 - 6.La tensión en el trabajo está alterando mis hábitos alimenticios.
 - 7.En la Institución Educativa se dan situaciones de tensión que hacen que me entre sudores fríos.
 - 8.Ante los problemas en el trabajo siento que se me altera la respiración.
 - 9.La tensión laboral hace que vaya al baño con más frecuencia de lo normal.
 - 10.Tomo algunos tranquilizantes o fármacos para aliviar mi malestar físico por sentir presión en el trabajo.

-
- EDEP**
- 11.Me siento triste con más frecuencia de lo que era normal en mí por los problemas laborales.
 - 12.Tiende a ser pesimista ante los problemas del trabajo.
 - 13.Veo el futuro sin ilusión alguna.
 - 14.Tengo la sensación de estar desmoronándome emocionalmente.
 - 15.Siento ganas de llorar sin una razón aparente.
 - 16.Me falta energía para afrontar la labor de profesor.
 - 17.Me cuesta concentrarme cuando me pongo a trabajar.

-
- ECRED**
- 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.

-
- EPEL**
- 22.Acabo las jornadas de trabajo extenuado/a.
 - 23.A medida que avanza la jornada laboral siento más necesidad de que ésta acabe.
 - 24.Realizar mis programaciones curriculares me resulta difícil.
-

-
25. A algunos alumnos lo único que les pido es que no me molesten mientras enseño a los demás.
26. Hay clases en las que empleo más tiempo en llamar la atención (reñir) que en explicar.
27. Los malos momentos personales de los estudiantes me afectan personalmente.
28. Me afecta las agresiones verbales por parte de los estudiantes.
29. Me desmotiva la falta de apoyo de los padres en problemas de disciplina de sus hijos.
30. Me afecta la rivalidad entre grupos de profesores.
31. Siento estar lejos de mi autorrealización profesional y laboral.
32. Estoy bastante distanciado del ideal de profesor con el que comencé.
33. He perdido la motivación por la enseñanza.
34. Me desalienta la inestabilidad de mi puesto como docente en la institución educativa.

-
- EMAF** 35. El aula (o aulas) en la que trabajo me resulta acogedora.
36. Mis relaciones sociales fuera de la institución (familia, pareja, amigos, etc.) son muy buenas.
37. Mis compañeros cuentan con mi apoyo moral y profesional.
38. Afronto con eficacia los problemas que a veces surgen con los compañeros de trabajo.
39. Resuelvo con facilidad los problemas del trabajo y con mis estudiantes.

-
- EAN** Estrés por ansiedad
- EDEP** Estrés por depresión
- ECRED** Estrés por creencias desadaptativas
- EPEL** Estrés por presión laboral
- EMAF** Estrés por mal afrontamiento
-

También se utilizó la prueba de Satisfacción laboral NTP-394 (1979) elaborado por Warr, Cook, y Wall, cuenta con 15 reactivos que están divididos en factores intrínsecos y extrínsecos. Esta prueba sirve para evaluar el nivel de satisfacción del personal docente.

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

Factores	Reactivos
----------	-----------

-
- SLEXT**
1. ¿Qué tan satisfecho se siente con las condiciones físicas de su trabajo?
 2. ¿Qué tan satisfecho se siente con la libertad para elegir su propio método de trabajo en la institución?
 3. ¿Qué tan satisfecho se siente con sus compañeros de trabajo?
 4. ¿Qué tan satisfecho se siente con el reconocimiento que obtiene por el trabajo bien hecho?
 5. ¿Qué tan satisfecho se siente con su superior inmediato?
 6. ¿Qué tan satisfecho se siente con la responsabilidad que se le ha asignado en la institución?
 7. ¿Qué tan satisfecho se siente con su salario?
 8. ¿Qué tan satisfecho se siente con la posibilidad de usar sus capacidades en la institución?

-
- SLINT**
9. ¿Qué tan satisfecho se siente con las relaciones entre autoridades y docentes en su institución?
 10. ¿Qué tan satisfecho se siente con sus posibilidades de promocionar sus conocimientos en la institución?
 11. ¿Qué tan satisfecho se siente con el modo en que la institución educativa está gestionada?
 12. ¿Qué tan satisfecho se siente con la atención que se presta a las sugerencias que hace en su trabajo?
 13. ¿Qué tan satisfecho se siente con su horario de trabajo?
 14. ¿Qué tan satisfecho se siente con la variedad de tareas que realiza en su trabajo?
 15. ¿Qué tan satisfecho se siente con la seguridad en el trabajo?

SELXT Factores Extrínsecos

SLINT Factores Intrínsecos

Además, se empleó el coeficiente alfa de Cronbach para medir la fiabilidad interna de ambos tests. Este estudio tenía como objetivo establecer la consistencia y uniformidad de los elementos del instrumento. Adicionalmente, se aplicó el criterio de Mallery (2003) para determinar el límite aceptable del valor de la dimensión. A continuación, se muestran los resultados logrados:

Tabla 3. Alfa de Cronbach de los test realizados

Alfa de Cronbach	Valor	Criterios de George y Mallery (2003)
Escala de Estrés Docente (ED-6)	,948	Excelente
Estrés por ansiedad	,928	Excelente
Estrés por depresión	,919	Excelente
Estrés por creencias desadaptativas	,674	Cuestionable
Estrés por presión laboral	,887	Bueno
Estrés por mal afrontamiento	,814	Bueno
NTP 394: Satisfacción Laboral: Escala general de satisfacción	,945	Excelente
Factores Extrínsecos	,864	Bueno
Factores Intrínsecos	,926	Excelente
Resultado general de los test:	,963	Excelente

Nota: Elaboración propia. Fuente: SPSS-versión 25

2.3 Preguntas de investigación e hipótesis

Las preguntas de investigación que guiaron este estudio se formularon de la siguiente manera:

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

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

- Hipótesis 1: Existe una correlación entre el estrés y la satisfacción laborales de la Unidad Educativa Fiscomisional “Santa Luisa de Marillac”.
- Hipótesis 2: Existe una relación estadísticamente significativa entre los factores sociodemográficos y las dimensiones del estrés laboral, en docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional “Santa Luisa de Marillac”.
- Hipótesis 3: Existe una relación estadísticamente significativa entre los factores sociodemográficos y las dimensiones de la satisfacción laboral, en docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional “Santa Luisa de Marillac”.

2.4 Participantes

Los participantes en la presente investigación son las personas que colaboran en la recopilación, el análisis o la interpretación de datos para responder a las preguntas de investigación, además que es importante contar con su previa autorización para hacer uso de la información brindada en la aplicación del instrumento (Creswell y Creswell, 2017).

En la investigación, el universo de estudio fue de 40 personas, en este caso se aplicó un censo a los docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional “Santa Luisa de Marillac” de la ciudad de Atuntaqui, donde se obtuvo como resultados que, 30 eran mujeres y 10 eran hombres. A partir de los primeros datos sociodemográficos se obtuvo que el rango etario de los docentes se encontraba oscilando de entre los 24 a los 64 años, asimismo se pudo verificar que de esta población 35 participantes se autoidentificaron como mestizos, 4 de los individuos se autoidentificaron como indígenas y 1 de los individuos se autoidentificó como afrodescendiente. También se pudo constatar que el rango de experiencia laboral estaba de entre 1 a 39 años y del total de los encuestados 25 de ellos tenían contrato, 10 de los participantes contaban con un nombramiento definitivo en la institución educativa y 5 de los encuestados trabajaban mediante contrato provisional, esta muestra refleja una amplia diversidad en cuanto a las trayectorias profesionales, las relaciones laborales y la composición étnica del universo de estudio.

2.5 Procedimiento

En la investigación se aplicaron dos instrumentos, el Cuestionario de Estrés Docente ED-6 de Gutiérrez, Morán, Sanz e Inmaculada, para medir el nivel de estrés en el personal docente; y el test de Satisfacción laboral NTP-394 de Warr, Cook y Wall, para medir el nivel de satisfacción laboral en los docentes, cabe recalcar que se realizó una encuesta donde se encontraban ambos test, la misma fue publicada en la plataforma Google Forms. Posterior a esto se realizó el respectivo acercamiento con la autoridad de la Institución Educativa Fiscomisional “Santa Luisa de Marillac” de la ciudad de Atuntaqui, donde se obtuvo la autorización por parte de la Madre Rectora, esto se realizó por medio de un oficio firmado por el decano de la Facultad de Educación Ciencia y Tecnología, para poder realizar el censo a los docentes de la Institución Educativa, hay que resaltar que antes de iniciar con la recolección de datos se realizó una pequeña inducción a los docentes, donde se explicó cuál

era la finalidad del estudio que íbamos a realizar, asimismo se elaboró un consentimiento informado que fue aceptado por todos los docentes para hacer uso de los datos recolectados en el censo, y utilizarlos en esta investigación, como último punto hay que resaltar que la encuesta estuvo disponible desde el 2 de abril del 2024 hasta el 5 de abril del 2024 en la plataforma Google Forms, donde cada docente respondió los reactivos y se logró recolectar los datos que nos sirvieron para esta investigación.

Posterior a este procedimiento, se ingresaron los datos de los dos test en el programa IBM SPSS Statistics versión 25, y se utilizó el coeficiente alfa de Cronbach para analizar la confiabilidad de los test de estrés docente ED6 y de satisfacción laboral NTP-394. Es crucial subrayar que en el cuestionario de estrés docente ED6, las preguntas relacionadas con la dimensión de estrés por mal afrontamiento (EMAF) fueron invertidas antes de su análisis, ya que estas interrogantes evalúan elementos adversos del afrontamiento. Se llevó a cabo esto con el objetivo de que todas las respuestas del test apunten hacia una misma dirección al cálculo total del nivel de estrés de los profesores.

Con respecto al nivel de clasificación del Test de Estrés Docente ED6, Gutiérrez et al., (2018) clasifica los niveles de acuerdo a puntuaciones que están basados en percentiles definiéndolos de la siguiente manera:

< 20 estrés muy bajo

21-40 estrés bajo

41-60 estrés normal

61-80 estrés moderado

>80 estrés alto

Adicional a esto los niveles de satisfacción laboral del test Satisfacción Laboral NTP-394, Warr et al. (1979), clasifica los niveles de satisfacción de acuerdo a puntuaciones basadas en percentiles, definiéndolos de la siguiente manera:

<20 situación nociva

21-80 situación intermedia

>81 situación satisfactoria

CAPÍTULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1 Estadísticos descriptivos

3.1.1 Descriptivos de Estrés Docente

Tabla 4. Descriptivos de Estrés Docente

		Total de estrés por ansiedad	Total de estrés por depresión	Total de estrés por creencias desadaptativas	Total de estrés por presión laboral	Total de estrés por mal afrentamiento	TOTAL ESTRÉS
Media		38,63	29,18	16,10	49,05	20,85	153,80
Mediana		40,00	31,00	16,50	48,50	21,00	155,00
Moda		44 ^a	35	16 ^a	55	20	160 ^a
Desviación		7,745	4,945	2,889	8,080	2,685	22,514
Varianza		59,984	24,456	8,349	65,279	7,208	506,882
Mínimo		22	19	11	30	12	105
Máximo		50	35	20	65	25	195
Suma		1545	1167	644	1962	834	6152
Percentiles	20	30,20	25,00	13,00	40,40	20,00	136,40
	40	38,00	27,40	16,00	47,00	20,40	149,40
	60	42,00	32,00	17,00	51,60	22,00	160,00
	80	44,80	34,00	19,00	56,00	23,00	177,40

Nota: Elaboración propia. Fuente: SPSS-versión 25

Para transformar las variables escalas de estrés laboral en variables ordinales, se aplicó un proceso de categorización basado en percentiles, primero, se identificaron los valores máximo y mínimo de cada variable de estrés laboral, luego dividimos los datos en cinco partes iguales según Gutiérrez et al., (2018) estas partes corresponden a los percentiles 20, 40, 60 y 80 y se le asignó una categoría a cada percentil, como se muestra a continuación: A partir de los valores máximos y mínimos se asignaron los percentiles, para valores < 20 se les asignó la variable de estrés muy bajo, los valores que estén entre 21-40 se les asignó la variable de estrés bajo, valores que estén entre 41-60 se les asignó la variable de estrés normal, valores del 61-80 se les asignó la variable de estrés moderado y finalmente los valores >80 se les asignó la variable de estrés alto y así fue como se obtuvieron las variables ordinales del test de estrés laboral.

3.1.2 Descriptivos de Satisfacción Laboral

Tabla 5. Descriptivos de Satisfacción Laboral

	Total de satisfacción laboral extrínseca	Total satisfacción laboral intrínseca	TOTAL SATISFACCIÓN LABORAL
Media	42,80	37,78	80,58
Mediana	44,50	40,00	84,00
Moda	34 ^a	42	88
Desviación	8,437	8,207	16,262
Varianza	71,190	67,358	264,456
Mínimo	23	15	40
Máximo	56	49	105
Suma	1712	1511	3223
Percentiles			
20	34,20	30,00	65,40
80	50,80	44,80	94,40

Nota: Elaboración propia. Fuente: SPSS-versión 25

Para transformar las variables escalas de satisfacción laboral en variables ordinales, se aplicó un proceso de categorización basado en percentiles, primero, se identificaron los valores máximo y mínimo de cada variable de satisfacción laboral, y se dividieron los datos en tres partes iguales, según Warr et al., (1979) correspondientes a los percentiles 20y 80 se le asignó una categoría a cada percentil, tomando en cuenta los valores máximo y mínimo como se muestra a continuación: a los valores <20 se les asigno a variable de situación nociva, a los valores que estén de entre 21-80 se les asigno la variable situación intermedia y finalmente a los valores que sean mayores >81 se les asignó la variable de situación satisfactoria, y así fue como se obtuvieron las variables ordinales del test de satisfacción laboral.

3.2 Caracterización de variables

3.2.1 Niveles de Estrés Laboral

Tabla 6. Niveles totales de Estrés Laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Estrés muy bajo	8	20,0	20,0
Estrés bajo	8	20,0	40,0
Estrés normal	9	22,5	62,5
Estrés moderado	7	17,5	80,0
Estrés alto	8	20,0	100,0
Total	40	100,0	

Nota: Elaboración propia. Fuente: SPSS-versión 25

Según la Tabla 6, es inquietante que el 20 % de los docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional “Santa Luisa de Marillac”, tengan un estrés laboral alto; y si tomamos en cuenta aquellos que tienen estrés moderado (17,5%), el total de docentes estresados aumenta al 37,5%, lo que demuestra que existe un potencial grupo de docentes que tienen probabilidad alta de sufrir problemas en la salud. Según Mejía et al., (2019) las cifras sobre el estrés laboral docente en Centroamérica y Latinoamérica son alarmantes: entre el 12% y el 15% de los

docentes en Centroamérica afirman tener estrés, mientras que en un estudio realizado en México se registran alrededor de 19.000 infartos al año por esta causa. Un estudio realizado en seis países de la región encontró niveles de estrés en docentes que varían entre el 26% y el 63%, siendo Perú el segundo país con mayor prevalencia (29%), estas estadísticas ponen de relieve la gravedad del problema y su impacto en la salud física y mental, así como también repercute en la productividad de los docentes. Según García (2020) el estrés laboral en docentes puede causar trastornos psicofisiológicos, efectos cognoscitivos, emocionales y conductuales. Algunas de las afectaciones en la salud que pueden experimentar los docentes incluyen problemas cardiovasculares, respiratorios, lumbalgias, trastornos musculoesqueléticos, agotamiento, depresión, ansiedad, dolores musculares, fatiga física, baja autoestima, entre otros. Es importante mencionar que, el estrés laboral en docentes no solo afecta a estas personas, sino también a los estudiantes, un docente estresado puede tener dificultades para mantener la disciplina en el aula, ser menos paciente y comprensivo con los estudiantes, y tener menos energía para dedicarse a la enseñanza e impartir el conocimiento de manera óptima.

3.2.2 Niveles de Satisfacción Laboral

Tabla 7. Niveles totales de Satisfacción Laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Situación Nociva	8	20,0	20,0
Situación Intermedia	24	60,0	80,0
Situación Satisfactoria	8	20,0	100,0
Total	40	100,0	

Nota: Elaboración propia. Fuente: SPSS-versión 25

Según la Tabla 7, es alarmante ver que tan solo el 20% de los docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional “Santa Luisa de Marillac” se encuentre satisfecho, lo que significa que el resto de la población se encuentra en una situación nociva e intermedia en cuanto a los niveles de satisfacción; lo que demuestra que existe un potencial riesgo para la Institución

Educativa ya que estos resultados denotan que tan solo el 20% de los docentes se sienten bien con el rol que desempeñan en la Institución Educativa. Según De Los Heros et al., (2020) en un estudio sobre la satisfacción laboral se encontró que, aunque los docentes se sienten satisfechos con su trabajo, también se observa que un porcentaje significativo de docentes califica su satisfacción como neutra. Esto puede deberse a la percepción de que algunas situaciones del entorno en que ejercen su rol como docentes no se perciben factores que sean relevantes para determinar si se está satisfecho o insatisfecho. Además, la neutralidad de los docentes en cuanto a su nivel de satisfacción laboral puede tener repercusiones significativas en su bienestar y desempeño laboral. Según Cruz et al., (2019) en un estudio que se realizó en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, menciona que los docentes mostraron indiferencia o neutralidad respecto a variables del ambiente como supervisión y

oportunidades de progreso, lo cual puede reflejar una falta de compromiso emocional y motivación en el trabajo.

3.3 Tablas Cruzadas

3.3.1 Estrés laboral con Sexo

Tabla 8. Tabla cruzada entre la variable nivel de estrés total y la variable sexo

			Estrés muy bajo	Estrés bajo	Estrés normal	Estrés moderado	Estrés alto	Total
Sexo	Hombre	Recuento	3	2	2	2	1	10
		% dentro de Sexo	30,0%	20,0%	20,0%	20,0%	10,0%	100,0%
	Mujer	Recuento	5	6	7	5	7	30
		% dentro de Sexo	16,7%	20,0%	23,3%	16,7%	23,3%	100,0%
Total		Recuento	8	8	9	7	8	40
		% dentro de Sexo	20,0%	20,0%	22,5%	17,5%	20,0%	100,0%

Nota: Elaboración propia. Fuente: SPSS-versión 25

Según la Tabla 8, se visualizó un resultado variable donde el 23,3% de las docentes mujeres de la Unidad Educativa Fiscomisional “Santa Luisa de Marillac”, presentan un nivel de estrés muy alto, en comparación con las cifras de los hombres que implican el 10,0%. En otros estudios autores como Amstadter et al., (2018) encontraron que las mujeres jóvenes experimentan niveles más altos de estrés que están relacionados con el rendimiento y las relaciones interpersonales a comparación de los hombres que presentan estrés en relación con la demanda de trabajo. Esta combinación de factores puede generar agotamiento físico y psicológico, lo que se manifiesta en irritabilidad, cansancio y actitudes negativas hacia los demás.

3.3.2 Estrés Laboral con Etnia

Tabla 9. Tabla cruzada entre la variable nivel total de estrés y la variable autodefinición étnica

			Estrés muy bajo	Estrés bajo	Estrés normal	Estrés moderado	Estrés alto	Total
Autodefinición étnica	Mestizo	Recuento	6	8	7	6	8	35
		% dentro de Autodefinición étnica	17,1%	22,9%	20,0%	17,1%	22,9%	100,0%
	Afrodescendiente	Recuento	1	0	0	0	0	1
		% dentro de Autodefinición étnica	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Indígena	Recuento	1	0	2	1	0	4

	% dentro de Autodefinición étnica	25,0%	0,0%	50,0%	25,0%	0,0%	100,0%
Total	Recuento	8	8	9	7	8	40
	% dentro de Autodefinición étnica	20,0%	20,0%	22,5%	17,5%	20,0%	100,0%

Nota: Elaboración propia. Fuente: SPSS-versión 25

Según la Tabla 9, es inquietante observar que el 22,9% de los docentes que se autoidentificaron como mestizos y forman parte la Unidad Educativa Fiscomisional “Santa Luisa de Marillac”, presentan un nivel de estrés muy alto, en comparación de las demás etnias que se muestran en la tabla. En estudios similares que se realizaron en la ciudad de Cuenca. Pacurucu et al., (2020) encontró que el 54% de los docentes mestizos, presentaban estrés laboral alto, frente al 46% de otras etnias. Los autores explican que esto podría deberse a las condiciones de trabajo desiguales, combinadas con la discriminación y la escasez de oportunidades de ascenso, lo que podrían ser la raíz de este problema.

3.3.3 Satisfacción laboral con Sexo

Tabla 10. Tabla cruzada entre la variable nivel total de satisfacción laboral y la variable sexo

		Situación Nociva	Situación Intermedia	Situación Satisfactoria	Total	
Sexo	Hombre	Recuento	5	3	2	10
		% dentro de Sexo	50,0%	30,0%	20,0%	100,0%
	Mujer	Recuento	3	21	6	30
		% dentro de Sexo	10,0%	70,0%	20,0%	100,0%
Total		Recuento	8	24	8	40
		% dentro de Sexo	20,0%	60,0%	20,0%	100,0%

Nota: Elaboración propia. Fuente: SPSS-versión 25

Según la Tabla 10, es alarmante observar que el 50% de los hombres que conforman el cuerpo docente de la Unidad Educativa Fiscomisional “Santa Luisa de Marillac”, presentan un porcentaje de situación nociva muy elevado, esto significa que no se sienten satisfechos con su lugar de trabajo ni con el rol que desempeñan en el mismo, en comparación con las mujeres docentes, de las cuales tan solo 10 % presentan un porcentaje de situación nociva. Autores como Castañeda y Sánchez (2022) exponen que, en un estudio realizado en México, determinaron que las mujeres docentes reportan mayor satisfacción laboral que los docentes masculinos en todos los aspectos evaluados, incluyendo autonomía, relaciones con estudiantes, reconocimiento y desarrollo profesional. Según estos autores esto podría deberse a expectativas laborales más realistas, o una mejor relación con su entorno laboral.

Cabe resaltar que existen factores que hay que tener en cuenta, como las dificultades para conciliar la vida laboral y familiar, el tener menor control sobre su labor pueden generar frustración y desmotivación y esto podría afectar negativamente la satisfacción laboral de los docentes de género masculino.

3.3.4 Satisfacción laboral con Etnia

Tabla 11. Tabla cruzada entre la variable total de satisfacción laboral y la variable autodefinición étnica

			Situación Nociva	Situación Intermedia	Situación Satisfactoria	Total
Autodefinición étnica	Mestizo	Recuento	6	22	7	35
		% dentro de Autodefinición étnica	17,1%	62,9%	20,0%	100,0%
	Afrodescendiente	Recuento	0	1	0	1
		% dentro de Autodefinición étnica	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	Indígena	Recuento	2	1	1	4
		% dentro de Autodefinición étnica	50,0%	25,0%	25,0%	100,0%
	Total	Recuento	8	24	8	40
		% dentro de Autodefinición étnica	20,0%	60,0%	20,0%	100,0%

Nota: Elaboración propia. Fuente: SPSS-versión 25

Según la Tabla 11, se puede observar que el 62,9% de los docentes que se autoidentificaron como mestizos y forman parte la Unidad Educativa Fiscomisional “Santa Luisa de Marillac”, presentan un porcentaje de situación nociva intermedia, lo que significa que presentan un nivel medio de insatisfacción en su entorno laboral, en comparación de las demás etnias que se muestran en la tabla y esto podría deberse a múltiples factores del entorno sociocultural en el que vivimos. Autores como Cedeño y Cedeño (2019) en su estudio mencionan que, los resultados revelan que los docentes mestizos presentaban una menor satisfacción laboral en comparación con sus colegas de otras etnias. Los autores sugieren que esta diferencia podría explicarse por la presencia de discriminación, condiciones laborales desiguales y limitadas posibilidades de ascenso.

Por lo que el presentar estas dificultades puede llegar a afectar negativamente su bienestar, motivación y desempeño laboral en los entornos educativos y el ámbito personal, dificultando el proceso de enseñanza- aprendizaje, la forma en la que se desempeña como docente y su autorrealización y bienestar tanto físico como emocional.

3.4 Correlaciones

Para determinar el estadístico a utilizarse en las correlaciones se ha determinado mediante la prueba de Kolmogorov – Smirnov, para constatar si los datos cuantitativos o escala, siguieron una distribución normal:

Tabla 12. Tabla de Kolmogorov-Smirnov, para una muestra

Variable o Dimensión	P. Valor
Edad	0,157
Años de experiencia docente	0,37
Estrés por ansiedad	0,200 c,d
Estrés por depresión	0,06
Estrés por creencias desadaptativas	0,59
Estrés por presión laboral	0,200
Estrés por mal afrontamiento	0,000
Total estrés	0,200 cd
Factores extrínsecos	0,200 cd
Factores intrínsecos	0,15
Total de satisfacción laboral	0,83

Nota: Elaboración propia. Fuente: SPSS-versión 25

Como se puede verificar en la tabla 12, (P. valor $>$ a 0,05), en los datos de las dimensiones: Edad, años de experiencia docente, estrés por ansiedad, estrés por depresión, estrés por creencias desadaptativas, estrés por presión laboral, total estrés, factores extrínsecos, factores intrínsecos y el total de satisfacción laboral siguen una distribución normal según el valor de los datos obtenidos. A excepción de la variable estrés por mal afrontamiento, en estos datos se puede verificar que el P. Valor es $<$ a 0,05, por lo tanto, los datos no siguen una distribución normal según el valor obtenido.

3.4.1 Correlaciones estrés y satisfacción laborales

Tabla 13. RHO de Pearson para correlación de estrés y satisfacción laboral

		TOTAL ESTRÉS	TOTAL SATISFACCIÓN LABORAL
TOTAL ESTRÉS	Correlación de Pearson	1	,552**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
TOTAL SATISFACCIÓN LABORAL	Correlación de Pearson	,552**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

Nota: Elaboración propia. Fuente: SPSS-versión 25

Como se pudo verificar en la tabla 13 el P. Valor es de, 0,000 (P. Valor $<$ 0,05), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación (H_1); es decir: Existe una correlación estadísticamente significativa entre el estrés y la satisfacción laboral de la Unidad Educativa Fiscomisional “Santa Luisa de Marillac”.

El valor de RHO Pearson, es de 0,552 (P. Valor $<$ 0,05), que según Nuñez Aguilar (2023) es una correlación positiva considerable. La correlación es positiva debido a que se invirtieron los datos en el reactivo que mide el nivel de estrés laboral ED-6, esto significa que; mientras aumenta el puntaje del nivel de estrés laboral, representa un menor estrés, y mientras aumenta el puntaje de la satisfacción laboral, mayor es la satisfacción laboral. En otras palabras, a

mayor puntaje, menor es el nivel de estrés; y a mayor puntaje, mayor es el nivel de satisfacción que existe.

Así como se puede evidenciar en varios estudios donde se obtuvieron resultados similares, autores como; Quinto et al., (2023) exponen en su investigación que existe una correlación inversamente proporcional entre las variables, es decir a menor nivel de estrés que presenten las personas, es mayor el nivel de satisfacción laboral que puedan experimentar, permitiendo así verificar que las dimensiones de estrés laboral tienen alguna relación con las de satisfacción laboral. En contraposición a los resultados mostrados autores como: Cabay et al., (2022) exponen en un estudio realizado; no se encontró una correlación estadísticamente significativa entre el estrés y la satisfacción laboral. Sin embargo, es importante recalcar que el estudio demostró que, los factores estresantes como el clima organizacional, el ambiente organizacional y la influencia gerencial aumentan la probabilidad de que influyan en la satisfacción y los beneficios específicos recibidos por el personal administrativo.

3.4.2 Hipótesis de estrés y datos sociodemográficos

3.4.2.1 Estrés y sexo

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

Tabla 14. Estadístico U de Mann-Whitney

	TOTAL ESTRÉS
U de Mann-Whitney	129,500
W de Wilcoxon	184,500
Z	-,641
Sig. asintótica(bilateral)	,522
Significación exacta [2*(sig. unilateral)]	,528 ^b

Nota: Elaboración propia. Fuente: SPSS-versión 25

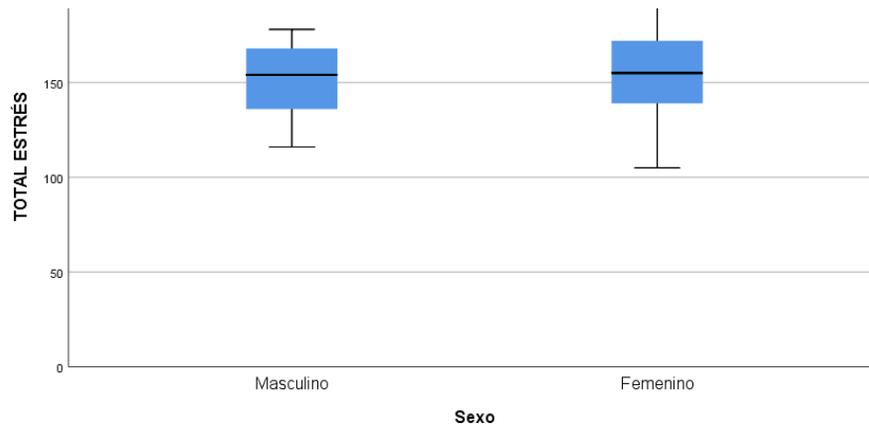
El P. Valor es de 0,522 (P Valor > 0,05), por lo tanto, se acepta la hipótesis nula; es decir: No existe una diferencia estadísticamente significativa entre el sexo y el estrés.

Tabla 15. Tabla de medias entre sexo y estrés

Sexo	Media	N	Desv. Desviación
Hombre	150,10	10	22,053
Mujer	155,03	30	22,901
Total	153,80	40	22,514

Nota: Elaboración propia. Fuente: SPSS-versión 25

Figura 1. Cajones con la mediana de estrés con respecto al sexo



Nota: Elaboración propia. Fuente: SPSS-versión 25

Como se puede apreciar en la tabla 15 y en la figura 1, las diferencias de las medias entre el estrés y el sexo no son significativas en esta investigación.

Algunos autores, como Cabezas y Martínez (2024) en sus estudios coinciden en que no existe una diferencia significativa entre los niveles de estrés entre docentes y docentes. Este fenómeno puede explicarse por factores psicológicos que afectan tanto a hombres como a mujeres. Con base en lo que se menciona anteriormente García (2020) en su investigación sobre estrés laboral entre docentes de Manta, Ecuador, expone que no se encontró diferencia en el nivel de estrés el sexo. Sin embargo, este estudio mostró una relación entre el estrés y otros factores como la edad, la experiencia laboral y la carga de trabajo que pueden llegar a tener los trabajadores.

3.4.2.2 Estrés con autodefinición étnica

Como tuvimos más de dos poblaciones a comparar se utilizó como estadístico, K-Kruskal Wallis.

Figura 2. Prueba de hipótesis

Resumen de prueba de hipótesis				
	Hipótesis nula	Prueba	Sig.	Decisión
1	La distribución de TOTAL ESTRÉS es la misma entre las categorías de Autodefinición étnica.	Prueba de Kruskal-Wallis para muestras independientes	,349	Retener la hipótesis nula.

Se muestran significaciones asintóticas. El nivel de significación es de ,05.

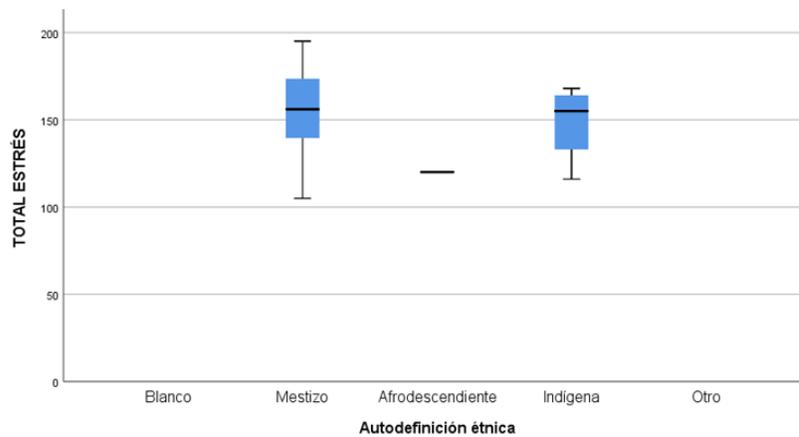
Nota: Elaboración propia. Fuente: SPSS-versión 25

Tabla 16. Tabla de medias entre estrés y autodefinición étnica

Autodefinición étnica	Media	N	Desviación
Mestizo	155,37	35	22,266
Afrodescendiente	120,00	1	.
Indígena	148,50	4	22,884
Total	153,80	40	22,514

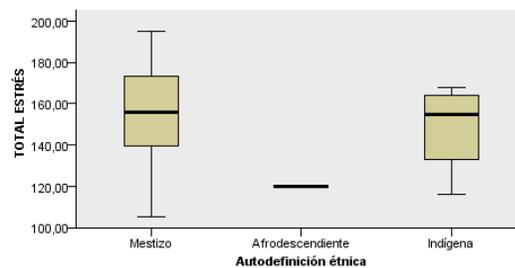
Nota: Elaboración propia. Fuente: SPSS-versión 25

Figura 3. Cajones con la mediana de estrés con respecto a la autodefinición étnica



Nota: Elaboración propia. Fuente: SPSS-versión 25

Figura 4. Prueba de Kruskal- Wallis para muestras independientes



N total	40
Estadístico de contraste	2,103
Grados de libertad	2
Sig. asintótica (prueba bilateral)	,349

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

Nota: Elaboración propia. Fuente: SPSS-versión 25

Como se puede observar en la figura 2, el P valor es de,0,349 (P Valor > a 0,05) , así pues, se admite la hipótesis nula (H0), lo que significa: No hay una distinción de importancia estadística entre el estrés y la autodefinición étnica.

Así como se puede evidenciar en otros estudios; Alvitez (2019) afirma que en su estudio realizado en docentes de Latinoamérica y Europa, no se encontró una relación directa entre la etnia y el nivel de estrés en docentes, pero recalca que los factores psicosociales son los principales contribuyentes al estrés en los docente de diferentes niveles educativos; A manera de contrastar los resultados obtenidos; Espadas (2016) recalca en un estudio realizado en Colombia, que no se encontró una relación directa entre la etnia y la percepción del estrés en docentes, más en este estudio se destacó la importancia de comprender la experiencia individual del estrés en los docentes y los efectos que puede traer consigo.

3.4.3 Hipótesis de satisfacción laboral y datos sociodemográficos

3.4.3.1 Satisfacción laboral y sexo

Tabla 17. Estadístico U de Mann-Whitney

	TOTAL SATISFACCIÓN LABORAL
U de Mann-Whitney	111,000
W de Wilcoxon	166,000
Z	-1,219
Sig. asintótica(bilateral)	,223
Significación exacta	,233 ^b
[2*(sig. unilateral)]	

Nota: Elaboración propia. Fuente: SPSS-versión 25

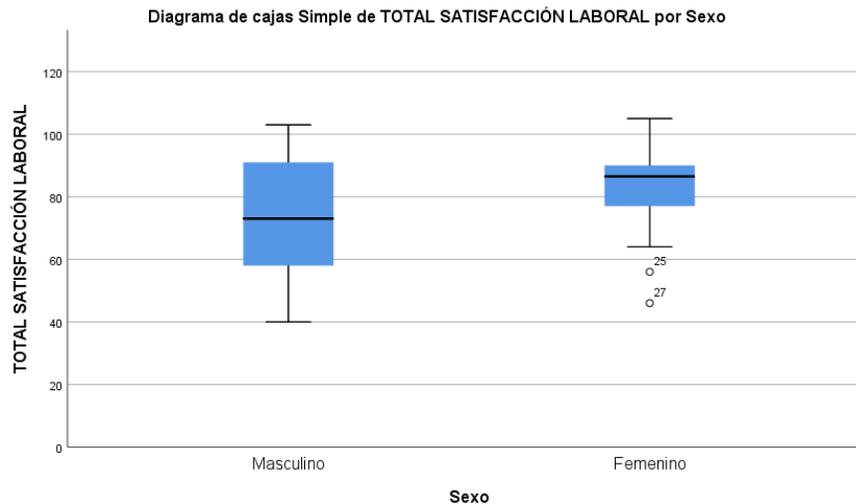
El P. Valor es de 0,223 (P Valor > 0,05), por lo tanto, se acepta la hipótesis nula (H₀); es decir: No existe una diferencia estadísticamente significativa entre el sexo y la satisfacción laboral.

Tabla 18. Tabla de medias entre la satisfacción laboral y el sexo

Sexo	Media	N	Desviación
Hombre	73,30	10	20,678
Mujer	83,00	30	14,093
Total	80,57	40	16,262

Nota: Elaboración propia. Fuente: SPSS-versión 25

Figura 5. Cajones con la mediana de la satisfacción laboral con respecto al sexo



Nota: Elaboración propia. Fuente: SPSS-versión 25

Como se puede apreciar en la tabla 18 y en la figura 5, las diferencias entre las medias no son significativas.

En otros estudios, se puede evidenciar correlaciones no significativas; como lo exponen Leigh et al., (2024) en un estudio realizado en Chile recalcan que; si bien no existen diferencias significativas en la satisfacción laboral entre hombres y mujeres, se pudo constatar que hay una brecha salarial de género significativa, lo que pone de relieve los obstáculos a la igualdad económica. El estudio destaca la necesidad de adoptar más medidas políticas para abordar la desigualdad salarial y examina el impacto del cambio a la educación en línea en la igualdad de género. Contrario a los resultados expuestos; Castañeda y Sánchez (2022) en un estudio realizado en México, determinaron que el género evidentemente con los estadísticos usados, si tiene relación con la satisfacción laboral y con el trabajo en general, se demostró que los hombres están más satisfechos a diferencia de las mujeres, y que esto podría deberse a los factores psicosociales y a las situaciones que se pueden presentar en el ambiente laboral; así como también se mencionó a la importancia y seguridad que genera el tener una buena remuneración salarial.

3.4.3.2 Satisfacción laboral con autodefinición étnica

Figura 6. Prueba de Hipótesis

	Hipótesis nula	Prueba	Sig.	Decisión
1	La distribución de TOTAL SATISFACCIÓN LABORAL es la misma entre las categorías de Autodefinición étnica.	Prueba de Kruskal-Wallis para muestras independientes	,599	Retener la hipótesis nula.

Se muestran significaciones asintóticas. El nivel de significación es de ,05.

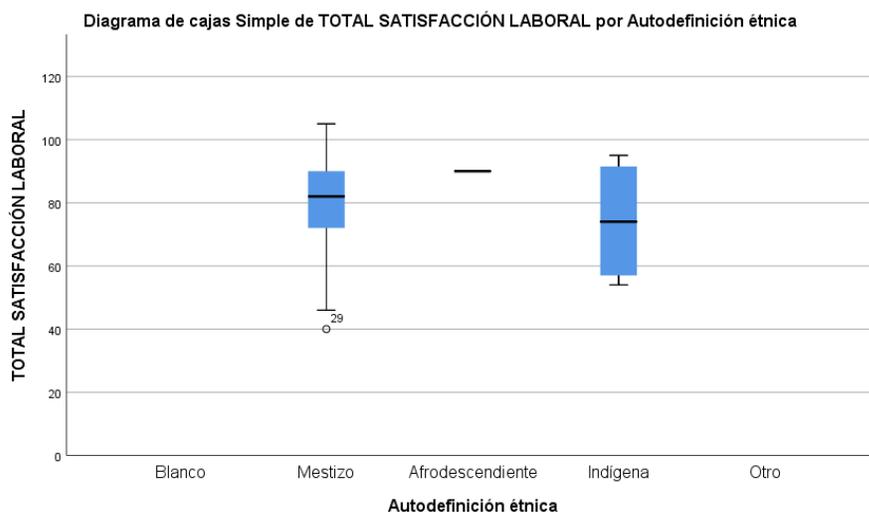
Nota: Elaboración propia. Fuente: SPSS-versión 25

Tabla 19. Tabla de medias entre la satisfacción laboral y autodefinición étnica

Autodefinición étnica	Media	N	Desviación
Mestizo	81,03	35	16,111
Afrodescendiente	90,00	1	.
Indígena	74,25	4	20,271
Total	80,57	40	16,262

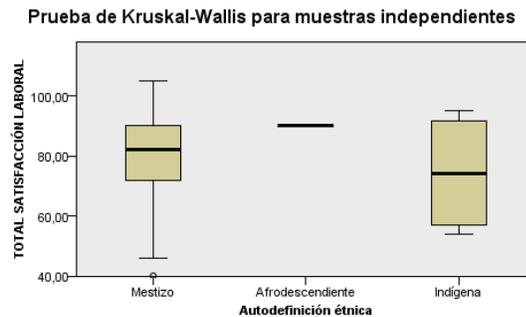
Nota: Elaboración propia. Fuente: SPSS-versión 25

Figura 7. Cajones con la mediana de la satisfacción laboral con respecto a la autodefinición étnica



Nota: Elaboración propia. Fuente: SPSS-versión 25

Figura 8. Prueba de Kruskal- Wallis para muestras independientes



N total	40
Estadístico de contraste	1,024
Grados de libertad	2
Sig. asintótica (prueba bilateral)	,599

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

Nota: Elaboración propia. Fuente: SPSS-versión 25

Como se puede apreciar en la figura 6, P. valor es de 0,599 (P Valor > a 0,05), por consiguiente se acepta la hipótesis nula (H_0); Es decir : No existe una diferencia estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y la autoddefinición étnica.

Conforme el contexto de investigación, también se pudo encontrar estudios en los que, a diferencia de la presente tesis, se contraponen a los resultados; autores como Cabrera et al., (2019) explican en su investigación que, en el mercado laboral ecuatoriano, la etnia tiene un impacto mayor en la satisfacción laboral que el género, es decir que, si bien los hombres reportan mayor insatisfacción, las brechas más significativas se observan entre grupos étnicos. En este estudio se encontró que las diferencias étnico-culturales influyen en las percepciones de satisfacción laboral, ya que cada grupo tiene preocupaciones específicas. Es importante recalcar que en el estudio se plantea que se necesitan políticas y enfoques que consideren la interseccionalidad entre etnia y género para promover la equidad laboral. En respaldo a lo expuesto; Castro et al., (2020) en su investigación mencionan que; cuando se evalúa la variable raza de manera conjunta (incluyendo todos los grupos étnicos) esta variable influye en la satisfacción laboral. Igualmente, se evidencia que factores como la edad, el estrato, el estado civil, el medio de transporte para ir al trabajo y la calidad del empleo son determinantes en el nivel de satisfacción que un caleño siente con su empleo.

CAPITULO IV: PROPUESTA

4.1 Guía Didáctica

4.2 Introducción de la guía didáctica

Con el estudio realizado, se logró determinar que en la Unidad Educativa Fiscomisional “Santa Luisa de Marillac”, existe un nivel de estrés laboral considerable, además que también se encontró que los niveles de satisfacción laboral entre los docentes son de nivel intermedio, lo que puede deberse a los diferentes factores psicosociales, como el espacio de trabajo, las relaciones laborales y un factor importante podría ser el tipo de contrato que tengan los docentes.

Es importante que en el ambiente laboral, los docentes tengan una satisfacción laboral alta, ya que esto trae consigo el que el docente se sienta motivado al ejecutar el proceso de enseñanza- aprendizaje de manera óptima, contribuye a que se muestre más colaborativo para realizar las diferentes actividades en su trabajo y además hace que tanto las relaciones en el ámbito laboral como con sus alumnos y los padres de familia sean positivas y donde los canales de comunicación sean más efectivos y tengan un buen vínculo donde se dé la colaboración de ambas partes.

En los ambientes de trabajo, existen diversas formas para que los trabajadores, en este caso los docentes, puedan presentar niveles más altos de satisfacción laboral, para lograr tener resultados positivos se deben tomar en cuenta varios factores como; el hecho de que los docentes se sientan reconocidos por la labor que realizan dentro de la Institución Educativa, también está el que se sientan seguros en su puesto de trabajo, el que tenga una remuneración justa, y sus horarios de trabajo establecidos, entre otras cosas.

Para obtener esto se puede realizar juntas de docentes en donde se reconozca el buen trabajo y se premie los buenos resultados, también se puede fomentar las reuniones anuales donde se trabaje el cómo se puede tener una buena relación entre compañeros de trabajo y por ende un buen ambiente laboral donde se pueda fomentar la comunicación honesta y se valore los diferentes puntos de vista y la opinión de los docentes, y por último se puede ofrecer oportunidades de desarrollo personal o cursos de actualización de conocimientos para que puedan tener más información y puedan transmitirla a sus alumnos de mejor forma, esto puede contribuir al buen desarrollo de la labor que realiza el docente y en la calidad de educación que brinda a sus alumnos.

4.3 Objetivo General de la guía didáctica

Reducir los niveles de estrés y elevar la satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional “Santa Luisa de Marillac”

4.4 Objetivos Específicos de la guía didáctica

-Identificar los principales factores de estrés en el ámbito docente.

-Desarrollar estrategias efectivas para manejar el estrés y hacer que los docentes se sientan satisfechos con el ambiente laboral.

-Mejorar las habilidades de comunicación asertiva.

-Fomentar la creación de un ambiente laboral colaborativo y positivo.

4.5 Contenidos de la guía

4.5.1 Módulo 1: *Comprendiendo el Estrés Laboral*

Sesión 1: ¿Qué es el estrés? Causas y consecuencias del estrés laboral en docentes.

Sesión 2: Identificando nuestros factores de estrés

Realizar una charla dirigida hacia los docentes donde se socialice sobre: Factores que influyen en los niveles de estrés en los docentes

Algunos de los principales factores que influyen en los niveles de estrés de los docentes pueden ser:

“1. Tareas administrativas: los docentes dicen que uno de los principales factores que causan estrés en el trabajo son las tareas administrativas y burocráticas que deben completar.”

“2. Adaptación laboral: la adaptación a los cambios en el entorno laboral, como las nuevas formas de enseñanza, también hace que los docentes se sientan más ansiosos.”

“3. Clases desafiantes: otro factor estresante para los docentes es lidiar con grupos de estudiantes desafiantes o con problemas de comportamiento.”

“4. Carga de trabajo: otros factores importantes que contribuyen al estrés laboral de los docentes son la sobrecarga de trabajo y las dificultades para gestionar el tiempo.”

“5. Falta de apoyo y recursos: Los maestros pueden sentirse más estresados si no tienen suficientes recursos, materiales o apoyo administrativo.”

“6. Factores personales: El estrés docente puede ser causado por factores como la falta de habilidades de afrontamiento, problemas de salud y dificultades para conciliar trabajo-familia.”

“Abordar estos elementos es esencial para prevenir y manejar el estrés laboral de los docentes.”

4.5.2 Modulo 2: *Estrategias para reducir los niveles de estrés en los docentes*

Sesión 1: Conocer cuáles son las estrategias que pueden ser útiles para el manejo del estrés

Las estrategias más importantes para reducir los niveles de estrés laboral son variadas sin embargo en la presente guía se proporcionan algunos factores y estrategias que se puede usar, estas son las siguientes:

1. Gestión del tiempo y la carga de trabajo
 - Ayudar a los docentes a establecer prioridades y gestionar su tiempo de manera eficiente.
 - Fomentar la planificación de clases y tareas para evitar la acumulación de trabajo.
2. Fomentar el autocuidado
 - Promover hábitos de vida saludables como una dieta equilibrada, ejercicio regular y suficiente descanso.
 - Enseñar a los docentes a reconocer las señales de estrés y tomar medidas proactivas como la meditación, respiración profunda o yoga
3. Fomentar el apoyo social
 - Facilitar la comunicación abierta y el intercambio de experiencias entre docentes.
 - Promover la participación en grupos de discusión o talleres sobre manejo del estrés
4. Desarrollo de habilidades de afrontamiento
 - Enseñar estrategias específicas para afrontar el estrés, como identificar pensamientos negativos, resolver problemas y establecer metas realistas.
5. Fomentar el asertividad para que puedan comunicarse efectivamente.
 - Promoción del equilibrio entre trabajo y vida personal
 - Ayudar a los docentes a establecer límites claros entre su vida profesional y personal.
 - Aprender a identificar pensamientos negativos, resolver problemas y establecer metas realistas.

Estas estrategias pueden reducir significativamente el estrés de los docentes, mejorando su bienestar y la calidad de la enseñanza.⁷⁷

4.5.3 Módulo 3: Taller N°1

- a. Nombre del evento:** Taller para la Prevención y Manejo del Estrés Laboral en Docentes
- b. Fecha:** 25 de julio del 2025
- c. Lugar:** Auditorio de la Unidad Educativa Fiscomisional “Santa Luisa de Marillac” de la ciudad de Atuntaqui
- d. Tiempo de duración:** 3 horas (jornada de 9:00 am a 12:00 pm)

e. Objetivo del taller

Proporcionar a los docentes técnicas y herramientas útiles para prevenir y manejar el estrés laboral, mejorando su bienestar físico y mental, contribuyendo a una mejor calidad de la enseñanza.

f. Desarrollo del taller

El taller se llevará a cabo mediante una metodología participativa que incluye exposiciones, dinámicas de grupo, ejercicios prácticos y espacios de reflexión. Se discutirán los aspectos tanto teóricos, como prácticos sobre el manejo del estrés laboral.

g. Contenidos del taller

Actividades	Desarrollo de actividad	tiempo	Recursos	Evaluación
Bienvenida y presentación del taller	- Presentación del taller y sus objetivos - Dinámica de presentación de los participantes	20 minutos	- Proyector - Computadora	Participación activa
Introducción al estrés laboral	- Exposición sobre definición, causas y efectos del estrés laboral - Lluvia de ideas sobre experiencias de estrés de los docentes	30 minutos	- Proyector - Computadora	Preguntas sobre el tema planteado
Estrategias de prevención del estrés en el ambiente laboral	- Taller práctico sobre técnicas de respiración y relajación muscular. - Dinámica de comunicación asertiva y trabajo en equipo	60 minutos	- Proyector - Computadora - Música relajante	- Participación y práctica de las técnicas
Plan de acción personal	- Reflexión individual sobre factores estresantes - Establecimiento de metas y acciones concretas - Compartir y retroalimentar los planes de acción	60 minutos	- Hojas de trabajo - Bolígrafos	Presentación del plan de acción
Cierre y evaluación	Retroalimentación y evaluación del taller	10 minutos	- Hojas de trabajo - Bolígrafos	Cierre y evaluación sobre los temas tratados

4.6. Modulo 4: Herramienta para gestionar el estrés

4.6.1 Ejercicios para el manejo del estrés

Sesión 1: Conociendo mi estrés

Objetivo: Identificar patrones y desencadenantes de estrés para gestionar de manera más efectiva los problemas que me generen este malestar

Explicación: Todos los días, dedica unos minutos para realizar un registro en un cuaderno, y toma nota de las situaciones que te generaron estrés, las emociones asociadas y tus pensamientos en ese momento, también coloca como actuaste ante esta situación y por último coloca las opciones o estrategias que puedes ejecutar para cuando surjan estos inconvenientes en el futuro.

A continuación, podrás visualizar un ejemplo de la actividad propuesta:

Situaciones que me generan estrés en mi diario vivir	Emociones y pensamientos asociados a la situación	Acciones realizadas ante la situación ocurrida	Alternativas que puedo realizar
-Al llegar a trabajar mi jefe me designo.	Hoy me sentí abrumado por la cantidad de tareas pendientes. Pensé que no iba a poder terminar todo a tiempo	-Discutí con mi jefe por la mala distribución de tareas y fechas de entrega inmediata	-Hablar con mi jefe para ver la posibilidad de tener más tiempo para entregar todo lo solicitado. - Establecer prioridades en las tareas asignadas para ver cuál de ellas es más emergente en su fecha de entrega.

4.6.2 Respiración Controlada

Sesión 2: Técnica de relajación progresiva

Objetivo: Calmar la mente, reducir los niveles de tensión o estrés y contribuye a disminuir la sintomatología a través de las técnicas de respiración.

- “La relajación progresiva, desarrollada por Edmund Jacobson, consiste en tensar y relajar de forma secuencial los diferentes grupos musculares del cuerpo. Al experimentar la tensión y la relajación de manera consciente, se logra un estado de calma profunda" (Jacobson, 1938).

Consideraciones y explicación de la actividad: Se realizará la sesión de relajación de forma guiada.

1. Encuentra un lugar tranquilo: Busca un espacio donde no seas interrumpido y siéntate o acuéstate cómodamente.
 2. Cierra los ojos: Esto te ayudará a concentrarte en tus sensaciones internas.
 3. Respira profundamente: Inhala y exhala lentamente por la nariz, enfocándote en la sensación del aire entrando y saliendo de tu cuerpo.
 4. Tensa y relaja: Comienza por los pies y asciende gradualmente por todo el cuerpo. Tensa cada grupo muscular durante unos 5 segundos y luego relájalos completamente durante 10-15 segundos. Presta atención a la diferencia entre la sensación de tensión y la de relajación.
- Ahora vamos a empezar a tensar y relajar los músculos en orden
5. Pies: Tensa los dedos, el empeine y la pantorrilla.
 6. Piernas: Tensa los muslos, las rodillas y los glúteos.
 7. Abdomen: Tensa los músculos abdominales.
 8. Manos: Aprieta los puños con fuerza.

9. Brazos: Tensa los bíceps y tríceps.

10. Hombros: Levanta los hombros hacia las orejas.

11. Cuello: Tensa los músculos del cuello, inclinando la cabeza hacia adelante y hacia atrás.

12. Cara: Frunce el ceño, aprieta los dientes y cierra los ojos con fuerza.

13. Escanea tu cuerpo: Una vez que hayas tensado y relajado todos los grupos musculares, realiza un escaneo mental de tu cuerpo, buscando cualquier área de tensión residual. Relaja conscientemente cualquier tensión que encuentres.

14. Mantén la atención en la respiración: Continúa respirando lenta y profundamente, disfrutando de la sensación de relajación y de a poco ve abriendo tus ojos.

Nota: Es importante practicar este ejercicio en casa y en ambiente laboral ya que requiere de concentración y conciencia sobre las sensaciones corporales.

4.7 Modulo 5: Comprendiendo la Satisfacción laboral

Sesión 1: ¿Qué es la satisfacción laboral? Consecuencias de la satisfacción laboral en docentes.

Sesión 2: Identificando nuestros factores motivacionales de la satisfacción laboral

Factores Motivacionales en la satisfacción laboral

Los factores motivacionales se enfocan en el contenido o las diferentes necesidades sociales y de autorealización de los docentes; Estos factores motivacionales dependen de las diferentes actividades que realicen en el trabajo, el reconocimiento que reciba por parte de los directivos de la Institución Educativa, las oportunidades que les brinden para poder seguir aprendiendo, las relaciones interpersonales dentro del ambiente laboral, la remuneración y el tipo de contrato que tengan los docentes.

Estos factores son importantes en la satisfacción laboral, ya que les permite y les hace sentir a los docentes que su rendimiento y la calidad de trabajo que realiza tiene un buen nivel y les puede motivar a que sigan mejorando y brindando una mejor educación.

4.7.1 Conociendo estrategias para mejorar la satisfacción laboral

Sesión 3: Conociendo algunas estrategias para un buen nivel de Satisfacción Laboral

Las estrategias más importantes para lograr un buen nivel de satisfacción laboral son:

1. Mejorar las condiciones laborales: proporcionar a los docentes los recursos y herramientas que necesitan para realizar su trabajo de manera efectiva en condiciones laborales adecuadas.

- 2. Implementar un sistema de reconocimiento y recompensa: establecer un programa para reconocer el desempeño y el éxito de los docentes mediante el otorgamiento de incentivos financieros, promociones, elogios públicos, etc.
- 3. Fomentar la autonomía y la responsabilidad: dar a los docentes más autonomía y control sobre su trabajo, permitiéndoles tomar decisiones y asumir responsabilidades.
- 4. Ofrecer oportunidades de desarrollo profesional: brindar capacitaciones, talleres y programas de capacitación continua que permitan a los docentes mejorar sus habilidades y crecer dentro de la institución.
- 5. Mejorar la comunicación y las relaciones interpersonales: fomentar una comunicación abierta y fluida entre directivos, docentes y personal administrativo, fomentando un ambiente de colaboración y apoyo mutuo.
- 6. Implementar estrategias de acompañamiento pedagógico: establecer un sistema de apoyo y asesoría para los docentes para que puedan mejorar sus prácticas pedagógicas y sentirse más contentos con su trabajo.
- 7. Considere las demandas y recomendaciones de los docentes: Escuchar y considerar los comentarios y sugerencias de los docentes para mejorar las condiciones laborales y las políticas de la institución.

Estas técnicas, están enfocadas en aumentar las motivaciones y las condiciones de trabajo, esto puede ayudar a que los niveles de satisfacción laboral de los docentes aumenten significativamente.

4.7.3 Sesión 4 : Taller N°2

a. Nombre del evento: Taller para mejorar la satisfacción laboral y las relaciones interpersonales en los docentes.

b. Fecha: 12 de octubre del 2025

c. Lugar: Auditorio de la Unidad Educativa Fiscomisional “Santa Luisa de Marillac” de la ciudad de Atuntaqui

d. Tiempo de duración: 3 horas (jornada de 9:00 am a 13:00 pm)

e. Objetivo del taller

Proporcionar a los docentes herramientas y estrategias para aumentar su satisfacción laboral y mejorar las relaciones interpersonales en el entorno de trabajo, con el fin de crear un ambiente laboral positivo y colaborativo que contribuya a su bienestar y desarrollo profesional.

f. Desarrollo del taller

El taller se llevará a cabo a través de una metodología participativa que incluye exposiciones, dinámicas de grupo, ejercicios prácticos y espacios de reflexión. Se abordarán tanto aspectos teóricos como prácticos relacionados con la satisfacción laboral y las relaciones interpersonales en el contexto docente.

g. Contenidos del taller

Actividad	Desarrollo de la Actividad	Tiempo	Recursos	Evaluación
Bienvenida y presentación del tema del taller	-Presentación del taller, el objetivo y el contenido del taller. -Realizar una dinámica para conocer a los participantes del taller.	30 minutos	-Proyector -Computadora	Participación de los docentes presentes
Introducción al tema de la Satisfacción Laboral	-Exposición sobre que es la satisfacción laboral y que factores influyen de manera positiva	30 minutos	-Computadora -Proyector	Preguntas sobre los temas abarcados en esta sección.
Estrategias para aumentar la satisfacción laboral	-Presentación de una serie de estrategias que aumentan la satisfacción laboral -Taller práctico: Elaboración de un plan de acción.	40 minutos	-Computadora -Proyector -Papelotes -Marcadores	-Exposición del plan de acción y donde se muestre las estrategias mencionadas.
Receso (10 minutos)				
La importancia de la buena relación entre compañeros de trabajo en el ambiente laboral	- Exposición sobre la importancia de la comunicación efectiva y asertiva - Dinámica de resolución constructiva de conflictos - Ejercicios de empatía y escucha activa	40 minutos	-Computadora -Proyector -Papelotes -Marcadores	Presentación de los casos resueltos con la aplicación de la comunicación asertiva y la resolución constructiva de conflictos.
Cierre y evaluación	Retroalimentación de los temas tratados. -Cuestionario para evaluar los conocimientos aprendidos.	30 minutos	-Cuestionario de evaluación -Celulares	Evaluación

4.8 Módulo 6: Herramientas que promueven nuestro bienestar

4.8.1 Autoconocimiento y bienestar

Sesión 1: Ejercicio reflexivo

-Cada docente reflexiona sobre sus capacidades, actitudes. cualidades y competencias es importante influye directamente sobre la satisfacción de los docentes.

Sesión 2: Fortalecimiento de la autoestima

- Se invita a cada uno de los docentes a compartir los aspectos positivos que hacen que se sientan satisfechos en su lugar de trabajo y en el ambiente de convivencia con sus compañeros de trabajado

4.8.2 Comunicación Asertiva

Sesión 1: explicar sobre ¿Qué es la comunicación asertiva? Beneficios y barreras.

Sesión 2: Técnicas de comunicación asertiva

-Se invita a los docentes que realicen ejercicios de Role-playing donde se expongan diferentes situaciones que pueden presentarse en el ambiente de trabajo y a partir de estas los docentes pongan en práctica las formas de comunicarse efectivamente entre ellos.

4.8.3 Importancia de trabajar en equipo

Sesion1: se explica a los docentes la importancia y los beneficios del trabajo en equipo en un entorno laboral donde se trabaje para alcanzar objetivos en común y el crecimiento mutuo.

Sesion2: Se invita a que compartan y reflexionen sobre las experiencias positivas y lo que han podido aprender de sus compañeros durante todo el periodo que han estado en la institución educativa.

4.9 Consideraciones de la guía didáctica:

Es recomendable que la persona que vaya a ser el facilitador de los módulos o las actividades planteadas en la presente guía, pueda ser un profesional de la salud mental o a su vez lo pueden impartir los profesionales que formen parte del Departamento de Consejería Estudiantil (DECE).

-Se recomienda ofrecer seguimiento a los docentes después del taller para consolidar los aprendizajes y brindar apoyo adicional.

Tiempo de Duración de cada sesión:

La duración de cada sesión puede variar según las necesidades del grupo, pero se recomienda dedicar aproximadamente de entre 30 a 45 minutos.

Evaluación de las actividades: Durante todo el transcurso de todo el módulo se puede medir el entendimiento y la participación de los docentes mediante dos modalidades

Evaluación continua: La observación de la participación y el esfuerzo por realizar las actividades y el escuchar retroalimentación o las reflexiones por parte de los docentes.

Evaluación final: Se puede optar por la realización de un cuestionario para evaluar la comprensión, los aprendizajes generados y la aplicación de las herramientas aprendidas de forma práctica y teórica.

CONCLUSIONES

- Los resultados de la investigación evidenciaron una relación estadísticamente significativa entre el estrés y la satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional “Santa Luisa de Marillac”. De tal forma que muestra que los niveles de estrés tienen un impacto directo en cómo los docentes perciben su satisfacción en el trabajo.
- Se observó que los docentes con niveles bajos de estrés ($p = 0,552$) tienden a sentirse más satisfechos con sus actividades laborales. Asimismo, que el bienestar emocional influye positivamente en la calidad de las relaciones interpersonales en el entorno educativo, lo que refuerza la importancia de abordar el estrés de manera integral.
- Como parte de la investigación, y considerando las características de la institución educativa, se diseñó una guía didáctica que incluye talleres enfocados en proporcionar a los docentes técnicas y herramientas prácticas para prevenir y manejar el estrés laboral. Esta iniciativa busca mejorar su bienestar físico y mental, y, en consecuencia, contribuir a una mejor calidad de vida y desempeño profesional.
- La disponibilidad limitada de docentes durante la fase de recolección de datos representó un desafío significativo, afectando la profundidad y el alcance de los hallazgos. Esto sugiere la necesidad de estrategias adicionales para garantizar una mayor participación en futuras investigaciones.

RECOMENDACIONES

- Se debería realizar estudios con muestras más amplias y representativas que incluyan docentes de diferentes tipos de instituciones educativas (fiscales, particulares y fiscomisionales). Esto permitirá resultados más precisos y aplicables a una variedad de contextos educativos, mejorando la validez y relevancia de las conclusiones.
- Es fundamental implementar programas de capacitación orientados a proporcionar a los docentes herramientas prácticas para el manejo del estrés y la mejora de las relaciones interpersonales. Estas iniciativas no solo contribuirán al bienestar emocional, sino que también tendrán un impacto positivo en el clima laboral y en la calidad del proceso educativo.
- Dado que la satisfacción laboral puede mitigar los efectos del estrés, se sugiere desarrollar programas que valoren y recompensen el esfuerzo docente. Además, es importante ofrecer oportunidades de formación continua que permitan a los docentes actualizar sus competencias y avanzar en su desarrollo profesional, promoviendo así su motivación y compromiso.
- Se recomienda organizar talleres trimestrales diversificados que aborden distintos aspectos del bienestar docente, como manejo del estrés, equilibrio trabajo-vida y técnicas de relajación. Cambiar los enfoques y contenidos de estos talleres anualmente permitirá cubrir diversas necesidades, manteniendo el interés y aumentando la efectividad de los programas.

BIBLIOGRAFÍA

- Acosta Suclupe, J. A. (2022). Factores asociados al estrés laboral en los trabajadores de un centro de salud de MINSA–Lambayeque
- Aguirre León, G., Serrano Orellana, B., y Sotomayor Pereira, G. (2017). El liderazgo de los gerentes de las Pymes de Machala. *Universidad y Sociedad [seriada en línea]*, 9 (1), pp. 187-195. Recuperado de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v9n1/rus27117.pdf>
- Alvites-Huamaní, C. G. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos Y Representaciones*, 7(3), 141–178. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.393>
- Amstadter, A. B., Allan, S., y Willoughby, A. (2018). Daily stress, coping, and well-being in emerging adulthood: A gendered perspective. *Journal of Youth and Adolescence*, 47(4), 755-767.
- Angulo, D. J. B., Nivelá, C. D. L. D., Chiriguayo, J. T. A., Zuñiga, G. A. P., y de León, T. A. A. (2020). La relajación y estrés laboral en el personal docente: una revisión sistemática. *Lecturas: Educación Física y Deportes*, 25(266).
- APA. (2010). Los distintos tipos de estrés. American Psychological Association. <https://www.apa.org/topics/stress/tipos#:~:text=El%20manejo%20del%20estr%C3%A9s%20puede,duraci%C3%B3n%20y%20enfoques%20de%20tratamiento.>
- Buitrago-Orjuela, L. A., Barrera-Verdugo, M. A., Plazas-Serrano, L. Y., y Chaparro-Penagos, C. (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Revista Investigación en Salud Universidad de Boyacá*, 8(2), 131-146.
- Cabay-Huebla, KE, Noroña-Salcedo, DR, y Vega-Falcón, V. (2022). Relación del estrés laboral con la satisfacción del personal administrativo del Hospital General Riobamba. *Revista Médica Electrónica* , 44 (1), 69-83.
- Cabezas Auquilla, D. A., y Martínez Yacelga, A. del R. (2024). Estrés docente y Factores de Riesgo Organizacional: Estudio Comparado por Sexo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(2), 6425-6449. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i2.11061
- Cabrera Montecé, D. S., Espinoza Piguave, E. U., y Rodríguez, Z. M. (2019). Diferencias salariales y satisfacción laboral entre géneros y etnias en el Ecuador. *Revista Científica ECOCIENCIA*, 3(4), 1-12. <https://catalog.ihnsn.org/citations/76342>

- Castañeda-Santillán, Laura Lucía, y Sánchez-Macías, Armando. (2022). Satisfacción laboral y burnout en personal docente. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 12(24), 230-246. <https://doi.org/10.17163/ret.n24.2022.03>
- Castro-Aristizabal, G., Camacho Jiménez, D. C., y Prado Flórez, J. F. (2020). El autorreconocimiento étnico como determinante en la satisfacción laboral: Un estudio empírico para Santiago de Cali, 2013. *Revista de Ciencias Económicas*, 38(2), 44-70. <https://doi.org/10.15517/rce.v38i2.41563>
- Castro, W. R. A., Pereira, H. O. L., y Vera, G. R. (2021). Satisfacción laboral de los docentes: un análisis desde los factores extrínsecos e intrínsecos. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 26(5), 190-201.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage publications.
- Creswell, J. W., y Creswell, D. C. (2018). *Investigación de métodos mixtos: Un curso introductorio (5ª ed.)*. Sage Publications.
- Contreras, V., Reynaldos, K., y Cardona, L. C. (2015). Clima, ambiente y satisfacción laboral: un desafío para la enfermería. *Revista cubana de enfermería*, 31(1), 0-0.
- Cortés, P., Bedolla, M., y Pecina, M. (2020). El estrés laboral y sus tensiones a nivel individual y organizacional. *Revista de Investigación Latinoamericana en Competitividad Organizacional* (7).
- Corea, S. R., Saldaña, C. M. A., Salazar, H. O., Correa, J. R., Arévalo, P. F., y Orbe, R. E. C. (2021). Motivación: Buen desempeño laboral de los trabajadores de la gestión pública. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3), 3805-3823.
- Cruz Boullosa, Víctor, y Bernui Leo, Ivonne. (2019). Satisfacción laboral en docentes de la facultad de medicina de una universidad pública. *Anales de la Facultad de Medicina*, 80(4), 494-497. <https://dx.doi.org/10.15381/anales.v80i4.16151>
- Chiang-Vega, M., Hidalgo-Ortiz, J. P., y Gómez-Fuentealba, N. (2021). Efecto de la satisfacción laboral y la confianza sobre el clima organizacional, mediante ecuaciones estructurales. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 11(22), 347-362.
- De Los Heros Rondénil, Martín Gabriel, Murillo López, Sandra C., y Solana Villanueva, Nélyda. (2020). Satisfacción laboral en tiempos de pandemia: el caso de docentes universitarios del área de salud. *Revista de Economía del Caribe*, (26), 1-21. Epub June 02, 2021. Retrieved May 19, 2024, from http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2011-21062020000200001&lng=en&tlng=es.

- Díaz Soplapuco, L. G. (2021). Reconocimiento del estrés laboral como factor de riesgo psicosocial, causal de incapacidad temporal para el trabajo.
- Espadas Torres, P. (2016). Percepción sobre estrés laboral en docentes de educación básica regular de nivel secundario que aplican programas internacionales en una institución educativa privada bilingüe (Tesis de Maestría). Universidad Católica del Perú, Lima, Perú. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/6945>
- Garcés-Delgado, Y., García-Álvarez, E., López-Aguilar, D., y Álvarez-Pérez, P. R. (2023). Incidencia del Género en el Estrés Laboral y Burnout del Profesorado Universitario. *REICE. Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia Y Cambio En Educación*, 21(3), 41–60. <https://doi.org/10.15366/reice2023.21.3.003>
- García Lino, Maritza Elizabeth. (2020). Estrés laboral en docentes de enseñanza secundaria de una institución pública de la ciudad de Manta. *Revista San Gregorio*, (43), 140-154. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i43.1412>
- García Lino, Maritza Elizabeth. (2020). Estrés laboral en docentes de enseñanza secundaria de una institución pública de la ciudad de Manta. *Revista San Gregorio*, (43), 140-154. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i43.1412>
- George, D., y Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference (11.0 Update) (4th ed.)*. Boston: Allyn & Bacon.
- Gutiérrez-Santander, C., Morán-López, J. M., Sanz-Alday, M. J., y Inmaculada, M. D. (2011). Cuestionario de Estrés Docente ED-6: Elaboración y propiedades psicométricas. (Vol. 32(1), pp. 101-116).
- Guzmán, A. (2020). El estrés laboral: Origen, consecuencias y cómo combatirlo (Work stress, origin, consequences and how to combat it). *Daena: International Journal of Good Conscience*, 8, 1-19.
- Gómez-García, C., Fernández-García, C. M., y Inda-Caro, M. (2023). Evaluación de la satisfacción laboral docente. Revisión teórica y estudio comparativo. *Revista Española de Educación Comparada*, (42), 359-377.
- Gómez, S. M. M. (2023). Percepción de la jerarquía de necesidades de Maslow y su relación con los factores de atracción y retención del talento humano. *Contaduría y administración*, 68(1), 235-259.
- González, I. B., Flores, A. J. F., y Herrera, M. Á. (2022). Motivación y satisfacción laboral factores de éxito organizacional. *Vinculatégica EFAN*, 8(4), 90-100.
- Herrera, Y. C., Betancur, J., Jiménez, N. L. S., y Martínez, A. M. (2017). Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones. *Revista electrónica PSYCONEX*, 9(14), 1-13.

- Hernández, P. C., Cortes, M. B., y Rivas, E. M. P. (2020). El estrés laboral y sus dimensiones a nivel individual y organizacional. *RILCO: Revista de Investigación Latinoamericana en Competitividad Organizacional*, 2(7), 8
- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. (2020). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.
- Jacobson, E. (1938). *Progressive relaxation*. Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Leigh, C., Céspedes, C., Leigh, E., Fuentealba, S., Rubio, A., y Roy, D. (2024). Brecha de género en la academia: un análisis de ingresos y satisfacción laboral en la educación superior chilena. *Revista Iberoamericana De Educación*, 95(1), 111–124. <https://doi.org/10.35362/rie9516196>
- Macias-Moreira, M. E., Zambrano-Cedeño, L. A., y Gómez-Bravo, N. V. (2021). El Ambiente de Trabajo y su Influencia en la Satisfacción Laboral como Prevención del Estrés en los Empleados. *Dominio de las Ciencias*, 7(4), 586-601.
- Manosalvas Vaca, C. A., Manosalvas Vaca, L. O., y Nieves Quintero, J. (2015). El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su
- Mejia Alvarez, M. J. (2022). Programa basado en estrategias de afrontamiento para disminuir el estrés en docentes de una institución educativa de Cajamarca 2021: Estudio descriptivo–propositivo.
- Mejia,C., Chacon,J., Enamorado,O., Garnica L., y Chacón S. y García Y. (2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Rev Asoc Esp Med Trab*, 28,204-211. <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v28n3/1132-6255-medtra-28-03-204.pdf>
- Morales Lozada, M. J., y Alvarado Ortiz, G. V. (2022). FACTORES ASOCIADOS AL ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA DE EMERGENCIA Y HOSPITALIZACIÓN (Bachelor's thesis).
- Mori, K. O. C., y Bardales, J. M. D. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684-703.
- Muñoz Becerra, V., y Campiño Montoya, A. (2020). Relación entre Satisfacción Laboral y Estrés Laboral en docentes de bachillerato de una Institución Educativa pública de la ciudad de Pereira.
- OIT. (2016). Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Ginebra: Labadmin/Osh.
- Ortega Valencia, Á. (2018). Análisis de las variables esenciales que inciden en la satisfacción laboral como contribución a la productividad del trabajo en el gobierno autónomo

descentralizado municipal de Santo Domingo. Obtenido de http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/12811/1/59357_1.pdf

Pacurucu Pacurucu, A. L., Idrovo Idrovo, R. C., y Muñoz Torres, J. A. (2020). Estrés y síndrome de burnout en docentes de educación primaria de cuatro centros educativos en la Zona Urbana de la ciudad de Cuenca. Universidad del Azuay. <http://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/9820>

Pinilla, A. (2019). Dinámica de la Gestión Empresarial. Lima: Iberoamericana de Editores S.A.

Polania-Robayo, A. Y., Pérez-Pinto, S., Pardo-Pardo, J. J., Vega-Contreras, D. K., Moreno-Bautista, L. M., Estupiñan-Rosas, A., y Fajardo-Bautista, L. Y. (2023). Ergonomía física en trabajadores de la salud. Revisión narrativa. Revista Investigación en Salud Universidad de Boyacá, (1).

Puyol-Cortez, J. L. (2021). La satisfacción laboral como factor clave para la productividad en las PYMES de Santo Domingo de los Tsáchilas. *Journal of Economic and Social Science Research*, 1(2), 50-64.

Quinto Reyes.P., G., Merchán Espinoza, B. D., y Bastidas Bolaños, C. M. (2023). Estrés y satisfacción laboral en gestores de una empresa de cobranza en Guayaquil, Ecuador. Saberes del Conocimiento, 7(1), 348-361. [https://doi.org/10.26820/recimundo/7.\(1\).enero.2023.348-361](https://doi.org/10.26820/recimundo/7.(1).enero.2023.348-361)

Ramírez-Gañan, A. E., Orozco-Quintero, D., y Garzón-Castrillón, M. A. (2020). Gestión de la felicidad, bienestar subjetivo y la satisfacción laboral. Dimension empresarial, 18(2), 118-138.

Ramirez-Pozo, A., Romero-Guardia, E., y Casas-Gutierrez, J. (2021). Estrés laboral en docentes de una Institución Educativa en la ciudad de Lima. Sinergias educativas, vol.(E) 2.

Romero-Polo, J. A., Mercado-Pacheco, A., Díaz-Cárdenas, S., y de la Valle-Archibold, M. (2021). Satisfacción laboral y condiciones laborales en odontólogos de Cartagena de Indias-Colombia. Archivos de Medicina (Col), 21(1), 138-152.

Rondón Valero, E. J. (2019). Psicología Organizacional como Componente Determinante de la Gerencia Interdisciplinaria. Revista Scientific, 4(14), 101-119. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.14.5.101-119>

Sierra, R. Y. (2022). Gestión del talento humano como estrategia para el óptimo desempeño laboral: Un estudio de revisión sistemática. *Business Innova Sciences*, 3(3), 61-76.

Siesquen Bernal, F. A., y Mondragon Milian, H. (2023). Los factores motivacionales e higiénicos de la teoría de Herzberg en la empresa textil multiservicios Astolingon SAC.

- Suárez-Duarte, R. J., Campos-Sequeira, L. Y., del Socorro Villanueva, J., y Mendoza-Castro, C. (2020). Estrés laboral y su relación con las condiciones de trabajo. *Revista electrónica de conocimientos, saberes y prácticas*, 3(1), 104-119.
- Suárez, O. J., Suárez-Riveros, L. D., y Lizarazo-Osorio, J. D. C. (2022). Factores intrínsecos a la sobrecarga laboral en el estrés del profesorado. *Praxis & Saber*, 13(35).
- Uribe, P.J.F 2015. Clima y ambiente organizacional. Trabajo, salud y factores psicosociales. México: Manual Moderno.
- Valero, E. J. R. (2019). Psicología Organizacional como Componente Determinante de la Gerencia Interdisciplinaria. *Revista Scientific*, 4(14), 101-119.
- Vidal, V. (2019). El estrés laboral: Análisis y prevención. El estrés laboral, 1-176. Obtenido de El estrés laboral: Análisis y prevención: https://books.google.es/books?id=AvKRDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f
- Warr, P., Cook, J. D., y Wall, T. D. (1979). The development and validation of a scale of job satisfaction. *Journal of Occupational Psychology*, 52(2), 15-34.
- Yovera-Sandoval, E. M., y Espiritu-Chaupis, N. Y. (2021). Nivel de estrés en docentes de educación primaria de una escuela del Norte de Lima: Level of stress in primary school teachers in a school in the North of Lima. *Peruvian Journal of Health Care and Global Health*, 5(2).
- Zambrano Álvarez, G. P., y Zambrano Montesdeoca, L. D. (2022). Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional del personal docente. *Podium*, (42), 151-168.

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 mi malestar físico por sentir presión en el trabajo.					
11	Me siento triste con más frecuencia de lo que era normal en mí por los problemas laborales.					
12	Tiendo a ser pesimista ante los problemas del trabajo.					
13	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.					

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

Nº	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							

Anexo 3. Oficio del Decano