



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

**FACULTAD DE EDUCACIÓN CIENCIA Y TECNOLOGÍA
FECYT**

CARRERA: PSICOLOGÍA

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

TEMA:

**“EL ESTRÉS Y SU INCIDENCIA EN LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS
DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA SANTA JUANA DE CHANTAL DE
LA CIUDAD DE OTAVALO”**

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Licenciatura en psicología.

Línea de investigación: Desarrollo social y del comportamiento humano

Autor: Yaselga Peñafiel Deysi Gabriela

Director: MSc. Inés Margarita Mantilla Posso

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:	1003415856		
APELLIDOS Y NOMBRES:	Yaselga Peñafiel Deysi Gabriela		
DIRECCIÓN:	San Pablo del Lago		
EMAIL:	yaselgapenafiel@hotmail.com - dgyaselgap@utn.edu.ec		
TELÉFONO FIJO:	-	TELÉFONO MÓVIL:	0994786883
DATOS DE LA OBRA			
TÍTULO:	"El estrés y su incidencia en la satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa Santa Juana de Chantal de la ciudad de Otavalo".		
AUTOR (ES):	Yaselga Peñafiel Deysi Gabriela		
FECHA: DD/MM/AAAA	09/01/2024		
SOLO PARA TRABAJOS DE GRADO			
PROGRAMA:	<input checked="" type="checkbox"/> GRADO <input type="checkbox"/> POSGRADO		
TÍTULO POR EL QUE OPTA:	Licenciatura en Psicología		
ASESOR /DIRECTOR:	MSc. Inés Margarita Mantilla Posso/ MSc. William Saud Yarad Salguero		

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 09 días del mes de enero de 2025

EL AUTOR:

(Firma) 

Nombre: Yaselga Peñafiel Deysi Gabriela



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
DIRECCIÓN DE BIBLIOTECA

Ibarra, 09 de enero de 2025

MSc. Margarita Mantilla Posso

DIRECTOR DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

CERTIFICA:

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

Margarita Mantilla

MSc. Margarita Mantilla Posso

C.C.: 100391178-9

DEDICATORIA

Con inmenso amor y eterno agradecimiento a Dios quien ha sido el pilar de fortaleza y perseverancia en cada paso y decisión tomada. A mis padres, Edison Yaselga y Cecilia Peñafiel con su sabiduría y entrega han sido los protagonistas durante todo este proceso de mi formación personal y profesional. A mis hermanos Dayana y Aharon mis cómplices en todo momento de éxito y dificultades. A mi sobrina Kamila que me ha sabido demostrar amor entre risas y travesuras.

A mi abuelo, Anibal mi eterno ángel gracias por guiarme a través de mis sueños, un abrazo hasta el cielo. A mi abuela Esperanza fuente de amor y consejos llenos de ciencia, gracias por ser mi refugio y motivación.

Sin todos ustedes nada de esto sería posible.

AGRADECIMIENTO

Mi más sincero agradecimiento a la Universidad Técnica del Norte por brindarme el privilegio de ser parte de sus aulas. A mis maestros quienes fueron la guía de desarrollo profesional durante todo este trayecto, brindándome todo su conocimiento y sabiduría.

En especial mi más sincero agradecimiento a mi docente de titulación PhD. Miguel Posso, por su arduo trabajo para impulsarme a realizar este trabajo con esmero y dedicación. A mi directora de tesis, la MSc. Margarita Mantilla y asesor el MSc. Saud Yarad, gracias por crucial apoyo durante todo este tiempo, sus valiosas sugerencias han sido la base fundamental para el desarrollo de este proyecto.

A mi pareja, por acompañarme todos estos años y ser partícipe de los buenos y malos momentos, gracias por brindarme tu apoyo incondicional y los consejos que me impulsaron a ser mejor cada día. A mis abuelos maternos Eduardo y Olga que con amor siempre estuvieron presentes.

A mi familia y amigos en general, gracias por siempre ser ese refugio de tranquilidad, por sus palabras de aliento y fortaleza en toda ocasión,

Finalmente, agradezco infinitamente a mis padres Edison Yaselga y Cecilia Peñafiel, de quienes recibí todo el amor necesario y gracias a su insaciable sacrificio han hecho de mí una gran persona les amo eternamente.

RESUMEN EJECUTIVO

La satisfacción laboral se refiere al bienestar que experimentan los docentes dentro de la institución al sentirse realizados por desempeñar sus funciones diarias, por otro lado, el estrés laboral es una respuesta negativa del cuerpo y la mente que se da debido a diversas causas o estímulos aversivos que afectan la salud mental y física del docente. La presente investigación se propuso analizar el estrés y su incidencia en la satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa Santa Juana de Chantal, la muestra estuvo conformada por 70 docentes. Los instrumentos empleados fueron ED-6 que mide los niveles de estrés y el NTP364 que mide la satisfacción laboral para el procesamiento de datos se utilizaron los estadísticos de Spearman (Rho) y la U de Mann- Whitney entre estrés laboral y sexo demostrando que el P valor es de 0,168 (P- Valor > 0,05), por lo que no se evidencia una diferencia significativa, por otro lado se utilizó Kruskal Wallis para la comparación de satisfacción laboral y autodefinición étnica obteniendo que el P valor es de 0,516 (P- Valor > 0,05), Es importante para la institución considerar las diferentes técnicas de ayuda para el manejo de estrés logrando así obtener docentes sanos física y mentalmente elevando los niveles de satisfacción laboral y garantizando una educación de calidad para los alumnos.

Palabras clave

Satisfacción laboral; estrés laboral; Docentes

ABSTRACT

Job satisfaction refers to the well-being experienced by teachers within the institution when they feel fulfilled by performing their daily duties; on the other hand, job stress is a negative response of the body and mind that occurs due to various causes or aversive stimuli that affect the mental and physical health of the teacher. The purpose of this research was to analyze stress and its incidence on the job satisfaction of teachers at the Santa Juana de Chantal Educational Unit. The sample consisted of 70 teachers. The instruments used were the ED-6, which measures stress levels, and the NTP364, which measures job satisfaction. For data processing, Spearman's statistics (Rho) and the Mann-Whitney U test were used between job stress and sex, showing that the P value is 0.168 (P-value > 0.05), so there is no significant difference; on the other hand, Kruskal Wallis was used to compare job satisfaction and ethnic self-definition, obtaining a P value of 0, 516 (P-value > 0.05). It is important for the institution to consider the different techniques to help manage stress, thus obtaining physically and mentally healthy teachers, raising the levels of job satisfaction and guaranteeing quality education for the students.

Keywords

Job satisfaction; Job stress; teachers

Contenido

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
RESUMEN EJECUTIVO.....	v
ABSTRACT.....	vi
Contenido.....	vii
Índice de tablas.....	ix
Índice de figuras.....	x
INTRODUCCIÓN.....	xii
3.1. Psicología organizacional.....	1
3.1.1. Importancia.....	1
3.2. Teorías de la psicología organizacional.....	2
3.3. Estrés laboral.....	3
3.3.1. Clasificación.....	4
3.3.2. Causas.....	5
3.3.3. Efectos.....	6
3.3.4. Dimensiones de estrés laboral.....	7
3.4. Satisfacción laboral.....	9
3.4.1. Dimensiones satisfacción laboral.....	10
3.5. Relación del estrés docente y satisfacción laboral.....	11
CAPÍTULO II: MATERIALES Y MÉTODOS.....	14
1.1. Tipo de investigación.....	14
1.3. Participantes.....	21
2.5. Procedimiento.....	21
CAPÍTULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	23

3.6.	Estadísticos descriptivos	23
3.6.1.	Estadísticos descriptivos de estrés docente	23
3.6.2.	Estadísticos descriptivos de satisfacción laboral	24
3.7.	Caracterización de variables	24
3.7.1.	Niveles de estrés laboral	24
3.7.2.	Niveles de satisfacción laboral	26
3.8.	Tablas Cruzadas	27
3.8.1.	Estrés laboral y sexo	27
3.8.2.	Estrés laboral con etnia.....	28
3.8.3.	Satisfacción laboral con género	29
3.8.4.	Satisfacción laboral con etnia	30
3.9.	Correlación estrés laboral y satisfacción laboral	31
3.9.1.	Rho Spearman	32
3.9.2.	Hipótesis de estrés y datos sociodemográficos.....	33
3.9.3.	Hipótesis satisfacción laboral y datos sociodemográficos	36
CAPÍTULO IV: PROPUESTA		41
3.10.	Guía Didáctica.....	41
3.10.1.	Introducción de la guía	41
3.11.	Objetivos	42
3.12.	Contenido	42
3.12.1.	Estrés laboral.....	42
3.12.2.	Satisfacción laboral.....	42
3.13.	Estrategia	42
3.13.1.	Taller Nro. 1	42
3.13.2.	Taller Nro. 2.....	44

3.13.3.	Estrategia complementaria por parte del Ministerio de Educación	46
3.13.3.1.	Círculos de aprendizaje	46
3.13.4.	Apoyo emocional a los docentes	47
CONCLUSIONES		51
RECOMENDACIONES		52
REFERENCIAS		53
ANEXOS		60
Instrumento de Estrés Laboral ED-6		60
Instrumento de Satisfacción laboral Docente NTP-394		63
Oficio del Decano		64

Índice de tablas

Tabla 1	15
Tabla 2	18
Tabla 3	20

Tabla 4	23
Tabla 5	24
Tabla 6	24
Tabla 7	26
Tabla 8	27
Tabla 9	28
Tabla 10	29
Tabla 11	30
Tabla 12	31
Tabla 13	32
Tabla 14	33
Tabla 15	33
Tabla 16	35
Tabla 17	37
Tabla 18	37
Tabla 19	39

Índice de figuras

Figura 1	34
Figura 2	35
Figura 3	36
Figura 4	38

Figura 5	39
Figura 6	40

INTRODUCCIÓN

Motivación

La investigación realizada en la Unidad Educativa “Santa Juana de Chantal” tiene como objetivo identificar los niveles de estrés y satisfacción laboral en los docentes, esta investigación surge a partir de la creciente preocupación por la situación que los maestros enfrentan en la actualidad y como la problemática ha ido de manera ascendente, donde su trabajo se ha diversificado, obligándolos a desempeñar múltiples funciones permitiendo que los docentes enfrenten presiones del ámbito administrativo y pedagógico, además del reto constante de mantener un equilibrio entre su vida profesional y personal.

Problema de investigación

Dentro del sistema educativo el estrés se ha vuelto un problema para los docentes, y es muy importante comprender y abordar este tema ya que esto no solo se presenta de manera emocional sino también físicamente, causando una pérdida de bienestar para el profesional y la unidad educativa, muchas son las causas del estrés en los docentes entre ellas se pueden destacar las siguientes.

- Sobrecarga laboral
- Desinterés por parte de los estudiantes
- Ambiente laboral

Según Castilla et al., (2021), la carga de trabajo para los docentes de educación básica y bachillerato se ve directamente afectada lo que incide negativamente en su calidad de vida, ya que, este grupo de personas está siempre expuesto a varios factores estresantes diariamente dentro de la unidad educativa. Su labor como docentes no se basa en enseñar a un grupo de estudiantes si no que las instituciones les exige cumplir una serie de requisitos extra, y deben mantenerse actualizados por lo cual no pueden dejar de estudiar y prepararse.

Para Muñoz y Losada (2018), los maestros tienen la tarea de fomentar el interés educativo con los diferentes métodos de enseñanza a cada uno de los estudiantes y así poder abordar de manera integral cada una de las necesidades educativas, por ende, para que los maestros logren llegar a un óptimo nivel de aprendizaje en los estudiantes deben utilizar varios modelos de enseñanza y así lograr atrapar la atención y crear un interés en aprender la materia impartida.

En la actualidad se ha comprobado que el ambiente laboral es un factor muy importante dentro del bienestar, ya que la mayoría de empresas a las relaciones que tienen los empleados, esto se da debido a la relación que existe

con la productividad y la satisfacción laboral de los trabajadores, según Beltrán y Palomino (2014), el clima laboral también es un factor muy importante dentro de las instituciones ya que eso influye en el nivel de satisfacción que siente el trabajador para poder desarrollar con tranquilidad sus labores diarias.

Justificación

Rojas et al., (2021), describe que en la actualidad se puede evidenciar que el estrés es un tema muy investigado ya que se ha convertido en un problema social que va en aumento por el nivel de exigencias dentro del ámbito laboral lo que obliga a los trabajadores a ser más cuidadosos y precisos en lo que hacen, desarrollando habilidades del trabajo cooperativo, toma de decisiones inmediatas y desarrollar competencias para poder irse adaptando al manejo de las nuevas tecnologías, además existen muchas fuentes de estrés, que brinda un énfasis a estar insatisfecho con ciertas condiciones de trabajo o estructura organizacional. Al realizar la investigación se puede ir evidenciando el nivel de estrés que sufren en los trabajadores en sus lugares de desempeño laboral, teniendo en cuenta que existen profesionales que son más vulnerables a padecer de este fenómeno que se ha visto involucrado dentro de la sociedad, asegura (Barradas M,2015). La finalidad de realizar este trabajo es lograr que los docentes adquieran diferentes maneras de controlar el estrés y que desarrollen habilidades que les permitan adaptar a las diferentes situaciones que se les presenta en su día a día dentro del ámbito laboral.

Objetivos

Analizar el estrés y su incidencia en la satisfacción laboral de los docentes de la unidad educativa Santa Juana de Chantal.

1. Caracterizar los niveles de estrés y satisfacción laboral que tienen los docentes de la unidad educativa Santa Juana de Chantal.
2. Identificar la correlación existente entre el estrés y la satisfacción laboral en docentes de la unidad educativa Santa Juana de Chantal.
3. Diseñar estrategias para la disminución del estrés y el aumento de la satisfacción laboral en docentes de la unidad educativa Santa Juana de Chantal.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

3.1. Psicología organizacional

Desde el punto de vista de Álvarez et al., (2018), la psicología industrial surge en el siglo XIX, cuando empezó a ser notoria la importancia del vínculo entre las características personales de los trabajadores y el rendimiento laboral en las tareas que desenvuelven. Durante la primera guerra mundial la psicología industrial obtuvo una gran demanda y más valor ya que durante la batalla vieron la necesidad de aplicar sus métodos de selección y capacitación de personal para los soldados que iban a combatir y necesitaban que estén en lugares estratégicos hubieron dos pruebas que fueron creadas y analizadas para esta finalidad una de ellas fue el instrumento Army Alpha que consistía en estudiar la habilidad verbal y numérica y la habilidad de seguir instrucciones y que tan aptos son los evaluados para llegar a ser líderes obteniendo el control del grupo que estaban a cargo finalmente verificaban si esa persona es apta para ser parte del grupo defensor de la patria , el segundo instrumento fue Army Beta, este era la modificación de Alpha para analfabetos por que los científicos constataron que no todo el personal podía leer o escribir y se vio la necesidad de obtener una manera rápida de lograr la comprensión de los soldados analfabetos para poder realizar la aplicación del test.

Pérez y Caro (2017), argumentaron que los investigadores inicialmente se enfatizaron por el estudio sobre el cansancio y la fatiga de los trabajadores descubriendo que el cansancio es inverso al rendimiento, definiendo así a la psicología organizacional una rama de la psicología que utiliza herramientas primordiales como la motivación para que el personal tenga el entusiasmo de asistir a la industria con una visión y un propósito, así llegar sin dificultad a las metas que se proponen como empresa. El área organizacional al constatar como tema de estudio al cansancio aporta para poder medir la cantidad de esfuerzo que puede realizar un trabajador y así evaluar su nivel de potencial en función al puesto, la finalidad de la psicología organizacional es conseguir un nivel alto de satisfacción con sus empleados y la mejor manera de conseguir esto es basándonos en trabajar en su motivación, como podemos darnos cuenta la labor del psicólogo organizacional es un arduo trabajo de estudio, comprensión y modificación de conductas de una empresa donde no solo se aplica el trabajo individual si no también el grupal teniendo las bases para poder reclutar y ubicar a cada persona en el puesto adecuado.

Dentro del área organizacional, la psicología hace un énfasis entre la relación que tiene el trabajo, el individuo y la empresa, a pesar que a inicios de su aparición se utilizaba para poder estudiar las habilidades y cualidades de los trabajadores dentro de las industrias para lograr acelerar el rendimiento laboral consiguiendo con eso un aumento económico para la empresa. No obstante, en la actualidad con la ayuda de la tecnología, la psicología organizacional ofrece muchos beneficios que van más allá de una ganancia económica, preocupándose por la salud mental de los trabajadores, pero también ayudando a sobrellevar un ritmo moderado de rendimiento laboral, logrando alcanzar las metas propuestas por la empresa y una satisfacción laboral adecuada para los empleados. Manifiestan Sierra et al., (2020), la psicología organizacional ya no solo se preocupa por las ganancias que obtiene la empresa o la institución, sino también esta rama se ocupa de los trabajadores buscando su satisfacción laboral y así lograr un rendimiento adecuado, cuidando la salud mental de los empleados.

3.1.1. Importancia

Para Rodón (2019), la psicología organizacional es fundamental desde el siglo XXI, pues consideraron que es esencial implementar profesionales de esta ciencia dentro de las empresas ya que catalogaron que la psicología organizacional es sinónimo de éxito empresarial. Los dueños de las empresas deben tener claro que los seres humanos que están trabajando no son máquinas si no personas con emociones que deben ser liberadas y respetadas, son personas que sienten ira, tristeza, felicidad. Estas emociones pueden reflejarse de manera física, llegando a experimentar cansancio, estrés y preocupación, estas emociones y respuestas físicas a los diferentes estímulos que se presenten dan como consecuencia un bajo rendimiento en la empresa. Actualmente en las Industrias han estudiado todos estos parámetros llegando a la conclusión de que la psicología organizacional es fundamental dentro de las empresas, ya que si no se la emplean sería un sinónimo de fracaso empresarial, por que el personal no tendría una buena comunicación y eso impediría llegar a los objetivos que la empresa requiere.

La psicología organizacional es relevante porque brinda información del comportamiento individual de la persona dentro de una agrupación, teniendo en cuenta que el verdadero objetivo de esta ciencia es verificar y demostrar cómo cada persona puede aportar de manera única y significativa dentro de la entidad, brindando estrategias para mejorar la satisfacción personal y grupal. Manifiesta Briones (2020), así mismo, la psicología organizacional se ocupa de temas primordiales tales como, la motivación al trabajador, el liderazgo, asertividad al comunicarse, manejo de emociones, facilidad en la adaptación a las rotaciones en las distintas áreas de trabajo, la función de la psicología organizacional va más allá del área de talento humano. Los principales objetivos de esta rama de la psicología son ocuparse de las actividades laborales, manteniendo a flote a la empresa dentro del mercado laboral motivando a los trabajadores para brindar un resultado de calidad en cada una de sus funciones, pero también juega un papel importante buscando el bienestar del personal en la empresa manteniéndolos satisfechos con lo que realizan día a día.

Pantoja Diego (2017), considera importante recalcar la relevancia de la psicología dentro del ámbito organizacional ya que es de crucial recalcar que el método psicológico aplicado hacia la empresa da como consecuencia el éxito laboral. Esta ciencia ayuda a realzar las habilidades de cada trabajador, comprendiendo los estados cognitivos y afectivos preocupándose por el estado mental del trabajador sin dejar de lado la meta empresarial y el rendimiento de cada empleado, la psicología organizacional ayuda en la gestión de las empresas para que los empleados tengan lo adecuado y así poder trabajar sin percances, realizar las capacitaciones adecuadas para poder avanzar tecnológicamente, realiza la descripción de puestos dando así un plus en la bienvenida de los nuevos empleados, esto incluye explicar la misión visión de la empresa pero también enfocarles y motivarles a llegar a las metas empresariales.

3.2. Teorías de la psicología organizacional

a) Teoría clásica o racionalista

Esta teoría fue defendida y analizada por Taylor, según Guerrero (s.f), consiste en descomponer actividades complejas en tareas más sencillas, con el fin de aumentar el rendimiento de los trabajadores y en consecuencia aumentar la economía de la empresa. Dentro de esta teoría se reconoce al trabajador como un engranaje es decir eran considerados máquinas de trabajo o desarrollo empresarial no se respetaba sus derechos ni eran tratados como seres humanos, solo se buscaba la productividad y el funcionamiento eficiente de la empresa, para Taylor el único

factor de motivación eran las recompensas salariales, ya que los trabajadores por miedo a no tener el dinero suficiente para sobrevivir se veían obligados a sufrir varias injusticias por parte de los jefes.

b) Teoría de las relaciones humanas

Esta teoría fue propuesta por Elton Mayo, la finalidad de esta teoría es analizar a los seres humanos desde un grupo ya no como un ser individual, Ramírez Iván (2021), deduce que esta teoría adicionalmente a lo mencionado anteriormente también busca una eficacia en la productividad de la empresa, pero también se ocupa del bienestar del personal acogiéndose a las herramientas que brinda la psicología logrando humanizar y defender los derechos de los trabajadores. En esta teoría ya se empezó a considerar necesario el brindar apoyo emocional y exigiendo rendimientos reales sin esclavizar a los seres humanos tal como pretendía la teoría clásica, dentro de esta teoría la motivación se la reflejaba a través de recibir una comunicación asertiva, los reconocimientos y la manera en cómo conviven dentro del grupo social con el que comparten la mayor parte de su día, estudiar el clima laboral era necesario para poder verificar y comparar con la satisfacción laboral.

c) Teoría de la organización como sistema abierto

Según Lobaton Luis (2021), esta teoría fue propuesta por Katz y Kahn, su propósito es demostrar la relación que existe entre el individuo y el clima laboral causando un gran énfasis en el comportamiento y el rendimiento del trabajador. Esto quiere decir que si el ser humano tiene una buena relación con sus compañeros y su jefe dará como consecuente un comportamiento adecuado dentro de la empresa y su rendimiento será el adecuado y así el desarrollo de la empresa será el más óptimo, pero si el trabajador no se siente tranquilo dentro de la empresa su rendimiento también será bajo y eso sería una pérdida para la empresa, esta teoría también propone a la organización como un conjunto de piezas o de sistemas que interactúan entre sí para poder llegar objetivos en común, ya que toda empresa está compuesta por conjuntos de personas individuales pero interactuantes.

3.3.Estrés laboral

García Lino (2020), define al estrés laboral como un vínculo entre el trabajador y su entorno laboral siendo analizada como una sobrecarga laboral poniendo en riesgo su bienestar personal y profesional, por lo tanto, el estrés dentro de las unidades educativas se ve más presente en los docentes ya que experimentan vivencias negativas y desagradables por varios aspectos que deben cumplir dentro de su trabajo. El estrés no solo se presenta de manera emocional si no también se puede evidenciar de manera física como dolores de cabeza intenso, alteraciones en varias funciones ejecutivas, insomnio, dolor muscular, dolor del cuerpo entre otras, el docente se ve expuesto a varios estímulos estresores ya que la finalidad de su labor es muy variable y enseñar a niños y adolescentes es muy complicado tomando en cuenta que en cada persona debe utilizar un método de enseñanza diferente debido a que no todos los seres humanos asimilan los estímulos estresores de una misma manera haciéndole más complicado tolerar estos niveles de estrés provocados por el ámbito laboral.

Zúñiga (2019), define la palabra estrés como tensión dando como resultado una respuesta involuntaria que emiten las persona cuando su nivel de tolerancia llega a su límite, en consecuencia, el estrés laboral es un mal estar significativo dentro de su entorno de trabajo manifestándose a través de respuestas físicas y emocionales

obteniendo varias consecuencias entre ellas el bajo rendimiento laboral este resultado puede ser evidente ya que el docente pierde el compromiso con la institución. Dando como consecuencia la pérdida de satisfacción laboral y el trabajador trata de buscar su propia motivación y esta sería su salario perdiendo el gusto por enseñar o buscar alternativas para llegar a cada uno de sus alumnos ahora solo piensa en que se termine pronto su jornada laboral y cobrar su remuneración económica, su falta de interés hacia sus labores es muy notorio dando como consecuencia su malestar con sus compañeros o las órdenes dadas por su jefe inmediato, viéndose así afectado su clima laboral dentro de la institución educativa.

Según Morales Luisa (2019), el estrés puede entenderse desde una comparación de una situación de riesgo, dando como resultado la activación de nuestro cuerpo fisiológicamente para poder responder a la nueva situación, después el cuerpo trata de eliminar esa amenaza o simplemente trata de adaptarse frente a los nuevos estímulos que está experimentando en esta etapa los niveles de cortisol se reducen notoriamente dando como resultado que los síntomas provenientes del estrés desaparezcan, pero al tener nuestro cuerpo bajo tensión por un prolongado tiempo llega el límite de tolerancia y el cuerpo empieza a emitir respuestas físicas y emocionales como consecuencias del estrés, en esta definición podemos informarnos de como nuestro cerebro reacciona ante los estímulos estresores, cabe recalcar que las reacciones no son similares en todos los seres humanos, ya que las consecuencias depende el nivel de tolerancia y la cantidad de cortisol que emita el cerebro de cada persona. Los niveles de tolerancia que se presentan de manera individual en cada persona son muy importantes para poder desarrollar un buen manejo del estrés y este no afecte física ni emocionalmente a los docentes ya que depende del estímulo estresor para que la persona que lo recepta logre adaptarse al mismo o llegue a desencadenar algún nivel de estrés.

3.3.1. Clasificación

Durazno y Navarro (2021), aseguran que existe una reacción que el cuerpo de los seres vivos transmite dependiendo al tipo de estímulo al que este expuesto, por consiguiente, se da la liberación de hormonas que generarán consecuencias fisiológicas y psicológicas su gravedad va depender del factor estresante que se presente, dentro de la clasificación se obtuvo tres tipos de estrés descritos a continuación:

Abanto (2019), menciona que el estrés agudo episódico se representa en episodios que se presenta ante estímulos de situaciones sencillas, generando una sobrecarga de tensión ante quien recibe estos estímulos, el ser humano a lo largo de su día vive situaciones de estrés a causa de sobre pensar mucho los problemas por más sencillos que sean, algunos individuos tienden a asimilar a la vida como un cúmulo de problemas sin solución y llegan a presenciar el exceso de tensión llevando al ser humano a experimentar situaciones de estrés. Esto también puede sucederle a una persona con sobrecarga no solo laboral sino también en su hogar colegio u otros contextos donde se desarrolle, ya que al realizar varias actividades y no lograr organizarlas en su diario vivir le puede conllevar como consecuencias a ser una persona distraída cambiando así sus buenos hábitos de puntualidad hacia los eventos o citas ya planeadas volviéndole una persona impuntual, regularmente tienen un estado de ánimo negativo se preocupan fácilmente se los observa nerviosos, ansiosos y pensativos, este ritmo de vida les impide desempeñarse con eficiencia dentro de su ámbito laboral y personal.

Estrés agudo, según Cardero y Sierra (2017), es un tipo de estrés que no provoca un daño fisiológico o psicológico grave esto se da a que el nivel de cortisol que secreta son bajos y se da durante un corto tiempo, menos de 6 meses y después de eso el ser humano puede llegar adaptarse al factor estresante o solucionar el problema que le está

produciendo ese mal estar, su sintomatología puede ser dolor de cabeza, dolor de espalda y dolor de pecho cabe recalcar que aunque este estrés no es dañino, cambia aspectos el cuerpo ya que despierta la adrenalina para que el ser humano este vigilante y alerta al estímulo estresor que va a percibir.

Moscoso (2014), sostiene que el estrés crónico dura más tiempo y puede causar daños fisiológicos y psicológicos graves como por ejemplo dentro del área de la salud mental podemos enlistar a la depresión, ansiedad, concentración, memoria, cambios de humor repentinos entre otros, y dentro de la sintomatología física esta cefalea tipo migraña, mala digestión hipertensión incluso puede verse afectado el sistema inmunológico entre otros. En consecuencia, son estímulos estresores imposibles de que el ser humano pueda adaptarse o solucionarlos con facilidad, este tipo de estrés se ve en personas con sobrecarga laboral en exceso o cuando está vivenciando algún problema que lo cuestiona como interminable y sin solución , tiende a sobre pensar mucho la problemática incluso haciéndola aún más complicada de lo que normalmente seria provocando un mal estar significativo, es recomendable la ayuda de un profesional en este tipo de estrés para que puede ayudar a conllevar y bajar los niveles de estrés empleando varias técnicas, con el avance de la tecnología y ayuda de los estudios dentro de la psicología descubrieron que la técnica del mindfulness ayuda a regular los niveles de estrés, y la técnica de resolución de problemas ayuda a que el paciente pueda ordenar sus ideas y así llegar a una solución óptima dando con todo esto podemos lograr cambiar o el estilo de vida de las personas.

3.3.2. Causas

Dentro del sistema educativo el estrés se ha vuelto un problema para los docentes, y es muy importante comprender y abordar este tema debido a que esto no solo se presenta de manera emocional sino también físicamente, causando una pérdida de bienestar para el profesional y la unidad educativa, muchas son las causas del estrés en los docentes entre ellas se pueden destacar las siguientes.

- Sobrecarga laboral
- Desinterés por parte de los estudiantes
- Ambiente laboral

Según Castilla et al., (2021), la carga de trabajo para los docentes de educación básica, bachillerato y docentes universitarios se ve directamente afectado lo que incide negativamente en su calidad de vida. Este grupo de personas está siempre expuesto a varios factores estresantes diariamente dentro de la unidad educativa porque su trabajo no implica solo enseñar si no también tienes que calificar evaluaciones, presentar informes, realizar planificaciones entre otras actividades que deben cumplir con eficiencia, su rol dentro del sistema educativo requiere de mayor exigencia a la que se presenta en los grados inferiores es por eso que presentan mayores niveles de estrés.

Para Muñoz y Losada (2018), los maestros tienen la tarea de fomentar el interés educativo con los diferentes métodos de enseñanza a cada uno de los estudiantes y así poder abordar de manera integral cada una de las necesidades educativa. Al ser considerado cada niño o adolescente un mundo diferente, la labor diaria del docente es lidiar con la falta de interés de sus alumnos y al enfrentarnos ante esta problemática el maestro debe investigar e implementar diferentes técnicas que le ayude a despertar el interés y las ganas de aprender en sus alumnos,

tomando en cuenta que el maestro se ve en la obligación de presentar varias estrategias para poder enseñar y así llegar a un nivel bueno de aprendizaje en cada uno de sus alumnos.

Dentro de la unidad educativa es complicado llegar acuerdos con los directivos, colegas, estudiantes y padres de familia dando como consecuencia un ambiente laboral un poco tenso, el no utilizar una comunicación asertiva dentro del trabajo es una de las causas para llegar a un ambiente laboral malo por el miedo a contradecir en muchas ocasiones y no poder expresar y respetar las opiniones y decisiones de los demás, todos estos factores producen en el docente estrés laboral dando como consecuencia que el docente no pueda desenvolverse de la mejor manera dentro de las aulas con sus estudiantes que tenga actitudes erróneas con sus colegas, imposibilitando que se vaya adaptando a nuevos retos dentro de la institución asegura (Lara,2022).

3.3.3. Efectos

Las consecuencias que trae el estrés laboral dentro del sistema educativo no solo perjudica al docente sino también se ven perjudicados los alumnos, los padres de familia y la institución, entre ellos podemos enlistar a:

- Insatisfacción laboral
- Problemas de salud
- Reducción del rendimiento laboral

Cantón y Téllez (2016), manifiestan que dentro de la labor de los docentes es muy común que esté involucrado el estrés y esto como consecuencia cause una insatisfacción laboral mismo que es producto de varios factores, como el ambiente laboral, que es un componente relevante que produce un rendimiento bajo en el trabajador, otro factor crucial sería las horas de trabajo extra sin remuneración por que los maestros en algunos casos tendrán que cancelar sus planes para culminar con el trabajo requerido, al hablar de salario también podemos mencionar a las remuneraciones bajas o injusta debido a que existen docentes que no son remunerados de una manera adecuada pero al no conseguir una mejor oportunidad optan por seguir ahí a quedarse como desempleados. El exceso de trabajo destinado hacia una sola persona implica que su atención tiene que estar dirigida hacia varias tareas y no solo al que se especifica en su contrato y por miedo al rechazo del jefe las personas deciden acceder a trabajar en algo más que lo estipulado inicialmente dando como resultado un bajo rendimiento en las actividades que está desempeñando, no permitiéndole al trabajador que se desenvuelva de manera exitosa dentro del área que fue empleado, estos son algunos de los factores que pueden contribuir la insatisfacción laboral en los docentes de las diferentes instituciones.

Para Basurto y Santillán (2021), la docencia es una de las profesiones de alto riesgo en experimentar estrés significativamente, el estrés se manifiesta de manera emocional o física algunos signos y síntomas que se presentan son irritabilidad, inquietud, dolor de cabeza, dolor de espalda, entre otros; esto puede desarrollar trastornos neurológicos, dificultad para mantener el equilibrio, problemas gastrointestinales problemas para conciliar o sueño o hipersomnia y problemas cardiopulmonares, esta sintomatología puede irse agravando si el estrés no es controlado por un profesional de salud física y salud mental en consecuencia el estrés puede ir causando otros problemas de salud aún más complicados si no lleva el tratamiento adecuado.

El estrés puede tener una serie de efectos negativos en el rendimiento laboral de los docentes, afectando tanto su bienestar personal como su capacidad para desempeñarse eficazmente en el entorno educativo. Los docentes son trabajadores multifuncionales que a su cargo varias aulas compuestas de 25 a 35 alumnos en cada una tienen ocupaciones que establecen las autoridades libre de su labor de la enseñanza además su deber es informar y tener al tanto a los padres de familia sobre el avance y las falencias que tienen sus representados, toda esta excesiva carga laboral en algunas ocasiones imposibilita al docente poder desempeñarse de una manera óptima y eficaz dando como resultado una impresión de mal aprendizaje en los estudiantes, frustración para el docente de modo que no va lograr las metas propuestas, todos estos factores son un impacto negativo para los que componen el sistema educativo en general dándose en múltiples niveles y teniendo efectos que pueden llegar a perjudicar el profesionalismo y puesto de empleo del docente (Ramírez y Jamanca, 2020).

3.3.4. Dimensiones de estrés laboral

a) Estrés por ansiedad

La ansiedad no siempre es considerada como un trastorno o una enfermedad puesto que el ser humano reacciona hacia los estímulos que se le van presentando, los seres humanos al no estar siempre emocionalmente estables tienden a sentir ansiedad y estrés dando como consecuencia a una respuesta natural como personas. Al hablar de un trastorno en los docentes podemos observar una serie de síntomas en con una duración de tiempo considerable, entre estos podemos encontrar a la preocupación por problemas por más pequeños que sean y un miedo fuera de lo normal se les dificulta concentrarse y su rendimiento laboral se ve notoriamente bajo tiene problemas con sus demás personas del entorno educativo, dando como resultado un clima laboral desfavorable Manifestaron (Cabezas et al., 2021).

En base a la investigación de varios autores como Ellis et al., (2021), concluyen que la ansiedad es un miedo excesivo o una sensación inexplicable llevándole al ser humano a experimentar una serie de pensamientos sin fundamento alguno además esto puede causar varios síntomas físicos como ahogo en el pecho mareos náuseas ganas de llorar sin sentido, cefaleas fuertes y múltiples síntomas que pueden ser visibles y otros que solo son experimentados por la persona que está viviendo dicho episodio. Unos autores dividen a la ansiedad en dos factores uno de ellos es la preocupación esto dentro del área de la docencia se puede evidenciar debido a que el docente experimenta preocupación incluso hasta cuando duerme y esto no le permite tener un descanso adecuado, debido a que su cerebro se mantiene activo durante todo el tiempo y esto puede causar pensamientos erróneos, otro factor son las emociones que también influyen de una manera muy crítica, pues producen cambios de humor repentinos afectando al vínculo con sus estudiantes, afectando su manera de enseñar y afectando su clima laboral con sus compañeros de trabajo.

b) Estrés por depresión

Mendes et al., (2020), concluyen que la depresión se define como un trastorno afectivo grave, y es considerado así por la OMS debido a que deriva una serie de sintomatología que va más allá de un simple mal estar psicológico entre estos tenemos falta de motivación, pérdida de energía, cambios de humor repentinos, sentimientos de culpa, pensamientos suicidas mismos que pueden llevarlo a la muerte, la génesis de la depresión en los docentes pueden ser por varios factores y no siempre va a ser producto de su labor dentro de las instituciones. No obstante, este

problema también se puede dar por vivencias en la infancia, problemas familiares sumados a problemas laborales, malas relaciones dentro del sistema educativo, altercados que viven los docentes día tras día entre otros, los docentes están altamente propensos a vivir estrés y depresión puesto que, son personas multifuncionales en su área de trabajo y el ser humano no solo se ve afectado por problemas laborales si no también familiares y personales.

Dentro del ámbito educativo Retana et al., (2021), menciona que primero debemos reconocer el ardua labor que desempeñan los docentes en sus tareas diarias, y como la depresión se ha visto involucrada dentro de su vida por la cantidad de factores estresores, lo que le conlleva a experimentar emociones dañinas como la tristeza, preocupación, ira, llanto entre otras; mismas que afectan negativamente la salud mental y si nos referimos al ámbito físico también podemos evidenciar como el cuerpo presenta dolencias o mal estar como el dolor de cabeza, agotamiento físico, insomnio, problemas digestivos entre otros. Lo más preocupante en este tema es que los maestros son conscientes del mal que está causando en su cuerpo por diferentes causas y los cambios bruscos a los que tienen que adaptarse en algunas ocasiones por las decisiones de las autoridades, pero prefieren rendir de manera adecuada a su empleo o responsabilidades y dejar de lado acudir a una consulta médica o psicológica poniendo en segundo plano su salud o esperando tener una dolencia más fuerte para que se considere justificada dentro del sistema educativo.

c) Estrés por creencias desadaptativas

Según Retana et al., (2021), define a las creencias desadaptativas como vivencias poco agradables para los docentes dentro de las instituciones, algunos ejemplos podrían ser las bajas remuneraciones, la explotación laboral por parte de autoridades, realizar planificaciones para estudiantes con necesidades específicas e involucrarse en la enseñanza y aprendizaje de este grupo de estudiantes. Cada ser humano afronta las vivencias de diferente manera en este caso puede llegar a padecer un estrés crónico por alguna mala noticia o alguna decisión que no puede ser aceptada, además puede provocar que es ser humano se sienta culpable por lo que está viviendo haciéndole más difícil el adaptarse o buscar soluciones al problema.

d) Estrés por presión laboral

Regalado (2017), redactó que el estrés causado por presión laboral en los docentes es el cúmulo de tareas que se deben realizar no solo en el aula de clase sino también en varias funciones que son desempeñadas dentro de la institución además un extra son las tareas sin culminar que las llevan al hogar para así poder culminarlas. Todas estas situaciones que viven día a día los docentes se les conoce como estímulos o factores que causan estrés mismo que si los estímulos son controlados o no se dan de una manera muy repetida pueden ser tolerados por el ser humano causando un estrés agudo, pero en caso de tener estos factores estresores en demandadas ocasiones y con una larga duración de tiempo las personas no los pueden enfrentar dando como consecuencia un estrés crónico que puede ir desencadenando varios trastorno psicológicos y malestares físicos.

Para Aguilar Miguel (2019), la presión laboral dentro de las instituciones no solo se da en un área específica de trabajo, si no puede darse en el personal administrativo docentes y demás personal que presta sus servicios para el bienestar de la institución. Se menciona que los docentes en el ámbito universitario son quienes sufren un nivel de presión un poco más elevada porque manejan grupos más grandes de estudiantes y las autoridades más exigentes debido a que están formando futuros profesionales, los horarios de trabajo, métodos de enseñanza entre otros factores estresantes bajo la presión laboral, ningún docente está libre de estrés y presión y a pesar de ello se

desenvuelven de la mejor manera posible sin tomar en cuenta al cansancio y lo hacen por miedo al desempleo más que vocación.

e) Estrés por mal afrontamiento

Se define como eventos traumáticos a los que el ser humano estuvo expuesto, un mal afrontamiento puede causar un estrés severo, según Veras (2020), existen dos métodos que se correlacionan para poder afrontar los traumas de una manera exitosa y poder mejorar la salud mental es un afrontamiento seguro que se refiere a la ayuda de profesionales como los psicólogos y psiquiatras que puede ayudar a sobrellevar los traumas, el otro método es la aceptación, esta sirve para centrarse en la realidad que el ser humano está viviendo y aceptar los sucesos que le están sucediendo la combinación de estas dos estrategias ayudaran a saber conllevar los problemas que diariamente se está viviendo. Existen varias situaciones por las que los docentes pasan en su día a día y cualquiera de esas pueden llegar afectar el bienestar del docente afectándolos de manera directa o indirecta. Esto se debe a que ellos son los primeros en saber la vida de sus estudiantes porque son los que mayor tiempo pasan junto a ellos, estos estímulos pueden ser enfrentados de una manera diferente por cada persona dependiendo de la personalidad y la estabilidad emocional que tiene cada persona.

El mal afrontamiento para Sotomayor Gianina (2018), es la manera no adecuada de percibir y manejar circunstancias donde se presenten los factores estresores ante el ser humano, sus mecanismos de defensa que empeoran las situaciones son los siguientes; tiende a ignorar las problemáticas, minimizar las emociones prefiere negar lo que le molesta y prefiere guardárselo, la idea o la problemática la sobre piensa mucho sin llegar alguna solución, refugiarse en sustancias que le ayuden a evadir lo que está sintiendo por ejemplo el alcohol tabaco y droga, como podemos observar lo descrito anteriormente son factores que dan como consecuencia un mal afrontamiento y gestión del estrés causando problemas aún más críticos en la persona que los está vivenciando.

3.4.Satisfacción laboral

Según Martínez (2017), afirma que la satisfacción laboral fue investigada a mediados del siglo XX, este trabajo de los investigadores ayudó a reconocer los elementos que faltan para lograr una satisfacción laboral, dentro del área de la docencia se pudo recatar que la motivación y todo lo que la complementa es un elemento muy importante para poder lograr llegar a una satisfacción se podría asegurar que es un factor elemental, y que el factor de la meritocracia es también de valor pero no influye tanto para llegar a sentirse satisfechos en su trabajo. Además, se da a conocer que la satisfacción laboral está dividida en dos grandes factores, que son los intrínsecos mismos que se refieren a todo lo personal en tanto a alcanzar metas y seguir progresando laboralmente y así mismo provoca una insatisfacción si no se sienten satisfechos con la manera de cómo van manejando su profesión en la manera de dar clases y obtener resultados por parte de sus alumnos y el otro es el extrínseco que se refiere a los externo como la remuneración y el clima laboral que tiene en la institución.

Para Guzmán et al., (2015), la satisfacción laboral es una serie de actitudes positivas y optimistas que el trabajador adquiere y demuestra frente a su trabajo lo que ayuda a que pueda ejercer de mejor manera y contribuye a un entorno laboral positivo, desarrollando profesionalismo y motivándose a altos estándares de productividad para la empresa. La satisfacción laboral es muy importante dentro de la empresa y los empleados logrando la retención de talentos o trabajadores estrellas y lograr conseguir mayores metas para la empresa y bienestar en sus trabajadores

una persona satisfecha se puede ver reflejado no solo en su rendimiento, existen varios factores donde se puede verificar con facilidad si el trabajador se bien con lo que la institución le ofrece y con lo que el docente está brindando a la institución entre ellos tenemos libertad para tomar decisiones dentro del trabajo y saber expresar sus ideas sin temor a ser juzgado, el compromiso con la institución realizando todas las actividades con energía y entusiasmo todos estos factores son representantes de un docente satisfecho con sus actividades diarias y con su entorno laboral.

Mora y Mariscal (2019), mencionan que la satisfacción laboral juega un rol muy importante para que los trabajadores puedan desenvolverse de manera exitosa dentro de la empresa, al no tener presente la satisfacción puede ocasionar un mal clima laboral y un rendimiento bajo debido a que los trabajadores solo ejercen o se esfuerzan en un nivel mínimo, con la finalidad de permanecer dentro de la organización. además la definición de satisfacción dentro de las empresas es muy errónea por que los jefes solo piensan en la empresa como conjunto y no en cada trabajador como personas individuales y diferentes, esto quiere decir que no todas las personas pueden llegar a una satisfacción adecuada de la misma manera desarrollando insatisfacción laboral donde el trabajador llega a un estado de costumbre y todo acto o decisión realizada por el superior le parece errónea ante su pensamiento, existen varias características para poder verificar un docente insatisfecho tiende a tener temor para expresar sus ideas, trabaja solo por un salario y mas no por vocación esto se ve reflejado al momento de enseñar y también se puede ver afectado en el rendimiento escolar de los alumnos en consecuencia el método de enseñanza también se ve afectado por el mal estar laboral que siente.

3.4.1. Dimensiones satisfacción laboral

a) Motivación extrínseca

Al hablar de motivación extrínseca Ramírez Leslie (2017), define como un modo de recompensas que recibe el trabajador a cambio de su esfuerzo, dedicación y buen desempeño en su rol de trabajador, dentro de estas recompensas nos referimos a la remuneración, incentivos por su buen desempeño, pago de horas extras, entre otros beneficios. La obtención de este dinero se obtiene gracias al esfuerzo de todos los trabajadores de las diferentes áreas, por lo tanto, sin un buen desempeño la empresa no lograría surgir y obtener ganancias, por lo tanto, es muy relevante mantener a los trabajadores con un buen nivel de motivación extrínseca, los empleados al recibir este tipo de motivaciones ocasionamos una responsabilidad de ellos hacia la empresa y con este compromiso la empresa incrementará sus ganancias.

Para Llanga et al., (2019), este tipo de motivación es una recompensa externa que motiva los trabajadores a desenvolverse de mejor manera y esfuerzase más dentro de su área de trabajo. Este tipo de motivación es muy necesaria en el área educativa porque el docente al recibir este tipo de reconocimiento o recompensas se sentirá que está haciendo su labor de una excelente manera elevando su autoestima y ganas de seguir ejerciendo su profesión con dedicación, dando como consecuencia un ambiente agradable con sus alumnos mismos obtendrán un aprendizaje más óptimo y con mayor facilidad.

Dentro del ámbito educativa para Garay César (2022), la motivación es un factor muy importante tanto para los trabajadores y los estudiantes pues, así se desarrolla un compromiso de enseñanza aprendizaje, guiándose a un mismo sentido en ambas partes, como pudimos constatar el maestro se siente motivado al recibir reconocimientos

donde este reflejado su nombre y su labor bien ejecutada, este tipo de méritos causa más motivación a que un incentivo económico, sin embargo estas respuestas se verán reflejadas dependiendo a la persona y como recepte las diferentes maneras de causar motivación en un ser humano, en los estudiantes una nota de sobresaliente refleja inteligencia o ser el mejor en algo, pero el incentivo económico para ellos es mucho más valioso. Como se puede observar depende de la edad la experiencia y el motivo por el cual está siendo premiado, para poder realizar una motivación extrínseca correcta debido a que cada ser humano tiene su propio método de motivación ya sea por reconocimiento o valor económico.

b) Motivación intrínseca

Según Hernández y Cordero (2021), la motivación intrínseca es una fuerza interna que impulsa a disfrutar de lo que están ejecutando sin sentirse obligados, los docentes que desempeñan sus roles por verdadera vocación, sienten ese poder interno o la gana de querer enseñar, desarrollando en ellos un nivel de felicidad con lo que están realizando y el impacto que causan en cada uno de sus alumnos. Este impulso interno es evidenciado por los alumnos al momento de que el maestro dicta su clase y sienten esa necesidad de atender y aprender de un docente que se empodera al hablar de un tema que en realidad domina y lo explica con mucha facilidad, en este tipo de motivación la competencia no va con los demás si no que compiten internamente con uno mismo tratando así de llegar a un alto nivel de satisfacción.

Florez (2018), manifiesta que la motivación intrínseca es útil dentro del ámbito educativo dentro del labor de la docencia, y es muy evidente cuando una persona hace por voluntad propia su trabajo diario y mas no porque alguien le imponga un castigo si no cumple con las reglas y los requerimientos de la institución educativa, o aún más si lo hace por recibir algún tipo de recompensa. El docente realiza su trabajo con esmero y mucha satisfacción, esforzándose por cada día hacer mejor las cosas, con el único fin de sentirse realizado, llegar a nuevos propósitos, investigar y conocer más dentro del área de la docencia y también temas de interés propio, en este tema nos adentramos a conocer el afecto y el sentido emocional que le ponen al trabajar en un puesto de su agrado donde se sienta bien consigo mismo y le guste lo que realiza dentro de su área de trabajo.

3.5.Relación del estrés docente y satisfacción laboral.

En una investigación similar realizada por Zuasnabar (2018), dirigida a los docentes del nivel secundario en la ciudad de Huancayo dio como resultado que existe una posibilidad de que se pueda desencadenar niveles de estrés y un nivel medio de satisfacción laboral, esto quiere decir que los docentes a pesar de que presentaban niveles altos de estrés aún se evidenciaba la satisfacción esto se debe a que tenían un buen salario su horario era respetado y se les pagaba con puntualidad además tenían algunos beneficios dependiendo los años que lleven dentro del puesto de trabajo y que cargo ocupen sin embargo su labor es multifuncional el trabajo que no terminan dentro de la institución deben llevarlo a sus hogares para poder culminarlo y así de va desencadenando una sobrecarga laboral. Además, se pudo evidenciar que el estrés y la satisfacción laboral tienen una relación inversa, esto quiere decir que la carga laboral si es un factor estresante, pero si esa carga es recompensada con un salario justo y se respetan los horarios laborales el trabajador puede lograr controlar esos estímulos y adaptarse al ritmo de trabajo que exige la empresa.

Guerra et al., (2017), en su investigación titulada satisfacción laboral y su relación con el estrés dirigida a los docentes de un instituto de educación superior ,logró concluir que los docentes que se desempeñan en los niveles altos de enseñanza ejemplo las universidades e institutos son los que desencadenan un mayor nivel de estrés debido a que cumplen roles con mayor responsabilidad puesto que su labor no solo es enseñar determinados temas o cumplir una serie de temarios con sus alumnos si no también deben ser personas interesadas y atraídas hacia la investigación se ven obligados a cumplir con una serie de requisitos, asistir a seminarios dentro y fuera de la institución ellos tienen la necesidad de estar aprendiendo cada día porque la educación se va actualizando diariamente estos factores dan como resultado un alto índice de presión laboral. Al hablar del sector universitario podemos evidenciar a los docentes desgastados y cansados por cumplir las múltiples labores diarias debido a que saben la responsabilidad que conlleva liderar y formar a nuevos profesionales; la presente investigación da como resultado que el nivel de responsabilidad que tengan los trabajadores es un indicador directo, es decir mientras más responsabilidades tenga siente mayor presión y esto desencadena mayores niveles de estrés dando como consecuencia una baja satisfacción y al recibir menos factores estresores el ser humano se mantendrá en un equilibrio y su satisfacción laboral aumenta.

Para García et al., (2020), en su investigación referente a la satisfacción laboral en docentes del sistema público de México pudo deducir que los docentes presentan un alto nivel de estrés y por consiguiente un índice de insatisfacción laboral en consecuencia al nivel de exigencia dentro del sistema educativo donde se les exige a los docentes ser multifuncionales o incluso hasta trabajar con niños con necesidades especiales con un currículo adaptado, dándoles un doble trabajo y al no estar preparados para estos retos se ven enfrentados a varios factores estresores. Esto se ha visto que ha afectado actualmente dentro del rol educativo no solo en México sino también en varios países de Latinoamérica siendo un índice que puede ir creciendo a futuro si no se presenta soluciones donde se apoye a los docentes para poder reducir los niveles de sobrecarga laboral y así evitar que se vaya desencadenando más problemas dentro del área educativa. De este modo, el estrés puede llegar a un nivel crónico y causar daños físicos. Por el momento el mayor problema que se puede evidenciar es bajo rendimiento dentro del desarrollo en sus puestos de trabajo hacia la institución y los principales afectados serían los alumnos que no pueden lograr un nivel de aprendizaje adecuado, esto se debe a que, un docente estresado no puede brindar todo su potencial y eso será un obstáculo para lograr despertar el entusiasmo por aprender en sus estudiantes.

Dentro de los resultados de investigación de Cladellas et al., (2015), con el tema de Satisfacción, salud y estrés laboral del profesorado pudo deducirse que existe una probabilidad que los profesores de mayor edad de servicio o de edad en vejez hayan desarrollado la satisfacción debido a sus años de experiencia, esto se debe a que con los años que viven bajo la misma responsabilidad que impone el sistema educativo y las responsabilidades que se ven obligados a cumplir, ya se les vuelve una tarea monótona aprenden a manejar sus tiempos para realizar sus obligaciones, y ya saben cómo mantener en control todo lo que tengan a su mando. También se puede deducir que llegaron a adaptarse a los factores estresores que están dentro de la unidad educativa, aliviando la sintomatología física y psicológica que desencadena el estrés.

En una investigación de Gallardo (2020), titulada relación entre estrés laboral y satisfacción laboral en trabajadores pudo llegar a la conclusión de que cuando el trabajador puede evidenciar que tiene un rendimiento laboral escaso sus niveles de estrés aumentan, dando como consecuencia un nivel de insatisfacción laboral, además el tener que rendir durante varias horas de trabajo hace que su rendimiento no sea el mismo durante todo el día dado que el

cuerpo tiene cortas horas de descanso. El estrés puede ser evidenciado por diferentes factores como la sobrecarga laboral, problemas económicos o los problemas interpersonales. Es importante reconocer que cada persona asimila de diferentes maneras la sintomatología que puede ser física o emocional, mismos que pueden alterar significativamente la calidad de vida, la falta de recursos y apoyo emocional dentro de la unidad educativa puede ser un factor de presión e irritabilidad impiden cumplir los objetivos planteados por el trabajador y en consecuencia se da un bajo rendimiento laboral y dentro de esta investigación se pudo concluir que este también es un factor que altera la tranquilidad no solo en el área de la docencia si no de los trabajadores en general.

CAPÍTULO II: MATERIALES Y MÉTODOS

1.1. Tipo de investigación

El presente trabajo realizado es una investigación de tipo mixta. Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2008), permitiendo métodos de recolección de datos cualitativos y cuantitativos, este tipo permite obtener datos de manera exhaustiva y sistemática para poder obtener una información más clara. Es decir, en este tipo de indagación se obtienen datos textuales numéricos, verbales y así llegar a un resultado válido y confiable.

Según Posso (2016), define a la investigación cuantitativa como analítica porque tiene objetivos precisos y busca llegar a un resultado en base a la estadística. En esta investigación se utilizó el tipo cuantitativo, debido a que se obtuvo datos estadísticos que serán procesados, analizados en la aplicación SPSS. Lavado (2018), menciona que una investigación con alcance descriptivo es aquella que desarrolla un resumen de la investigación donde puede observar y estudiar lo que se requiere investigar, además existe un tipo correlacional donde se tiene dos variables de estudio mismas que son comparadas para poder verificar de qué manera se relacionan. Una vez que se estableció el tema de estudio se desarrolló un anteproyecto donde se refleja una breve síntesis de lo que se quería investigar, además se investigó de manera breve datos importantes de que se necesita para poder conocer y explotar las variables de estudio, este tema es correlacional debido a que tenemos la variable estrés y satisfacción y la finalidad de la investigación es entender de qué manera se relacionan dentro del ámbito laboral de los docentes de la institución ya descrita.

Para Samperi (2018), una investigación no experimental es utilizada para los objetos de estudio que no pueden ser alterados, solo pueden ser observado y medidos de forma espontánea. Dentro de esta investigación las variables de estudio no pueden ser modificadas ni alteradas solo fueron medidas y cuantificadas de manera natural. De acuerdo con Rodríguez y Mendivelso (2018), el investigador realiza en una sola ocasión la toma de datos para que estos puedan ser estudiados sin necesidad de que el investigador interfiera en las respuestas de los participantes. En este estudio se realizó una única aplicación de los instrumentos de evaluación y con los datos obtenidos se procedió a ejecutar el análisis de dicha muestra.

De acuerdo a lo ya descrito también se evidenció que es una investigación no probabilística esta técnica se reconoce por que el investigador no toma la muestra al azar si no que elige una población determinada dependiendo su necesidad redactó (Velasco y Martínez, 2017). En este estudio se aplicó los instrumentos por medio de la aplicación forms misma que fue diseñada con el acceso para las personas que se requería para la investigación y así obtener datos reales y verídicos.

Finalmente, el tipo cualitativo de investigación acción Martínez (2011), describe este tipo de investigación por que emplea varios métodos que ayudan a comprender las variables de estudio, a través de lo que las personas atribuyen y así tener un panorama inicial antes de aplicar el tipo cuantitativo, además este tipo de investigación, ofrece brindar una solución a la problemática inicial observada.

1.2. Instrumentos

Para llevar a cabo el presente trabajo se utilizó dos instrumentos uno que evaluó el estrés laboral y el segundo que midió la satisfacción laboral, mismos que a continuación serán explicados más a detalle.

El Test de Estrés docente ED-6, elaborado por Gutiérrez-Santander et al., (2005), y adaptado por Orozco Fajardo (2018), consta de 39 preguntas las cuales están distribuidas en 6 dimensiones que son: ansiedad, depresión, creencias desadaptativas, presión laboral y mal afrontamiento. La escala que se utiliza en este instrumento es de tipo Likert teniendo una numeración de respuesta del 1 al 5, que va desde totalmente de acuerdo hasta totalmente desacuerdo

Tabla 1

Instrumento de Estrés Laboral

N°	Preguntas	Código	Significado
1	Me cuesta tranquilizarme tras los contratiempos laborales.	EAN1	
2	En muchos momentos de la jornada laboral me siento tenso y nervioso.	EAN2	
3	La tensión del trabajo está alterando mis hábitos de sueño.	EAN3	
4	Hay tareas laborales que afronto con temor.	EAN4	
5	Los problemas laborales están afectando mi salud física.	EAN5	ANSIEDAD
6	La tensión en el trabajo está alterando mis hábitos alimenticios.	EAN5	
7	En la Institución Educativa se dan situaciones de tensión que hacen que me entre sudores fríos.	EAN7	
8	Ante los problemas en el trabajo siento que se me altera la respiración.	EAN8	
9	La tensión laboral hace que vaya al baño con más	EAN9	

	frecuencia de lo normal.		
10	Tomo algunos tranquilizantes o fármacos para aliviar mi malestar físico por sentir presión en el trabajo.	EAN10	
11	Me siento triste con más frecuencia de lo que era normal en mí por los problemas laborales.	EDEP1	
12	Tiendo a ser pesimista ante los problemas del trabajo.	EDEP2	
13	Veó el futuro sin ilusión alguna.	EDEP3	
14	Tengo la sensación de estar desmoronándome emocionalmente.	EDEP4	
15	Siento ganas de llorar sin una razón aparente.	EDEP5	
16	Me falta energía para afrontar la labor de profesor.	EDEP6	DEPRESIÓN
17	Me cuesta concentrarme cuando me pongo a trabajar.	EDEP7	
18	Creo que no hay buenos o malos profesores, sino buenos omalos alumnos.	ECRED1	
19	Incluir alumnos con Necesidades Educativas Especiales en el aula es un error que perjudica el rendimiento del resto.	ECRED2	
20	Me pagan por enseñar, no por formar personas.	ECRED3	CREENCIAS DESADAPTATIVAS
21	Me incómoda tener que enseñar a estudiantes que no valoran la educación.	ECRED4	

22	Acabo las jornadas de trabajo extenuado/a.	EPREL1	
23	A medida que avanza la jornada laboral siento más necesidad de que ésta acabe.	EPREL2	
24	Realizar mis programaciones curriculares me resulta difícil.	EPREL3	
25	A algunos alumnos lo único que les pido es que no me molesten mientras enseño a los demás.	EPREL4	
26	Hay clases en las que empleo más tiempo en llamar la atención (reñir) que en explicar.	EPREL5	
27	Los malos momentos personales de los estudiantes me afectan personalmente.	EPREL6	
28	Me afecta las agresiones verbales por parte de los estudiantes.	EPREL7	
29	Me desmotiva la falta de apoyo de los padres en problemas de disciplina de sus hijos.	EPREL8	
30	Me afecta la rivalidad entre grupos de profesores.	EPREL9	PRESIÓN LABORAL
31	Siento estar lejos de mi autorrealización profesional y laboral.	EPREL10	
32	Estoy bastante distanciado del ideal de profesor con el que comencé.	EPREL11	
33	He perdido la motivación por la enseñanza.	EPREL12	
34	Me desalienta la inestabilidad de mi puesto como docente en la unidad educativa	EPREL13	

35	El aula (o aulas) en la que trabajo me resulta acogedora*.	EMAF1	
36	Mis relaciones sociales fuera de la institución (familia, pareja, amigos, etc.) son muy buenas.	EMAF2	
37	Mis compañeros cuentan con mi apoyo moral y profesional.	EMAF3	
38	Afronto con eficacia los problemas que a veces surgen con los compañeros de trabajo.	EMAF4	MAL AFRONTAMIENTO
39	Resuelvo con facilidad los problemas del trabajo y con mis estudiantes.	EMAF5	

Fuente: (Orozco Fajardo, 2018)

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

Tabla 2

Instrumento de Satisfacción Laboral con sus factores e ítems

Nº	Preguntas	Código	Significado
1	Se siente satisfecho con las condiciones físicas de la Institución	SLEXT1	
2	Se siente satisfecho con sus compañeros de trabajo	SLEXT2	
3	Se siente satisfecho con el director de la Institución	SLEXT3	
4	Se siente satisfecho con la remuneración que genera en la Institución	SLEXT4	
5	Se siente satisfecho con las relaciones laborales que	SLEXT5	

existen entre los directivos y los docentes

- | | | | |
|----|---|--------|-------------|
| 6 | Se siente satisfecho con las relaciones laborales con las autoridades de la Institución. | SLEXT6 | EXTRÍNSECOS |
| 7 | Que tan satisfecho se siente con su horario de trabajo. | SLEXT7 | |
| 8 | Que tan satisfecho se siente con la seguridad en el trabajo. | SLEXT8 | |
| 9 | Se siente satisfecho con la libertad para elegir su propio método de trabajo en la Institución. | SLINT1 | |
| 10 | Se siente satisfecho con el reconocimiento que obtiene por su desempeño docente. | SLINT2 | |
| 11 | Se siente satisfecho con la cantidad de responsabilidad que se le confía. | SLINT3 | |
| 12 | Se siente satisfecho con las oportunidades que le brindan para demostrar sus habilidades. | SLINT4 | INTRÍNSECOS |
| 13 | Se siente satisfecho con la formación y actualización que realiza la Institución. | SLINT5 | |
| 14 | Se siente satisfecho con la atención que se presta a sus sugerencias. | SLINT6 | |
| 15 | Se siente satisfecho con la variedad de actividades que debe realizar en la Institución | SLINT7 | |

Fuente: (Pérez Fidalgo, 1999)

Además, se evidencia el adjunto del alfa de cronbach donde se pudo verificar la fiabilidad y valides de los datos recolectados, este proceso fue realizado con la aplicación SPSS versión 25.

Tabla 3

Índice de Fiabilidad Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	Valor	Criterio de George y Mallery (2003)
Escala de Estrés Docente ED-6	,942	Excelente
Ansiedad	,899	Bueno
Depresión	,867	Bueno
Creencias desadaptativas	,614	Cuestionable
Presión laboral	,916	Excelente
Mal afrontamiento	,899	Bueno
Escala de Satisfacción laboral NTP 394	,943	Excelente
Extrínsecos	,903	Excelente
Intrínsecos	,885	Bueno
Escala de Estrés Docente ED-6 + Escala de Satisfacción laboral NTP 394	,952	Excelente

Fuente: Spss versión 25

Preguntas de investigación e hipótesis

La investigación del presente trabajo está basada en las siguientes interrogativas.

- ¿Se puede caracterizar los niveles de estrés y satisfacción laboral que tienen los docentes de la unidad educativa Santa Juana de Chantal?
- ¿Existe una correlación entre el estrés y la satisfacción laboral en la unidad educativa santa Juana de Chantal?
- ¿Se puede diseñar estrategias para disminución del estrés laboral en los docentes de la unidad educativa santa Juana de Chantal?

Las hipótesis descritas a continuación fueron planteadas de manera general en base de la segunda pregunta de investigación.

H1: Existe una correlación entre el estrés y la satisfacción laboral.

H2: Existe una relación estadísticamente significativa entre los factores sociodemográficos y las dimensiones del estrés laboral en docentes de la unidad educativa Santa Juana de Chantal de la ciudad de Otavalo.

H3: Existe una relación estadísticamente significativa entre los factores sociodemográficos y las dimensiones de la satisfacción laboral en docentes de la unidad educativa Santa Juana de Chantal de la ciudad de Otavalo.

1.3.Participantes

Para llevar a cabo la investigación se aplicó los instrumentos a los docentes de educación básica y bachillerato de la unidad educativa Santa Juana de Chantal de la ciudad de Otavalo, mismo que cuentan con una muestra de estudio de 70 personas conformados por las características sociodemográficas descritas a continuación.

29 mujeres y 41 hombres, con edades comprendidas entre los 24 y 66 años, el 84,3% de los participantes se autodefinen como mestizos, el 2,9% se autodenominan afrodescendientes, dentro del mismo porcentaje se identifican como blancos, y el 10% de encuestados se definen como indígenas.

Sus años de experiencia como docentes va desde 1 año hasta los 34 años, esto quiere decir que la institución cuenta con personal joven y también con docentes que cuentan con la experiencia suficiente para desenvolverse dentro de sus áreas de trabajo.

La relación laboral de los docentes con la institución se encuentra de la siguiente manera el 68,6% del universo de estudio cuenta con un contrato provisional, mientras que el 31,4% tiene un nombramiento definitivo.

2.5.Procedimiento

Se elaboró un documento donde se solicitó la autorización de la máxima autoridad para poder trabajar con los docentes de la institución ya descrita además se realizó una corta inducción con los participantes, misma que fue tuvo como finalidad la explicación de los objetivos de la investigación y el procedimiento para poder acceder a los instrumentos. Los instrumentos aplicados fueron vía online, se realizó un link con la ayuda de la plataforma forms, misma que contenía el consentimiento informado, una breve instrucción, datos sociodemográficos y los reactivos de cada instrumento.

La plataforma forms se mantuvo activa desde el 19 de diciembre del 2023 hasta el 19 de enero del 2024 dando un total de un mes, siendo este un tiempo considerable para poder realizar la recolección máxima de datos y lograr llegar a un censo.

Una vez que se obtuvo los resultados con una totalidad de encuestas respondidas dentro de la muestra de investigación, se procedió a migrar los datos a la aplicación del SPSS versión 25, tomado en cuenta que del instrumento ED-6 que mide los niveles de estrés se invirtió 5 preguntas que están dentro de la dimensión de mal afrontamiento.

Además, para la demostración de hipótesis se utilizó el estadístico ANOVA, con respecto a la ubicación de los niveles del test de estrés laboral se tomó como referencia a Gutiérrez et al., (2005), que clasifica los niveles en estrés muy bajo, estrés normal, estrés moderado, estrés alto con cuatro percentiles que son 20, 40, 60 y 80.

En cambio, para la satisfacción laboral se tomó como base a Cook et al., (1979), quien clasifica a la satisfacción en tres niveles que son satisfacción laboral nociva, satisfacción laboral intermedia y satisfacción laboral satisfactoria lo divide en dos percentiles que son 20 y 80.

CAPÍTULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.6. Estadísticos descriptivos

3.6.1. Estadísticos descriptivos de estrés docente

Tabla 4

Estadísticos descriptivos de estrés docente

	Suma estrés por Ansiedad	Suma estrés por Depresión	Suma estrés por creencias Desadaptativas	Suma estrés por Presión laboral	Suma estrés por Mal afrentamiento	TOTAL ESTRÉS	
Media	36,34	27,80	15,01	47,19	11,87	138,21	
Mediana	38,50	28,00	15,00	48,00	10,00	138,00	
Moda	38 ^a	28 ^a	12 ^a	40 ^a	10	115 ^a	
Desv. Desviación	8,456	5,213	3,205	10,984	5,532	25,581	
Varianza	71,504	27,177	10,275	120,646	30,606	654,403	
Mínimo	10	9	5	15	5	60	
Máximo	50	35	20	65	25	193	
Suma	2544	1946	1051	3303	831	9675	
Percentiles	20	29,20	24,20	12,00	37,20	8,00	117,00
	40	36,40	27,40	14,00	44,00	9,40	131,80
	60	40,00	29,00	16,00	51,00	11,60	146,00
	80	43,00	32,80	18,00	57,80	16,00	159,80

Fuente: Spss versión 25

Se utilizó la metodología de Gutiérrez et al., (2005), en el instrumento ED-6 identificando las variables de escala y transformándolas a variables ordinales, tomando en cuenta el máximo y el mínimo, mediante 4 percentiles que son 20,40,60,80 los mismos que medirán los niveles de estrés por dimensiones determinando los niveles de estrés entre muy bajo, bajo, normal, moderado y alto.

3.6.2. Estadísticos descriptivos de satisfacción laboral

Tabla 5

Estadísticos descriptivos de satisfacción laboral

		Suma satisfacción laboral intrínseca	Suma satisfacción laboral extrínseca	TOTAL SATISFACCIÓN LABORAL
Media		35,69	41,84	77,53
Mediana		38,00	45,00	83,00
Moda		38	46 ^a	84 ^a
Desv. Desviación		8,842	9,529	17,751
Varianza		78,190	90,801	315,093
Mínimo		11	18	29
Máximo		49	56	105
Suma		2498	2929	5427
Percentiles	20	28,00	32,00	58,00
	80	43,00	49,80	92,00

Fuente: Spss versión 25

Pérez (1999), explicó la metodología del instrumento NTP 364 que contiene dos percentiles son 20 y 80, mismos que permiten que el instrumento se divida en 3 escalas y así poder sacar la medida de la satisfacción de docentes dependiendo de las dimensiones, los niveles que describe el instrumento son satisfacción laboral nociva, satisfacción laboral intermedia y satisfacción laboral satisfactoria.

3.7. Caracterización de variables

3.7.1. Niveles de estrés laboral

Tabla 6

Niveles de estrés laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Estrés muy bajo	15	21,4	21,4
Estrés bajo	13	18,6	40,0
Estrés normal	15	21,4	61,4

Estrés moderado	13	18,6	80,0
Estrés alto	14	20,0	100,0
Total	70	100,0	

Fuente: Spss versión 25

Según la tabla 6, representa que el 60% de docentes poseen estrés normal, sin embargo, es alarmante que entre estrés moderado y alto se haya obtenido un total de 48.6% de docentes de la unidad educativa, es decir el porcentaje obtenido está próximo a la mitad de encuestados que presentan niveles de estrés considerables, esto puede ocasionar enfermedades físicas y mentales a futuro además un mal desempeño profesional dentro de su área de trabajo, entre otras consecuencias ya antes descritas.

Según Lazo et al., (2018), aseguran que en investigaciones realizadas en Ecuador el 45,6% de docentes del nivel básico y bachillerato presentan un nivel de estrés significativo. López et al., (2018), expone que las causas de que se desarrolle el estrés en docentes es debido a las exigencias que les imponen en sus labores, mismas que les consumen su tiempo y concentración en cumplir con la institución y mas no con los estudiantes. Estas estadísticas son muy alarmantes puesto que, en los resultados obtenidos en la unidad de investigación hemos registrado un dato superior referente al estrés de los docentes.

Para Carzo (2016), el estrés en los docentes puede producir una mala comunicación con su entorno de convivencia diaria es decir sus alumnos y compañeros de trabajo, debido a que le imposibilita enseñar de una manera adecuada y eso produce un mal estar en los estudiantes que no entienden a su maestro, además el compañerismo se ve afectado, en consecuencia el profesor no se siente en armonía y prefiere evitar contacto y aislarse, busca excusas para no asistir a la institución, inventarse enfermedades o problemas personales en los extremos más altos requieren un cambio de institución.

3.7.2. Niveles de satisfacción laboral

Tabla 7

Niveles de satisfacción laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Satisfacción laboral nociva	15	21,4	21,4
Satisfacción laboral intermedia	42	60,0	81,4
Satisfacción laboral satisfactoria	13	18,6	100,0
Total	70	100,0	

Fuente: Spss versión 25

Mediante la tabla 7, la satisfacción intermedia representa al 60% de docentes de la unidad investigada, en referencia al dato obtenido representa que los docentes no tienen un malestar significativo hacia su trabajo o la institución, no obstante, existen factores que afectan su estado emocional bloqueando sus expectativas profesionales y objetivos dentro de su labor diario y así interfiriendo su bienestar laboral.

En una investigación realizada en Perú se registra que un 72,6% de docentes de la unidad de bachillerato presenta una satisfacción laboral alta, además Muñoz et al., (2017), menciona que algunos de los datos sociodemográficos influyen en la satisfacción laboral ya que hay docentes que tienen un contrato fijo y se sienten tranquilos al recibir su sueldo y saber que no están en peligro de ser despedidos en un lapso de tiempo, mientras que los que tienen un contrato provisional sienten esa preocupación de ser despedidos y no encontrar un nuevo empleo causando esto una insatisfacción laboral. Es decir, la estabilidad laboral es un factor significativo para Díaz (2016), “la cantidad de trabajo, las tareas a realizar, la supervisión, el salario, los compañeros de trabajo, las condiciones laborales, el progreso en la carrera, las perspectivas de promoción, los subordinados, el desarrollo personal son dimensiones que influyen directamente en la satisfacción Intrínseca, extrínseca y general” (pág. 21). En conclusión, la satisfacción laboral depende de cómo el trabajador percibe su realidad y como le afecta los factores que le rodean en su entorno.

3.8.Tablas Cruzadas

3.8.1. Estrés laboral y sexo

Tabla 8

Estrés laboral con sexo

			Nivel total de estrés					
			Estrés muy bajo	Estrés bajo	Estrés normal	Estrés moderado	Estrés alto	Total
Sexo	Hombre	Recuento	9	11	8	7	6	41
		% dentro de Género	22,0%	26,8%	19,5%	17,1%	14,6%	100,0%
	Mujer	Recuento	6	2	7	6	8	29
		% dentro de Género	20,7%	6,9%	24,1%	20,7%	27,6%	100,0%
Total		Recuento	15	13	15	13	14	70
		% dentro de Género	21,4%	18,6%	21,4%	18,6%	20,0%	100,0%

Fuente: SPSS versión 25

Se puede observar en la tabla detallada anteriormente, el género que presenta mayor cantidad de estrés dentro de la institución de estudio son las mujeres presentando un 27,6% de estrés alto y 27,7% en estrés moderado dando un total de 54%, siendo más de la mitad del total de este género. Rodrigues et al., (2020), menciona que las mujeres sufren mayores cambios endócrinos durante el desarrollo de su vida, además son quienes procrean vida dentro de su organismo lo que representa cambios físicos y psicológicos, estos sucesos que se dan a nivel biológico son algunos de los factores que interfieren en los resultados encontrados, asimismo a nivel psicológico se presenta la doble presencia donde las mujeres tienen un rol extra y muy importante con su familias ya que cumplen con varias responsabilidades en el hogar después de su jornada laboral sumándole que también deben cumplir sus obligaciones dentro de su rol de trabajo como docentes, a diferencia de algunos hombres que su responsabilidad del día termina con su jornada laboral.

3.8.2. Estrés laboral con etnia

Tabla 9

Estrés laboral - etnia

			Nivel total de estrés					
			Estrés muy bajo	Estrés bajo	Estrés normal	Estrés moderado	Estrés alto	Total
Autodefinición étnica	Blanco	Recuento	0	0	0	1	1	2
		% dentro de Autodefinición étnica	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	50,0%	100,0%
	Mestizo	Recuento	14	13	12	10	11	60
		% dentro de Autodefinición étnica	23,3%	21,7%	20,0%	16,7%	18,3%	100,0%
	Afrodescendiente	Recuento	0	0	0	1	0	1
		% dentro de Autodefinición étnica	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	Indígena	Recuento	1	0	3	1	2	7
		% dentro de Autodefinición étnica	14,3%	0,0%	42,9%	14,3%	28,6%	100,0%
Total		Recuento	15	13	15	13	14	70
		% dentro de Autodefinición étnica	21,4%	18,6%	21,4%	18,6%	20,0%	100,0%

Fuente: SPSS Versión 25

En la tabla 9 donde se describe el estrés laboral según la variable sociodemográfica de etnia se puede observar que las personas que se autodenominan indígenas tienen un 28,6% en niveles de estrés alto, aunque no es un valor tan predominante es preocupante que se presenten estos valores dentro de la investigación. Según Lopera y Rojas (2012), expone que dentro de la etnia indígena aún se presenta la discriminación ya que son las personas con más carencias a nivel económico, educativo y salud siendo esto un factor que se involucra en la experimentación de niveles de estrés, además para García (s/f), considera al tema de la migración por que la etnia indígena es los que tienen mayor nivel de migración a diferentes partes del mundo lo que les obliga a adaptarse a diferentes culturas y eso les conlleva a ser propensos a desarrollar niveles de estrés.

3.8.3. Satisfacción laboral con género

Tabla 10

Satisfacción laboral - sexo

		Nivel total satisfacción laboral				
		Satisfacción	Satisfacción	Satisfacción	Total	
		laboral nociva	laboral intermedia	laboral satisfactoria		
Sexo	Hombre	Recuento	9	23	9	41
		% dentro de Género	22,0%	56,1%	22,0%	100,0%
	Mujer	Recuento	6	19	4	29
		% dentro de Género	20,7%	65,5%	13,8%	100,0%
Total		Recuento	15	42	13	70
		% dentro de Género	21,4%	60,0%	18,6%	100,0%

Fuente: SPSS versión 25

En los datos de la investigación se presenta que los hombres tienen un 22% de satisfacción nociva y el mismo porcentaje en satisfacción satisfactoria siendo esto un índice de valores muy importantes para entender que probablemente el nivel de satisfacción se da de manera autónoma dependiendo el lugar y lo que desempeñan los trabajadores uno de los factores más importantes a considerar es el salario. Un estudio realizado por Vargas y Flores (2019), en la ciudad de Mérida expone que el clima laboral es mucho mejor cuando se trata con el sexo masculino siendo la remuneración lo que les motiva para seguir cumpliendo su labor ya que para los hombres tener un estatus social alto es muy importante. Al tener un empleo donde el salario no es tan fructífero causa en ellos una satisfacción laboral nociva evitando que cumplan sus expectativas, añadiendo que los hombres se encuentran expuestos en varios casos a ser el sustento económico y no conseguirlo se sienten insatisfechos con su trabajo decidiendo así buscar otro empleo con una mejor oferta.

3.8.4. Satisfacción laboral con etnia

Tabla 11

Satisfacción laboral - etnia

			Nivel total satisfacción laboral			
			Satisfacción	Satisfacción	Satisfacción	
			laboral nociva	laboral intermedia	laboral satisfactoria	Total
Autodefinición étnica	Blanco	Recuento	0	1	1	2
		% dentro de Autodefinición étnica	0,0%	50,0%	50,0%	100,0%
	Mestizo	Recuento	14	35	11	60
		% dentro de Autodefinición étnica	23,3%	58,3%	18,3%	100,0%
	Afrodescendiente	Recuento	0	1	0	1
		% dentro de Autodefinición étnica	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	Indígena	Recuento	1	5	1	7
		% dentro de Autodefinición étnica	14,3%	71,4%	14,3%	100,0%
Total		Recuento	15	42	13	70
		% dentro de Autodefinición étnica	21,4%	60,0%	18,6%	100,0%

Fuente: SPSSVersión 25

Como nos muestra la tabla 11 los mestizos están con un 23,3% de satisfacción laboral nociva tomando en cuenta que la mayoría de encuestados se autodenominan mestizos, Según Cerón y Martínez (2023), los mestizos son las personas que menos emprendimientos manejan a diferencia de las demás etnias, esto les obliga a que se desempeñen dentro de empresas o industrias estas ofrecen bajos salarios y una alta exigencia. Esto también se debe a que los jefes no les permiten desenvolverse y prefieren que se siga un reglamento estricto donde esta descrito hasta donde deben llegar tus alcances, en la mayoría de ocasiones los jefes son personas con una comunicación pobre y poco apoyo laboral.

3.9. Correlación estrés laboral y satisfacción laboral

Tabla 12

Valores de Kolmogorov-Smirnov todas las dimensiones

DIMENSIÓN	P. VALOR
Edad	,000
Género	,000
Satisfacción laboral extrínseca	,000
Satisfacción laboral intrínseca	,004
Total satisfacción laboral	,001
Estrés por ansiedad	,000
Estrés por depresión	,011
Estrés por creencias desadaptativas	,200
Estrés por presión laboral	,200
Estrés por mal afrontamiento	,000
Total estrés	,200

Fuente: Spss versión 25

Como se puede observar la representación de la tabla los valores de las preguntas sociodemográficas edad y género el P valor es $< 0,05$, dando como consecuencia que no tiene una distribución normal. Dentro de las dimensiones de satisfacción laboral intrínseca, extrínseca y el total de satisfacción laboral el P valor es $< 0,05$ es decir que no sigue una distribución normal.

En las dimensiones de estrés, por ansiedad y por mal afrontamiento el P valor es $< 0,05$ por este motivo no siguen una distribución normal. Las dimensiones por depresión, por creencias desadaptativas presión laboral y total estrés el P valor es $> 0,05$ en efecto tiene una distribución normal.

3.9.1. Rho Spearman

Tabla 13

Rho Spearman

Correlaciones				
			TOTAL ESTRÉS	TOTAL SATISFACCIÓN LABORAL
Rho de Spearman	TOTAL ESTRÉS	Coeficiente de correlación	1,000	,619**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	TOTAL, SATISFACCIÓN LABORAL	Coeficiente de correlación	,619**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

Fuente: Spss versión 25

En la tabla 12 se evidencia que el P valor es 0,000 (P-Valor < 0,05), es decir se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis del investigador (H1) en consecuencia, se evidencia que existe una correlación estadísticamente significativa positiva. Además, el valor de Rho Spearman es 0,619 que según la investigación de Núñez Aguilar (2023), corresponde a una correlación positiva considerable.

Dentro de la presente investigación se consideran a los resultados como una correlación positiva porque mientras disminuye el puntaje en el instrumento de evaluación el nivel de estrés aumenta, y mientras el total de resultados en la encuesta de satisfacción laboral sea alto el nivel de satisfacción laboral aumenta.

En la investigación realizada por Santander et al., (2017), en una institución superior de la ciudad de Quito utilizó la estadística Spearman y obtuvo como resultado una correlación de tipo negativo entre los niveles de estrés laboral y satisfacción laboral en los docentes de la institución, aunque los niveles no son altamente notorios son datos de vital importancia para poder llegar a una discusión y entender cómo interactúan entre si las variables de estudio. En la investigación descrita al ser una correlación negativa es fundamental recalcar que a medida que los niveles de estrés en los docentes aumenten los niveles de satisfacción laboral disminuirán, los docentes presencian el estrés depende a la labor que desarrollen dentro de la institución.

3.9.2. Hipótesis de estrés y datos sociodemográficos

3.9.2.1. Estrés y sexo

Como tenemos dos poblaciones para comparar (hombres y mujeres), se ha utilizado como estadístico de comparación de hipótesis la U de Mann - Whitney.

Tabla 14

Estrés laboral- sexo

Estadísticos de prueba	
	TOTAL ESTRÉS
U de Mann-Whitney	479,000
W de Wilcoxon	1340,000
Z	-1,377
Sig. asintótica(bilateral)	,168

Fuente: SPSS versión 25

El P valor es de 0,168 (P- Valor > 0,05), por lo tanto, se acepta la hipótesis nula (Ho), es decir no existe una diferencia estadísticamente significativa entre estrés y sexo.

Tabla 15

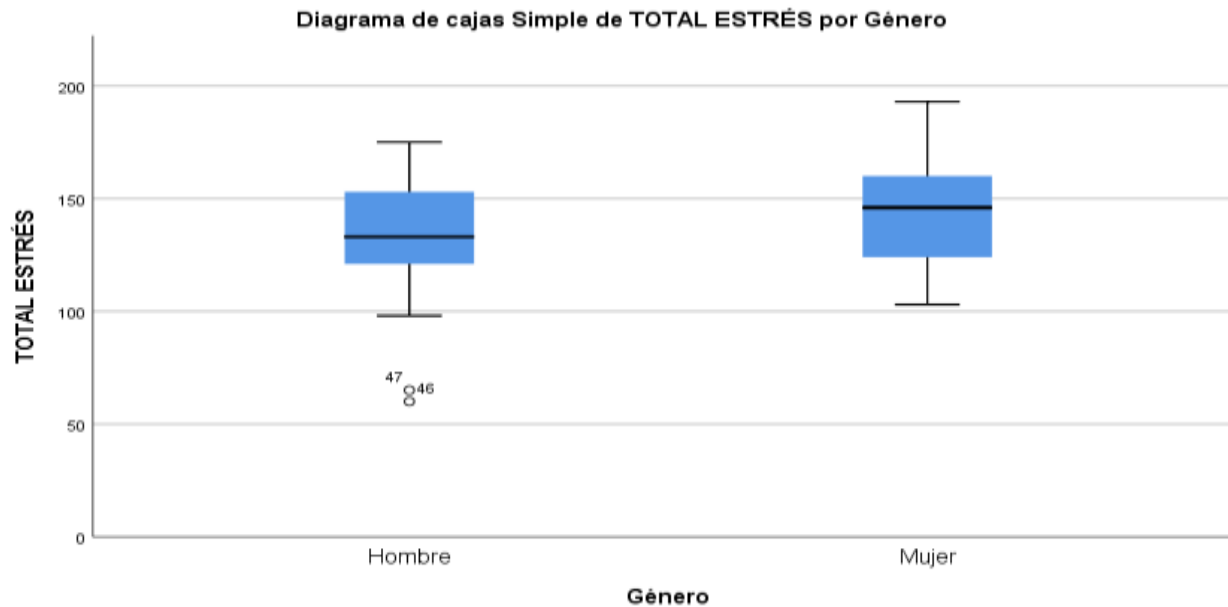
Media estrés – sexo

TOTAL ESTRÉS				
Sexo	Media	N	Desv. Desviación	
Hombre	134,07	41	25,975	
Mujer	144,07	29	24,252	
Total	138,21	70	25,581	

Fuente: SPSS versión 25

Figura 1

Diagrama de cajas estrés - género



En la tabla 14 y el gráfico 1 indica que la diferencia que existe entre el género y el estrés no es estadísticamente significativa.

La investigación realizada por Sánchez (2017), con los docentes de la secundaria de Huancayo misma que se titula " Factores socio laborales y estrés en docentes", concluye que no existe una relación estadísticamente significativa entre estrés y sexo ya que no depende de ser mujer o varón para tener niveles de estrés altos o bajos. A su vez podemos acotar que tanto los hombres como las mujeres pueden tener los mismos niveles de estrés si se encuentran dentro de una misma área de trabajo y con una carga laboral similar, ya que el estrés se presenta dependiendo el rol que el docente desempeña y como maneja la presión laboral con respecto a sus funciones dentro de la institución, también se toma en cuenta las variables propias de cada docente al enfrentar los problemas cotidianos y otro factor indispensable es el contexto al que está expuesto tomando en cuenta las variables diferenciales de cada persona.

3.9.2.2. Estrés y autodefinition étnica

Dentro de los datos sociodemográficos de autodefinition étnica tenemos cuatro poblaciones a comparar entre ellas blancos, mestizos, afrodescendientes e indígenas, por lo tanto, para realizar la comparación se utilizó como estadístico la Kruskal - Wallis.

Figura 2

Estrés laboral – etnia

	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	,203	Retener la hipótesis nula.

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

El P valor es de 0,203 (P- Valor > 0,05), por lo tanto, se acepta la hipótesis nula (Ho), es decir no existe una diferencia estadísticamente significativa entre estrés y autodefinición étnica.

Tabla 16

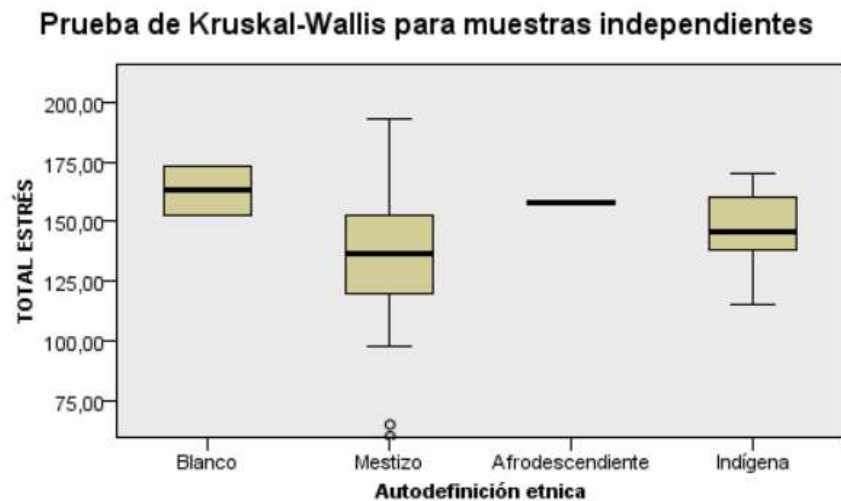
Media estrés laboral – etnia

Autodefinición étnica	TOTAL ESTRÉS		
	Media	N	Desv. Desviación
Blanco	163,00	2	14,142
Mestizo	136,07	60	26,151
Afrodescendiente	158,00	1	.
Indígena	146,71	7	19,155
Total	138,21	70	25,581

Fuente: SPSS versión 25

Figura 3

Diagrama de cajas estrés- autodefinitión étnica



Fuente: Spss versión 25

En el gráfico 2 y el gráfico 3 nos indican que la diferencia que existen entre la autodefinitión étnica y el estrés no es estadísticamente significativa.

Mena et al., (2020), en su investigación sobre "prevalencia del síndrome burnout y su relación con factores sociodemográficos en los docentes de la facultad de ciencias médicas de la universidad regional autónoma de los andes", manifiesta que no existe una relación entre el estrés y la autodefinitión étnica, es decir que los niveles de estrés no van en torno a la auto denominación étnica ya sea indígena, afrodescendiente, blanco o mestizo. No existe una investigación donde afirma que una persona debe autodefinirse con un determinado grupo étnico para lograr disminuir los niveles de estrés o no presentar estrés en absoluto, o por el contrario que solo dentro de cierto grupo étnico se presenten altos niveles de estrés.

3.9.3. Hipótesis satisfacción laboral y datos sociodemográficos

3.9.3.1. Satisfacción con sexo

Como tenemos dos poblaciones para comparar (hombres y mujeres), se ha utilizado como estadístico de comparación de hipótesis la U de Mann - Whitney.

Tabla 17

Satisfacción laboral - sexo

Estadísticos de prueba	
	TOTAL SATISFACCIÓN LABORAL
U de Mann-Whitney	554,000
W de Wilcoxon	1415,000
Z	-,483
Sig. asintótica(bilateral)	,629

Fuente: SPSS versión 25

El P valor es de 0,629 (P- Valor > 0,05), por lo tanto, se acepta la hipótesis nula (Ho), es decir no existe una diferencia estadísticamente significativa entre satisfacción laboral y sexo.

Tabla 18

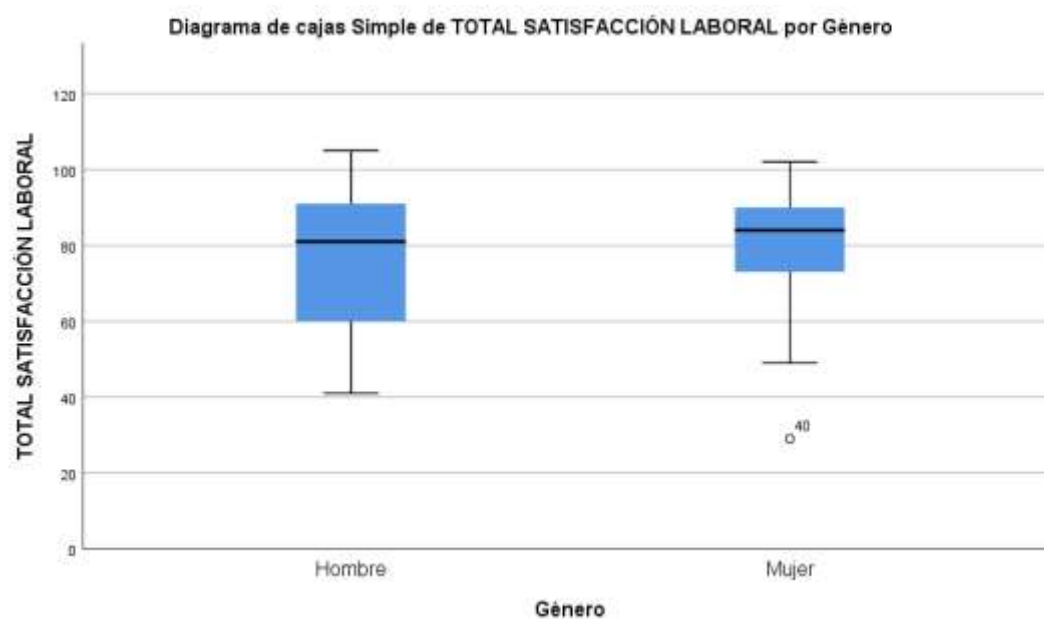
Media satisfacción laboral – sexo

Informe			
TOTAL SATISFACCIÓN LABORAL			
Género	Media	N	Desv. Desviación
Hombre	76,56	41	17,733
Mujer	78,90	29	17,999
Total	77,53	70	17,751

Fuente: SPSS versión 25

Figura 4

Diagrama de cajas satisfacción laboral- sexo



En la tabla 17 y el gráfico 4 podemos observar que la diferencia que existen entre la satisfacción laboral y el sexo no es estadísticamente significativa.

La investigación realizada por Muñoz et al., (2016), afirma que no existe una diferencia relativamente significativa entre sexo y satisfacción laboral ya que en los resultados de la misma se presentan los mismos niveles de estrés para hombres y mujeres, pone énfasis en que el salario es un factor importante para poder presenciar los niveles de satisfacción en cada persona. El salario es un factor indispensable dentro del campo laboral ya que se lo asume como una manera de recompensar el esfuerzo y dedicación que se impone en cada una de las tareas desarrolladas dentro del ámbito laboral, sin importar si la persona realice o no su trabajo con vocación al final espera una remuneración económica que contribuya a su estatus económico.

3.9.3.2.Satisfacción laboral y autodefinition étnica

Dentro de los datos sociodemográficos de autodefinition étnica tenemos cuatro poblaciones a comparar entre ellas blancos, mestizos, afrodescendientes e indígenas, por lo tanto, para realizar la comparación se utilizó como estadístico la Kruskal Wallis.

Figura 5

Satisfacción laboral - autodefinición étnica

Resumen de prueba de hipótesis

	Hipótesis nula	Prueba	Sig.	Decisión
1	La distribución de TOTAL SATISFACCIÓN LABORAL es la misma entre las categorías de Autodefinición étnica.	Prueba de Kruskal-Wallis para muestras independientes	,516	Retener la hipótesis nula.

Se muestran significaciones asintóticas. El nivel de significación es de

El P valor es de 0,516 (P- Valor > 0,05), en consecuencia, se acepta la hipótesis nula (Ho), es decir no existe una diferencia estadísticamente significativa entre satisfacción laboral y autodefinición étnica.

Tabla 19

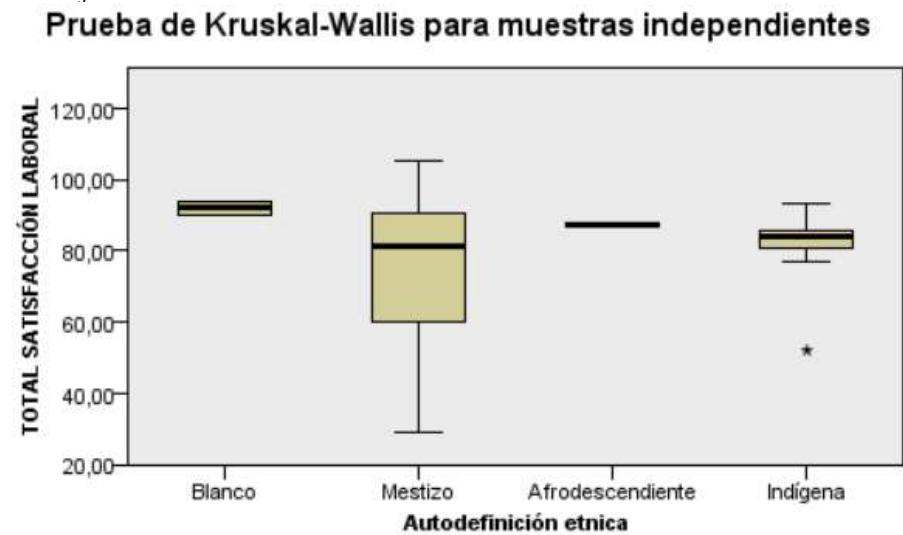
Medias satisfacción laboral – autodefinición étnica

Informe			
TOTAL SATISFACCIÓN LABORAL			
Autodefinición étnica	Media	N	Desv. Desviación
Blanco	92,00	2	2,828
Mestizo	76,58	60	18,441
Afrodescendiente	87,00	1	.
Indígena	80,14	7	13,284
Total	77,53	70	17,751

Fuente: SPSS versión 25

Figura 6

Diagrama de cajas satisfacción laboral – etnia



En el gráfico 5 y el gráfico 6 podemos observar que la diferencia que existen entre la satisfacción laboral y el sexo no es estadísticamente significativa.

La investigación realizada por Castro et al., (2020), en Santiago de Cali titulada "El auto reconocimiento étnico como determinante en la satisfacción laboral", da como resultado que la etnia no tiene una relación significativa con respecto a la satisfacción laboral si no que existen otros factores que van determinando el nivel de satisfacción de los docentes u otros trabajadores. Dentro de los determinantes encontrados se destaca la motivación extrínseca, donde se le felicita al trabajador o se le da algún tipo de reconocimiento en agradecimiento por sus conocimientos y servicios prestados para el bienestar de la empresa, cada empresa debe brindar un ambiente inclusivo, equitativo y respetuoso, para así poder generar satisfacción laboral en cada uno de sus trabajadores y así lograr elevar la productividad dentro de la empresa.

CAPÍTULO IV: PROPUESTA

3.10. Guía Didáctica

3.10.1. Introducción de la guía

En la Unidad Educativa "Santa Juana de Chantal" de la ciudad de Otavalo existen diferentes niveles de estrés, aunque la mayoría de docentes presenta un estrés normal y bajo, existe un 20% de docentes que presentan un estrés alto siendo esto un tema alarmante en referencia al bienestar laboral. Para Obaco et al., (2020), la mayoría de docentes presentan niveles altos de estrés por la exigencia de la institución en cuestión a trabajos de índole administrativo, mismos que se deben cumplir dentro de un tiempo determinado y bajo la presión del jefe superior, los docentes tienen un papel fundamental dentro de la educación, pero sus roles múltiples a desempeñar se ven afectados al momento de evaluar su rendimiento en el aula.

Además, en el proceso de la investigación se constató que existe un nivel intermedio de satisfacción laboral cabe destacar que para Duche et al., (2019), tener docentes con un nivel alto de satisfacción laboral permite obtener un desempeño favorable en los trabajadores ya que dentro de la psicología organizacional se menciona que la satisfacción laboral es un constructo indispensable para elevar el rendimiento en todos los trabajos a desempeñar e impulsar la empresa y sentir una satisfacción individual. Al mantener un nivel alto de satisfacción personal estamos induciendo al mejoramiento de la empresa ya que los trabajadores son los responsables principales en ayudar a que la empresa crezca, se mantenga o empeore.

Dentro de la institución es fundamental elevar los niveles de satisfacción laboral ya que de esta manera se puede elevar el rendimiento dentro de las aulas con los estudiantes, en las instituciones lo adecuado sería equilibrar la carga laboral, poner límites de tiempo considerables, adecuar una infraestructura y un ambiente escolar saludables, establecer una comunicación abierta y talleres que sumen en el aprendizaje constructivo de la comunidad educativa.

En una investigación realizada por Bonillo et al., (2002), concluye que la modificación de puestos no sería la solución absoluta para poder elevar los niveles de satisfacción ya que para lograr este objetivo se necesita un estudio más amplio sin embargo un estudio de puestos de trabajo y las tareas a desarrollarse en ese lugar es fundamental para poder iniciar un plan de acción y trabajar en elevar los niveles de satisfacción en los docentes y así poder incrementar el rendimiento laboral en las aulas con cada uno de sus estudiantes, esta investigación asegura que las recompensas laborales son factores que influyen directamente en el bienestar emocional de cada trabajador.

3.11. Objetivos

Reducir los niveles de estrés laboral y elevar los rangos de satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa "Santa Juana de Chantal" de la ciudad de Otavalo.

3.12. Contenido

3.12.1. Estrés laboral

3.12.2. Satisfacción laboral

3.13. Estrategia

3.13.1. Taller Nro. 1

a	Nombre	Relájate y psico-actívatelo
b	Fecha	20 de septiembre del 2024
c	Lugar	Otavalo – Canchas de la institución
d	Tiempo de duración	2 horas
e	Objetivo	<ul style="list-style-type: none">- Proporcionar a los docentes diferentes estrategias para el control y la reducción del estrés laboral favoreciendo a su salud emocional y la mejora en el desarrollo de sus actividades laborales.- Identificar las fuentes que proporcionan mayor estrés para los docentes.
f	Contenido	<ul style="list-style-type: none">- Comprendiendo el estrés y autoconocimiento- Gestión de tiempo y organización- Implementación de hábitos saludables- Mejora de comunicación interpersonal- Técnicas de relajación- Evaluación y cierre
g	Destrezas a desarrollar	<ul style="list-style-type: none">- Autoconocimiento- Priorizar tareas- Autocuidado- Comunicación efectiva- Resiliencia
h	Desarrollo del taller	

Actividad	Panel de experiencias	Mapa mental de tareas	Intercambio de estilos de vida	Rueda de asertividad	Relajación muscular progresiva
<p>Desarrollo de la actividad</p>	<p>-Los docentes se deben sentar realizando un círculo. -Dan la pelota a cualquiera de los participantes. - La persona que tenga la pelota debe relatar una vivencia que le haya causado mayor cantidad de estrés en la institución. - Se realizará un conversatorio tomando en cuenta los signos y</p>	<p>-Los docentes elegirán un tema o proyecto específico relacionado a su trabajo diario. -Realizarán un mapa mental en donde escribirán la tarea principal en el centro y las tareas secundarias alrededor, estableciendo plazos de cada tarea.</p>	<p>-Se entrega un post-it a cada participante. -El docente escribirá un hábito saludable que ya este practicando. -Se ponen todos los post-it en una caja y se realiza un sorteo. -Cada participante debe de tener un papel. -Discutir cómo puede implementar ese hábito en su vida.</p>	<p>-Se coloca tarjetas con diferentes casos de problemas laborales. -Cada participante elije una carta y da solución al problema de una manera asertiva. -Se expone al grupo todas las soluciones planteadas.</p>	<p>-Ubicarse en una posición cómoda -Cerrar los ojos y escuchar las instrucciones del facilitador y empezar a tensar y relajar cada parte del cuerpo.</p>

	síntomas que se detecten.				
Tiempo	20 minutos	25 minutos	30 minutos	20 minutos	30 minutos
Recursos	Una pelota pequeña	Marcadores de colores Papelote	Post- it Esferos Caja	Tarjetas donde se colocarán los problemas laborales Esferos	-
Evaluación	Feedback colectivo	Feedback colectivo	Feedback colectivo	Feedback colectivo	Feedback colectivo

3.13.2. Taller Nro. 2

a	Nombre	Docentes plenos: Potenciando la satisfacción laboral.
b	Fecha	28 de septiembre del 2024
c	Lugar	Otavalo – Canchas de la institución
d	Tiempo de duración	2 horas
e	Objetivo	<ul style="list-style-type: none"> - Fomentar la autonomía y la toma de decisiones en el rol de docente y así conservar o elevar los niveles de satisfacción laboral. - Desarrollar espacios donde se fomente el reconocimiento y recompensas por el desempeño y la dedicación al docente.
f	Contenido	<ul style="list-style-type: none"> - Reconocimiento y apreciación - Autonomía y toma de decisiones - Construcción de relaciones positivas - Innovación Educativa - Planificación entre la vida laboral y la vida personal. - Evaluación y cierre
g	Destrezas a desarrollar	<ul style="list-style-type: none"> - Autoconocimiento - Autonomía - Comunicación asertiva - Creación de nuevos métodos de enseñanza - Reducir cargas de trabajo
h	Desarrollo del taller	

Actividad	Árbol de logros reconocimientos	La rueda de las decisiones	Creatividad en equipo	Aula invertida	Mapa vida – Trabajo
Desarrollo de la actividad	<p>-Se pega en la pared el dibujo de un árbol grande.</p> <p>-Los docentes cogerán un post it y un esfero.</p> <p>- En el post it escriben un logro reciente que hayan realizado en la institución.</p> <p>-Una vez que todos hayan pegado su logro en el árbol procedemos a felicitar a cada participante por los logros realizados y psicoeducar el valor que cada persona representa en la institución.</p>	<p>-Se realiza un sorteo con los docentes, cada uno tiene la oportunidad de girar la rueda de las decisiones.</p> <p>-Saldrá un problema referente a la enseñanza. Tendrán un tiempo para pensar la solución que darán.</p> <p>-Se discute acerca de la decisión en el grupo de trabajo y se plantea nuevas alternativas.</p>	<p>-Se divide en grupos pequeños.</p> <p>-Se procede a entregar una escena de temas escolares.</p> <p>-Se solicita a los participantes que utilicen su creatividad y el trabajo en equipo para poder representar la escena dicha con anterioridad.</p> <p>-Se realiza una mini exposición de lo que realizaron.</p>	<p>-Se divide en equipos.</p> <p>-Se propone un tema en general con respecto al método de enseñanza.</p> <p>-Cada equipo tendrá un tiempo para realizar una lluvia de ideas.</p> <p>-Se motivará a cada equipo a proponer ideas innovadoras y fuera de lo común.</p> <p>-Se discute y se escogerá a la ideas más adecuada e innovadora.</p>	<p>-Cada docente realiza un mapa donde represente la distribución de tiempo y energía que presta a cada actividad que realiza en su día a día.</p> <p>- Se realiza una discusión sobre lo presentado y evidencia en que aspectos se puede realizar ajustes para poder equilibrar estos dos aspectos.</p>
Tiempo	20 minutos	20 minutos	30 minutos	25 minutos	40 minutos

Recursos	Papelote con el dibujo de un árbol Post it Marcadores de colores	Rueda de decisiones	Hojas de colores Marcadores de colores Tijeras Goma Escarcha Lana Lápices Etc.	Post it Esferos	Hojas Esferos Lápices Colores Marcadores
Evaluación	Retroalimentación Cada participante expondrá una acción de cambio que se implementará en su diario vivir.	Retroalimentación Cada participante expondrá una acción de cambio que se implementará en su diario vivir.	Retroalimentación Cada participante expondrá una acción de cambio que se implementará en su diario vivir.	Retroalimentación Cada participante expondrá una acción de cambio que se implementará en su diario vivir.	Retroalimentación Cada participante expondrá una acción de cambio que se implementará en su diario vivir.

3.13.3. Estrategia complementaria por parte del Ministerio de Educación

De acuerdo a lo elaborado anteriormente, se puede añadir la estrategia “Círculos de aprendizaje”, como complemento a todo el proceso de psicoeducación que se brinda a los docentes para disminuir el estrés laboral y proporcionar una serie de posibles soluciones a esta problemática, con esto, se empezaría a elevar los niveles de satisfacción laboral docente.

3.13.3.1. Círculos de aprendizaje

Una de las causas de las problemáticas de las aulas también es los estudiantes indisciplinados, ya que los docentes no logran corregir ciertas conductas y esto les causa un malestar significativo, provocando estímulos estresores sin permitir brindar un aprendizaje de calidad a los demás estudiantes. (MINEDUC, Educación.gob.ec s.f.), al ver esta problemática entre docentes y estudiantes con mal comportamiento propone los círculos de aprendizaje que permite a los docentes reunirse para exponer y proponer soluciones ingeniosas a las diferentes dificultades tanto de

comportamiento como pedagógicos que se presenten en sus alumnos. Este tipo de actividades es muy fructífero ya que permite a los docentes indagar resoluciones a través de sus propias experiencias y conocimientos que adquieren en su día a día, proponiendo diferentes estrategias para llegar aplicar dentro de clase con los estudiantes que se presente este tipo de conflictos.

a	Nombre	Círculos de aprendizaje soluciones a través de la experiencia
b	Fecha	Cuando se considere necesario
c	Lugar	Otavaló – Canchas de la institución
d	Tiempo de duración	2 horas
e	Objetivo	- Fomentar la cooperación entre compañeros, compartiendo experiencias y vivencias propias para proponer soluciones a ciertas problemáticas del aula.
f	Contenido	- Explicación de en qué consiste el programa a tratar - Reconocimiento de las problemáticas a tratar - Discusión de posibles soluciones - Elección de soluciones aplicar - Evaluación y cierre
g	Destrezas a desarrollar	- Trabajo en equipo - Creatividad - Comunicación asertiva - Creación de nuevos métodos de enseñanza

3.13.4. Apoyo emocional a los docentes


Las instituciones fiscales y particulares deben contratar un profesional que brinde apoyo emocional a los estudiantes, por ende, por cada cierta cantidad de estudiantes existe un profesional en el Departamento de consejería estudiantil (DECE), con esta realidad nace la inquietud de la propuesta a favor de los docentes donde se logre contratar un profesional o con la ayuda de los pasantes con la finalidad de brindar acompañamiento psicológico al maestro logrando así de que pueda expresar libremente sus ideas, propuestas o molestias sin miedo a ser juzgado o multado, brindando bases de la terapia de aceptación y compromiso (ACT), donde se trate sobre técnicas útiles en el aula y en su diario vivir como son la resolución de conflictos, aceptación y compromiso, proporcionando al docente diferentes alternativas para lograr elevar sus ansias de enseñar y desarrollando habilidades en el trabajador para que su trabajo sea más enriquecedor.

El apoyo emocional en docentes no debe ser visto como un lujo para las instituciones, sino más bien como una alternativa de crecimiento institucional y personal, teniendo así docentes plenos, listos para desempeñar diferentes actividades y enfrentarse ante las problemáticas del aula ofreciendo a los estudiantes una enseñanza de calidad.

TERAPIA DE ACEPTACIÓN Y COMPROMISO (ACT) /Ejercicios

<p>Habilidades de la Toma de conciencia</p>	<p>1. Toma de conciencia</p>	<p>Se refiere a la acción de reconocer y limitar la atención a cada una de las emociones y sensaciones que produce las acciones que se realizan en la vida cotidiana, con esta habilidad logran evidenciar como los pensamientos son pasajeros, la manera tan efímera en la que se van presentando cada una de las sensaciones y emociones.</p>	<p>1.1 Atención plena: Elige una actividad de tu agrado donde puedas fijar tu atención en su totalidad. Eje. Ducharte, asegúrate que todos tus sentidos estén conectados hacia lo que estas realizando disfruta de ese momento como si fuera la primera vez que experimentas esas sensaciones, cada que exista algún pensamiento intrusivo que interrumpa tu atención, vuelve la concentración a la actividad que estas realizando.</p> <p>1.2 Respiración consciente: Pon las manos sobre tu estómago y observa como tus manos tienen un ligero movimiento cada que inhalas por la nariz y luego liberas lentamente el aire por la boca.</p>
--	-------------------------------------	---	---

	<p>2. Apertura</p>	<p>Esta permite conectar con los pensamientos intrusivos y aceptar que hay acciones que no pueden ser cambiadas o evitadas y solo existe la opción de la resiliencia, tomando nuevos caminos que te brinden una vida más exitosa.</p>	<p>2.1 El paisaje emocional: Si se presenta alguna situación de desborde emocional no trates de controlar el evento, ubícate en tu lugar seguro y atrevete a sentir cada una de las emociones que se presenten.</p> <p>2.2 Anclar la atención: Fija tu atención en ese evento, distanciamos de esos pensamientos intrusivos y sentir como va regresando la calma.</p>
	<p>3. Implicación</p>	<p>Cuando ya se tiene el control de los pensamientos que nos producen malestar empezamos a buscar ideas enriquecedoras para nuestra vida, involucrando los valores personales que nos caracterizan y ayudan a elevar la autoestima.</p>	<p>3.1 La diana:</p> <p>Enfócate en cada espacio de tu vida y califica como estas actuando con tu alrededor donde 1 es lejos del centro y 6 es cerca al centro.</p> <p>Una vez que tengas los resultados pregúntate que acciones podrías cambiar o agregar para llegar a la parte central de la diana.</p>

			 <p>3.2 El plan de la diana: Una vez que hayas descubierto y argumentado sobre las acciones en las que hayas obtenido menor puntaje, escribe actividades que involucren tus valores personales y te ayuden a mejorar esas falencias en tu vida, recuerda que debes proporcionarte metas alcanzables que puedan ser desarrolladas desde el día de hoy, y así logres evidenciar el valor de tu vida.</p>
<p>RECUERDE UN BUEN PROFESIONAL NO SE MIDE POR SUS CONOCIMIENTOS, SINO POR COMO RESUELVE CADA PROBLEMÁTICA QUE SE LE PRESENTA.</p>			

Fuente: ACT instituto estar en la vida

CONCLUSIONES

- En relación a los resultados obtenidos se puede revelar que el estrés está presente en todos los docentes, pero en niveles diferentes, es decir el 20% presentan niveles alarmantes de estrés debido a la sobrecarga laboral y el poco apoyo que reciben de parte de la institución, pero también existe un grupo dentro de un rango de estrés moderado y bajo, en consecuencia, el nivel de estrés depende del nivel de tolerancia de los trabajadores.
- Además, la investigación realizada pone en manifiesto que el nivel de satisfacción de los docentes es intermedia en un 60% que viene a dar más de la mitad de la muestra estudiada, hace referencia que, aunque existe maneras que los motiva o los incentiva dentro de su trabajo, hay algunas áreas que se deben mejorar para poder elevar estos niveles, tomando en cuenta que tener docentes satisfechos no solo elevaría su potencial propio si no también se mejoraría su rendimiento laboral ,esto hace mención a la necesidad urgente de que las autoridades aborden el problema de manera efectiva para poder contrarrestar los niveles alto de estrés en los docentes y así lograr crear un entorno de trabajo más saludable elevando los niveles de satisfacción.
- El análisis de la correlación entre el estrés y la satisfacción laboral tiene una correlación inversa, es decir. A mayor nivel de estrés, menor es la satisfacción laboral de los docentes, este tipo de relación sugiere que factores estresantes como la sobrecarga de trabajo, la falta de recursos necesarios, y las dificultades en la comunicación con las autoridades impactan negativamente en la percepción de bienestar laboral de los docentes, aquellos trabajadores con un menor estrés laboral tienden a estar más satisfechos con su trabajo, lo que destaca la importancia de gestionar adecuadamente los niveles de estrés para mejorar el clima laboral.
- En resumen, existen diferentes técnicas para disminuir el estrés laboral y aumentar la satisfacción laboral de la unidad educativa Santa Juana de Chantal, se presenta el diseño de una guía en que se desarrolla una técnica propuesta por el ministerio de educación, talleres y una nueva idea innovadora, con el objetivo de fomentar la autonomía y la toma de decisiones en el rol de docente y así conservar o elevar los niveles de satisfacción laboral proporcionando a los docentes diferentes estrategias para el control y la reducción del estrés laboral favoreciendo a su salud emocional y la mejora en el desarrollo de sus actividades laborales siendo estos un mecanismo para lograr generar un equilibrio sano entre estrés y satisfacción en los docentes.

RECOMENDACIONES

- Se sugiere realizar una nueva investigación con una muestra más grande y representativo de docentes de unidades educativas fiscales y particulares, para lograr obtener datos más sólidos y generalizados dándonos una visión más amplia de los niveles de estrés en diferentes contextos de estudio con estadísticas que permitan determinar que variables son predictivas tanto del estrés laboral y la satisfacción laboral, brindándonos nuevas inquietudes y temas por analizar.
- Proponer buscar estrategias de motivación extrínseca e intrínseca para poder contrarrestar los resultados obtenidos en la investigación. Debido a que la motivación es primordial en la manera en como los trabajadores perciben el ambiente laboral, proporcionándoles seguridad hacia a su desempeño y el aprecio a la institución que los acoge brindando herramientas para llegar a disfrutar de su profesión.
- Y finalmente se incentiva para que los talleres y técnicas dirigidas hacia el mejoramiento de la satisfacción y estrés sean variados y se desarrollen de manera consecutiva al menos trimestralmente y se innoven de manera creativa a cada una de las estrategias y habilidades que se quiere implementar en los docentes. Para que se mantengan con apoyo constate y profesional logrando desarrollar las destrezas necesarias y así abordar la problemática dependiendo sus necesidades en el aula, fomentando un ambiente de trabajo sano y productivo.

REFERENCIAS

- Abanto D Sheyla K. (2019). Efecto del estrés laboral en el compromiso organizacional de los colaboradores de áreas administrativas del Hospital Tomas Lafora, Guadalupe https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43803/Abanto_DSK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Aguilar, M. (2019). *Fuentes de presión laboral y satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca*. http://chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2978/Miguel_Tesis_Maestro_2019.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Alvarez, L., Estrella, B., & Rosas, S. (2018, 17 abril). *Vista de rol del psicólogo organizacional en la gestión de talento humano*. Recuperado 31 de mayo de 2018, de <https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/216/151>
- Barradas, M., Trujillo, P., Guzmán, M., & López, J., (2015). Nivel de estrés en docentes universitarios. *Revista Iberoamericana de Contaduría, Economía y Administración*, 4(8), 1-21. doi: <https://doi.org/10.23913/ricea.v4i8.38>
- Basurto Calderón, MC, & Santillán Burgos, SA (2022). *Evaluación de los riesgos psicosociales del teletrabajo desde la perspectiva de género en los docentes de la ESPAM-MFL en el periodo 2020 - 2021*. Calceta: ESPAM MFL.
- Bonillo Muñoz, D. (2002). La satisfacción laboral como elemento motivador del empleado. *TRABAJO. Revista Iberoamericana de Relaciones Laborales*, 11. <https://doi.org/10.33776/trabajo.v11i0.166>
- Briones-Jácome, I. E. (2020). Psicología organizacional en tiempos de la pandemia COVID-19 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7539705>
- Cabezas Heredia, E., Herrera Chávez, R., Ricaurte Ortiz, P., & Novillo Yahuarshungo, C. (2021). Depresión, Ansiedad, estrés en estudiantes y docentes: Análisis a partir del Covid 19. *Revista venezolana de gerencia*, 26 (94), 603–622. <https://dspace.ueb.edu.ec/handle/123456789/6235>
- Cantón Mayo, I., & Téllez Martínez, S. (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores. *Revista Lasallista de investigación*, 13 (1), 214-226.
- Cardero Alina Benegas y Sierra Calzado Lillian, (2017). Recuperado el 13 de enero de 2024, de <http://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.medigraphic.com/pdfs/medisan/mds-2017/mds178h.pdf.19>. *Dominio De Las Ciencias*, 6(3), 26–34. <https://doi.org/10.23857/dc.v6i3.1272>

- Cardozo, L. A. (2016). El estrés en el profesorado. *Reflexiones en Psicología*, 75-98.
- Castilla-Gutiérrez, Sofía; Colihuil-Catrileo, Rodrigo; Bruneau-Chavez, José y Iagos-Hernández, Roberto (2021). Carga laboral y efectos en la calidad de vida de docentes universitarios y de enseñanza media. *Revista chakiñan* [online]. 2021, n.15, pp.166-179. Issn 2550-6722. <https://doi.org/10.37135/chk.002.15.11>.
- Castilla-Gutiérrez, Sofía; Colihuil-Catrileo, Rodrigo; Bruneau-Chavez, José y Iagos-Hernández, Roberto (2021). Carga laboral y efectos en la calidad de vida de docentes universitarios y de enseñanza media. *Revista chakiñan* [online]. 2021, n.15, pp.166-179. Issn 2550-6722. <https://doi.org/10.37135/chk.002.15.11>.
- Cerón Brandon, Martínez Gabriela. Satisfacción laboral pago en trabajo SI (2023). Edu.ec. Recuperado el 24 de mayo de 2024, de <https://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/11306>
- Cladellas, R., Castelló, A., & Parrado-Romero, E. (2018). Satisfacción, salud y estrés laboral del profesorado universitario según su situación contractual. *Revista de salud pública*, 20(1), 53-59. <https://doi.org/10.15446/rsap.v20n1.53569>
- Díaz Pincheira, F. J. (2016). Análisis del efecto de las dimensiones de la satisfacción laboral sobre los tipos de compromiso organizacional en trabajadores de la cadena de Supermercados Único. Los Ángeles, Chile: Universidad de Concepción.
- Duche Pérez, Aleixandre Brian, Gutiérrez Aguilar, Olger Albino, & Paredes Quispe, Fanny Miyahira. (2019). Satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes universitarios peruanos. *Conrado*, 15(70), 15-24. E pub 02 de diciembre de 2019. Recuperado en 23 de junio de 2024, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000500015&lng=es&tlng=es.
- Durazno, E., & Navarro, D. (2021). Efectos endocrinológicos del estrés agudo y crónico. *Seminario de Actualización en Endocrinología*. file:///C:/Users/User/Downloads/11-Texto%20del%20art%C3%ADculo-10-1-10-20211021.pdf
- Edgar Francisco Llanga Vargas, Maycol Antonio Silva Ocaña y Jhon Jairo Vistin Remache (2019): “Motivación extrínseca e intrínseca en el estudiante”, *Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo* (septiembre 2019). <https://www.eumed.net/rev/atlante/2019/09/motivacion-extrinseca-intrinseca>.
- Flórez, C. (2018). *La motivación intrínseca durante los procesos de enseñanza y aprendizaje de conceptos en ciencias naturales*. Educa.co. <https://repositorio.autonoma.edu.co/handle/11182/817>
- Gallardo, R. (2020). *Relación entre estrés laboral y satisfacción laboral en trabajadores*. http://chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/15837/Gallardo_Valdivia_Rodrigo_Ricardo.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Garay Farfán, C. A., & Méndez Vergaray, J. (2022). Motivación del logro académico del docente en el aprendizaje. Una revisión sistemática. *Revista Científica Arbitrada Multidisciplinaria PENTACIENCIAS*, 4(2), 47–66. Recuperado a partir de <https://editorialalema.org/index.php/pentaciencias/article/view/74>

- García L, Fulquez J et al; (2020). satisfacción laboral en docentes del sistema público de México, 43, 140-154. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i43.1412>
- García Lino, M. E. (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 Matilde, I. (s/f). *Salud mental en indígenas*. Udg.mx. Recuperado el 23 de mayo de 2024, de http://saludpublica.cucs.udg.mx/tem/_6KQ1AW0HX.pdf
- Geovanny Castro Aristizabal, Diana Constanza Camacho Jiménez, Jeinson Fabián Prado Flórez. (2020). *EL AUTORRECONOCIMIENTO ÉTNICO COMO DETERMINANTE EN LA SATISFACCIÓN LABORAL*. *Revista de Ciencias Económicas*. <https://doi.org/10.15517/rce.v38i2.41563>
- Guerra, P. (2017, 9 marzo). *Satisfacción laboral y su relación con el estrés*. <https://www.cienciamerica.edu.ec/index.php/uti/article/view/68>
- Guerrero, D. (s. f.). *catedra psicologia organizacional* https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/54873462/Catedra_Psicologia_Organizacional-libre.pdf?1509459969=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DCATEDRA_PSICOLOGIA_ORGANIZACIONAL_Escuela
- Guzmán Delfino, C.P.; Pontes Macarulla, P.; Szuflita, M. Empowerment y satisfacción laboral. *ReiDoCrea*, 4: 66-73. [<http://hdl.handle.net/10481/36048>]
- Hernández Ching, R. C., & Cordero Badilla, D. (2021). El estímulo de la motivación intrínseca del estudiantado en un curso de inglés como lengua extranjera. *Revista Internacional De Pedagogía E Innovación Educativa*, 1(1), 149–172. <https://doi.org/10.51660/ripie.v1i1.30>
- Lara Mazón, L. M. (2022). La comunicación asertiva como herramienta para mejorar el clima laboral de las instituciones educativas. *Sinergia Académica*, 4(1), 41-70. <https://doi.org/10.51736/sa.v4i1.50>
- Lavado, L. (2018). *Métodos de investigación en ciencias sociales*. Lima, Perú: Grijey
- Lazo, M. V., & Palma, M. J. (2018). El estrés como factor influyente en el desarrollo del síndrome de burnout en los docentes de la Facultad de Ciencias Humanas y Sociales de la Universidad Técnica de Manabí. Obtenido de: <https://www.eumed.net/rev/atlanter/2018/08/sindrome-burnout-docentes.html>
- Lobatón Gonzales, L. (2021). Influencia del contexto social organizacional en el comportamiento estratégico de los gerentes intermedios y su relación con el ambiente organizacional. *360: Revista De Ciencias De La Gestión*, (6). <https://doi.org/10.18800/360gestion.202106.012>

- Lopera JS, Rojas S. Salud mental en poblaciones indígenas. Una aproximación a la problemática de salud pública. *Med Univ Pont Boliv.* 2012;31(1):42-52.
- López Cassà, È., Pérez-Escoda, N., y Alegre, A. (2018). Competencia emocional, satisfacción en contextos específicos y satisfacción con la vida en la adolescencia. *Revista de Investigación Educativa*, 36(1), 57-73.
- López, M. A., & Mayorga, P. M. (2018). Niveles de ansiedad en las y los trabajadores de los Centros Infantiles del Buen Vivir (CIBV) del cantón Ambato. Ambato: PUCESA.
- Martínez-Garrido, C. (2017). La incidencia del liderazgo y el clima escolar en la satisfacción laboral de los docentes en América Latina. *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 25(80). <http://dx.doi.org/10.14507/epaa.25.2851>
- Martínez-Rodríguez, J. (2011). Métodos de investigación cualitativa. *Silogismo. Más que conceptos*, 8 (1), 1-43. Disponible en: <http://www.cide.edu.co/doc/investigacion/3.%20metodos%20de%20investigacion.pdf>
- Mena Paola, Romero Ariel, Dayana Paucarima. (2020). *Prevalencia del síndrome de burnout y su relación con factores sociodemográficos en los docentes de la facultad de ciencias médicas de la universidad regional autónoma de los andes "unidades"*. Edu.ec. <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/15618>
- Metaetnografía*. Revisión de varios estudios etnográficos para encontrar patrones (Hernández-MINEDUC. Educación.gob.ec. s.f. • «Educacion.gob.ec.» MINEDUC. <https://educacion.gob.ec/wpcontent/>
- Mora & Mariscal. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v3i1i1.1307>
- Morales Narváez, Luisa María. (2019). Estrés Laboral en cuidadores formales e informales de la ciudad de Quito 2018. (Trabajo de Titulación de Licenciatura en Psicología). UTPL, Quito. <http://dspace.utpl.edu.ec/jspui/handle/20.500.11962/25398>
- Moscoso Manolete. El estudio científico del estrés crónico en neurociencias y psicología. *Persona* [en línea]. 2014, (17), 53-70 [fecha de Consulta 13 de enero de 2024]. ISSN: 1560-6139. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=147137147003>
- Muñoz et al., (2017). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa retail, Lima, 2014 Presentada para optar el título profesional de psicóloga. Universidad Peruana Unión. <https://doi.org/erwin>
- Muñoz Trinidad, Gómez Alberto, Sánchez Bernandino. (2016). *Satisfacción laboral en los docentes de educación infantil, primaria y secundaria*. Dialnet. [http://file:///C:/Users/User/Downloads/Dialnet-SatisfaccionLaboralEnLosDocentesDeEducacionInfanti-5763278%20\(1\).pdf](http://file:///C:/Users/User/Downloads/Dialnet-SatisfaccionLaboralEnLosDocentesDeEducacionInfanti-5763278%20(1).pdf)

Muñoz-Cantero, J. M., & Losada-Puente, L. (2018). IMPLICACIONES DE LA ACTITUD DOCENTE EN LA CALIDAD DE VIDA DEL ALUMNADO CON ALTERACIONES DEL DESARROLLO INTELECTUAL. *Educación XXI*, 21(2). <https://doi.org/10.5944/educxx1.19535>

Muñoz-Cantero, J. M., & Losada-Puente, L. (2018). IMPLICACIONES DE LA ACTITUD DOCENTE EN LA CALIDAD DE VIDA DEL ALUMNADO CON ALTERACIONES DEL DESARROLLO INTELECTUAL. *Educación XXI*, 21(2). <https://doi.org/10.5944/educxx1.19535>

Obaco Efraín, Carrillo Maribel, Ponce Estefanía. (2020). ESTRÉS DOCENTE: CAUSAS Y REPERCUSIONES LABORALES. *Magazine De Las Ciencias: Revista De Investigación E Innovación*, 4(4), 145–156. Recuperado a partir de <https://revistas.utb.edu.ec/index.php/magazine/article/view/683>

ORGANIZACIONAL FRENTE A LA RELACIÓN DEL CLIMA LABORAL Y LAS PAUSAS ACTIVAS, ENTRE LOS AÑOS 2010-2016. http://chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/5237/1/TP_Per ezIvonAndrea_2017.pd

P. Guerra, S. Santander, and P. Rodríguez, “Satisfacción Laboral y su Relación con el Estrés”, *CienciAmérica*, vol. 6, no. 1, pp. 27–33, Mar. 2017, Accessed: jun. 11, 2024. [Online].

Available:<https://www.cienciamerica.edu.ec/index.php/uti/article/view/68>

Pantoja Diego, (2017). La Psicología Organizacional y los Procesos de Gestión de Talento Humano en las Empresas. *Boletín Informativo CEI*, 4 (2), 77–80. <https://revistas.umariana.edu.co/index.php/BoletinInformativoCEI/article/view/1376>

Pérez Andrea y Caro Katherin (2017). *ESTADO ACTUAL DEL ROL DEL PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL FRENTE A LA RELACIÓN DEL CLIMA LABORAL Y LAS PAUSAS ACTIVAS, ENTRE LOS AÑOS 2010-2016*. http://chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/5237/1/TP_Per ezIvonAndrea_2017.pd

Posso,M.(2016) Proyecto tesis y marco lógico planes e informes de investigación. DOI: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://bibliotecadigital.utn.edu.ec/download/files/original/03613a3254e2b8316b7317c605816c2a182c2698.pdf>

Ramírez, E., & Jamanca, R. (2020). Estrés y percepción de la capacidad de trabajar en docentes de una universidad pública. *DELECTUS - Revista Científica, INICC - PERÚ*, 3(2), 79-89. <https://www.iniccperu.edu.pe/revista/index.php/delectus/article/view/53/90>

- Ramírez, Iván (2021, 12 marzo). *Teoría de relaciones humanas, aportes, origen, referentes, limitaciones*. gestiopolis.
<https://gestiopolis.com/teoria-de-relaciones-humanas/>
- Ramírez, L. (2017). *FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES*. Edu.pe.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22463/Ramirez_VLJ.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Regalado Sánchez Susan Giovanna. (2017). *Presión laboral y satisfacción laboral en docentes de una universidad privada de Trujillo*. Universidad Privada Antenor Orrego. <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/2457>
- Regalado Sánchez Susan Giovanna. (2017). *Presión laboral y satisfacción laboral en docentes de una universidad privada de Trujillo*. Universidad Privada Antenor Orrego. <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/2457>
- Retana-Alvarado, D. A et al., (2021). *Afrontamiento emocional implementado por las personas docentes en Costa Rica para el manejo del estrés*.
<https://www.redalyc.org/journal/666/66671467008/html/#:~:text=4.,o%20insatisfacci%C3%B3n%20con%20la%20labor.>
- RODRIGUES, Louise Tatiana Mendes et al. Estrés y depresión en docentes de una institución pública de enseñanza. *Enferm. glob.* [online]. 2020, vol.19, n.57, pp.209-242. publicado 16-Mar-2020. ISSN 1695-6141.
<https://dx.doi.org/eglobal.19.1.383201>
- Rodríguez, M., & Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigación de corte transversal. *Revista médica sanitas*, 21(3), 141-146.
- ROJAS-SOLIS, José Luis; FLORES-MEZA, Guadalupe y CUAYA-ITZCOATL, Irma Guadalupe. Principales aspectos metodológicos en el estudio del estrés laboral en personal universitario: Una revisión sistemática. *Rev. Digit. Invest. Docencia Univ.* [online]. 2021, vol.15, n.1, e1248. ISSN 2223-2516. <http://dx.doi.org/10.19083/ridu.2021.1248>.
- Rondón, E. (2019). Psicología Organizacional como Componente Determinante de la Gerencia Interdisciplinaria. *Revista Scientific*, 4(14), 101-119, e-ISSN: 2542-2987. Recuperado de: <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.14.5.101-119>
- Sampieri y Mendoza, 2018).
- Sánchez, R. (2017). Factores sociolaborales y estrés en docentes de secundaria de la ciudad de Huancayo. Edu.ec.
<https://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/11306>

- Sierra-Barón, W., Pineda, J., Rodríguez, A.M. & Matta-Santofimio, J.D. (2020). Ejercicio profesional del psicólogo en el contexto del trabajo y las organizaciones. *Informes Psicológicos*, 20(1), pp. 111-129 <http://dx.doi.org/10.18566/infpsic.v20n1a08>
- Sotomayor, G. (2018). *ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO DEL ESTUDIANTE DE ENFERMERÍA ANTE EL ESTRÉS EN LAS PRÁCTICAS CLÍNICAS EN UNA UNIVERSIDAD PRIVADA*. http://chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/18070/Sotomayor_PGT.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Trujillo Sandra y Delgado Alexandra. (2021). *El nivel de ansiedad en docentes de las escuelas normales mexicanas durante el confinamiento por COVID-19. Estudio*. <http://chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://eduscientia.com/index.php/journal/article/download/90/66/uploads/downloads/2017/07/CIRCULOS-DE-CALIDAD.pdf> (último acceso: 15 de MARZO de 2019).
- Vargas Echeverría, Shilia Lisset, & Flores Galaz, Mirta Margarita. (2019). Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios. *Investigación bibliotecológica*, 33(79), 149-176. Epub 08 de enero de 2020. <https://doi.org/10.22201/iibi.24488321xe.2019.79.57913>
- Velasco, M. L. Y. P., & Martínez, M. (2017). Muestreo probabilístico y no probabilístico. *Licenciatura en*, 3.
- Veras, I. (2020). *Revista de Investigación y Evaluación Educativa - REVIE*. Revista de Investigación y Evaluación Educativa - REVIE. <https://revie.gob.do/index.php/revie/article/view/17/12>
- Zuasnabar, E. (2018). Relación del estrés laboral y satisfacción laboral en el personal docente del nivel secundario de la provincia de Huancayo. Tesis para optar el título de Licenciada en Psicología, Escuela Académico Profesional de Psicología, Universidad Continental, Huancayo, Perú.
- Zúñiga Cristóbal, E. C. (2019). El Estrés Laboral y su Influencia en el Desempeño de los Trabajadores. *Gestión en el Tercer Milenio*, 22(44), 115–120. <https://doi.org/10.15381/gtm.v22i44.17317>.

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

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

13	Veó el futuro sin ilusión alguna.					
14	Tengo la sensación de estar desmoronándome emocionalmente.					
15	Siento ganas de llorar sin una razón aparente.					
16	Me falta energía para afrontar la labor de profesor.					
17	Me cuesta concentrarme cuando me pongo a trabajar.					
18	Creo que no hay buenos o malos profesores, sino buenos o malos alumnos.					
19	Incluir alumnos con Necesidades Educativas Especiales en el aula es un error que perjudica el rendimiento del resto.					
20	Me pagan por enseñar, no por formar personas.					
21	Me incómoda tener que enseñar a estudiantes que no valoran la educación.					
22	Acabo las jornadas de trabajo extenuado/a.					
23	A medida que avanza la jornada laboral siento más necesidad de que ésta acabe.					
24	Realizar mis programaciones curriculares me resulta difícil.					
25	A algunos alumnos lo único que les pido es que no me molesten mientras enseño a los demás.					
26	Hay clases en las que empleo más tiempo en llamar la atención (reñir) que en explicar.					
27	Los malos momentos personales de los estudiantes me afectan personalmente.					
28	Me afecta las agresiones verbales por parte de los estudiantes.					
29	Me desmotiva la falta de apoyo de los padres en problemas de disciplina de sus hijos.					
30	Me afecta la rivalidad entre grupos de profesores.					

31	Siento estar lejos de mi autorrealización profesional y laboral.					
32	Estoy bastante distanciado del ideal de profesor con el que comencé.					
33	He perdido la motivación por la enseñanza.					
34	Me desalienta la inestabilidad de mi puesto como docente en la unidad educativa					
35	El aula (o aulas) en la que trabajo me resulta acogedora*.					
36	Mis relaciones sociales fuera de la institución (familia, pareja, amigos, etc.) son muy buenas.					
37	Mis compañeros cuentan con mi apoyo moral y profesional.					
38	Afronto con eficacia los problemas que a veces surgen con los compañeros de trabajo.					
39	Resuelvo con facilidad los problemas del trabajo y con mis estudiantes.					

Fuente: (Orozco Fajardo, 2018)

Instrumento de Satisfacción laboral Docente NTP-394

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

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

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

Fuente: (Pérez Fidalgo, 1999)

Oficio del Decano



FACULTAD DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA
FECYT

Ibarra, 01 de noviembre de 2023

Magister
Marco Boada
RECTOR DE LA UNIDAD EDUCATIVA "SANTA JUANA DE CHANTAL"

Presente

En el marco de las acciones colaborativas que la Universidad Técnica del Norte (UTN) está desarrollando en las instituciones educativas de la región, solicito comedidamente su autorización y colaboración para que el estudiante Yaselga Peñafiel Deysi Gabriela, C.C.: 1003415856, del séptimo nivel de la carrera de Psicología, de la Facultad de Educación, Ciencia y Tecnología (FECYT) de la UTN, puedan aplicar una encuesta (virtual o física) a los docentes de la institución, en aproximadamente 15 minutos, en el transcurso del mes de noviembre de 2023, para el desarrollo de la investigación "El estrés y su incidencia en la satisfacción laboral en los docentes", información que es anónima y confidencial. Cabe resaltar que, los resultados obtenidos de la encuesta y la guía didáctica desarrollada sobre la base de las debilidades encontradas serán entregados a Usted, como autoridad máxima del plantel, como un aporte de la UTN a la institución que tan acertadamente dirige.

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

Atentamente

Dr. José Revelo
DECANO DE LA FECYT

Recibo
17-11-23