



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
(UTN)**

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

CARRERA: PSICOLOGÍA (REDISEÑO)

**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 Otavalo Valle del Amanecer de la ciudad de Otavalo”

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

Línea de investigación: Desarrollo social y del comportamiento humano

Autor: Arias Coronado Edmundo Ismael

Director: MSc. José Fernando Oñate Porras

Ibarra - enero- 2025



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

DIRECCIÓN DE BIBLIOTECA

1. IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA

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

DATOS DE CONTACTO			
CÉDULA DE IDENTIDAD:	1005181993		
APELLIDOS Y NOMBRES:	Arias Coronado Edmundo Ismael		
DIRECCIÓN:	Ciudadela Jacinto Collahuazo 4 etapa.		
EMAIL:	edmundo99988gmail.com		
TELÉFONO FIJO:	-062903050	TELÉFONO MÓVIL:	09982673893
DATOS DE LA OBRA			
TÍTULO:	"El estrés y su incidencia en la satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa Otavalo Valle del Amanecer de la ciudad de Otavalo".		
AUTOR (ES):	Arias Coronado Edmundo Ismael		
FECHA: DD/MM/AAAA	15/01/2025		
SOLO PARA TRABAJOS DE GRADO			
PROGRAMA:	<input checked="" type="checkbox"/> GRADO <input type="checkbox"/> POSGRADO		
TÍTULO POR EL QUE OPTA:	Licenciatura en Psicología		
ASESOR /DIRECTOR:	MSc. Jaramillo Mantilla Juan Fernando / MSc. Oñate Porras José Fernando		

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 15 días del mes de enero de 2025.

EL AUTOR:

(Firma).....

Nombre: Arias Coronado Edmundo Ismael



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
DIRECCIÓN DE BIBLIOTECA

CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE INTERGRACIÓN CURRICULAR

Ibarra, 15 de enero de 2025

MSc. Oñate Porras José Fernando

DIRECTOR DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

CERTIFICA:

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


.....

MSc. Oñate Porras José Fernando

C.C.: 1717554891

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL

El Tribunal Examinador del Trabajo de Integración Curricular "El estrés y su incidencia en la satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa Otavalo Valle del Amanecer de la ciudad de Otavalo" elaborado por Arias Coronado Edmundo Ismael, previo a la obtención del título de Licenciado en Psicología, aprueba el presente informe de investigación en nombre de la Universidad Técnica del Norte:


(f):
Dr. José Revelo Ruiz
100207217-9


(f):
MSc. Fernando Oñate Porras (Director)
1717554891


(f):
MSc. Juan Fernando Jaramillo (Asesor)
1714818075

DEDICATORIA

Con gratitud infinita, dedico este logro al amor incondicional de mi familia. A mis padres, pilares de fortaleza y guía en cada paso de mi vida, quienes me han brindado apoyo incondicional y sabiduría. A mis hermanos, compañeros de vida, quienes se han convertido en mis modelos a seguir y han sabido luchar contra todo tipo de adversidades, saliendo siempre adelante. A mis profesores, quienes a lo largo de los años han trabajado con esfuerzo, dedicación y esmero para ayudarnos a crecer como personas y compartir con nosotros su valioso conocimiento. Gracias por ser una guía y un ejemplo para seguir en el camino del aprendizaje.

A Dios, fuente de toda sabiduría y fortaleza, por bendecirme con la oportunidad de alcanzar esta meta. Agradezco su guía divina y su presencia constante en mi vida.

A mí mismo, por la perseverancia, la disciplina y el compromiso que me han llevado a superar cada obstáculo y a crecer como persona a lo largo de este proceso. Reconozco el valor de mi esfuerzo y me enorgullece haber alcanzado este logro.

Esta tesis es un reflejo del amor, la dedicación y el crecimiento que he experimentado a lo largo de todo este camino. Que sirva de inspiración para aquellos que, como yo, persiguen sus sueños con pasión y determinación.

AGRADECIMIENTO

Agradezco profundamente a todas las personas que han sido parte de este importante logro en mi vida.

A mis padres, por su amor incondicional, su apoyo constante y su fe inquebrantable en mí. Sin su guía y sus sacrificios, este sueño no habría sido posible. Gracias por ser mi mayor inspiración y mis más grandes pilares.

A mis amigos, por su compañerismo y apoyo a lo largo de este viaje. Gracias por compartir conmigo los momentos de alegría y de dificultad, por ser mi red de apoyo y por hacer este camino más llevadero.

A todas las personas que, de una u otra forma, han contribuido con su aliento, su tiempo y sus palabras de ánimo. Sus gestos de bondad y apoyo han sido un faro en los momentos de incertidumbre y cansancio.

Finalmente, agradezco a la vida misma, por cada lección, cada reto y cada oportunidad de aprendizaje. Este logro no es solo el resultado de mi esfuerzo, sino también de todos aquellos que han creído en mí y me han acompañado en este viaje.

RESUMEN EJECUTIVO

El estrés laboral es una reacción física y emocional que se produce en el organismo, cuando una persona se siente sobrecargada de trabajo haciendo que su estado de ánimo pueda llegar a decaer o volverse muy irritable. La satisfacción laboral por otro lado es el bienestar subjetivo que siente la persona dentro de su entorno de trabajo. El objetivo de la presente investigación es analizar el estrés y su incidencia en la satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa Otavalo Valle del Amanecer. Para esto se ha hecho uso de una investigación cuantitativa, empleando una investigación descriptiva, correlacional y no experimental. Los instrumentos utilizados para la recolección de datos fueron el cuestionario de estrés docente ED-6 y el cuestionario de satisfacción laboral NTP-394. La población cuenta con un total de 37 docentes: 26 mujeres y 11 hombres. Su posterior análisis se realizó con el programa estadístico SPSS versión 27.0. A través de la investigación se obtuvieron los siguientes resultados. La correlación de la satisfacción laboral y el estrés fue un valor de 0,01 (p valor < 0,05), por lo tanto, existe una correlación estadísticamente significativa entre el estrés y la satisfacción laboral dentro de la unidad educativa Valle del Amanecer Otavalo, por tanto, se pone en evidencia la urgente necesidad de implementar estrategias de prevención e intervención para abordar este problema y promover un ambiente laboral saludable.

Palabras clave: satisfacción laboral, estrés laboral, docentes

ABSTRACT

Work stress is a physical and emotional reaction that occurs in the body when a person feels overwhelmed by work, leading to a decline in mood or increased irritability. Job satisfaction, on the other hand, refers to the subjective well-being experienced by an individual within their work environment. The objective of this research is to analyze work stress and its impact on job satisfaction among teachers at the Otavalo Valle del Amanecer Educational Unit. To achieve this, a quantitative study was conducted, employing a descriptive, correlational, and non-experimental research design. The instruments used for data collection included the ED-6 Teacher Stress Questionnaire and the NTP-394 Job Satisfaction Questionnaire. The study population consisted of 37 teachers: 26 women and 11 men. Data analysis was performed using the statistical software SPSS, version 27.0. The research yielded the following results: the correlation between job satisfaction and work stress was 0.01 ($p\text{-value} < 0.05$), indicating a statistically significant relationship between stress and job satisfaction within the Otavalo Valle del Amanecer Educational Unit. These findings highlight the urgent need to implement prevention and intervention strategies to address this issue and promote a healthy work environment.

Keywords: job satisfaction, work-related stress, teachers

INDICE DE CONTENIDOS

IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA.....	2
CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR	3
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL.....	4
DEDICATORIA	5
AGRADECIMIENTO	6
RESUMEN EJECUTIVO	7
ABSTRACT.....	8
INDICE DE CONTENIDOS	9
INDICE DE TABLAS	12
TABLA DE FIGURAS.....	13
INTRODUCCIÓN	14
Problema de investigación	14
Justificación	15
Impacto de la investigación	15
Objetivos.....	16
Objetivo General.....	16
Objetivos específicos	16
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	16
1.1 Psicología organizacional	16
1.1.1 Definiciones de la Psicología Organizacional	16
1.1.2 Importancia de la Psicología Organizacional	17
1.1.3 Conceptos de la psicología organizacional	17
1.2 El estrés laboral.....	19

1.2.1 Definición de estrés laboral	19
1.2.2 Clasificación del estrés	19
1.2.3 Según la duración del estrés.....	19
1.2.4 Según la respuesta emocional	20
1.2.5 Según la fase del estrés	20
1.2.6 Tipos de estrés laboral	20
1.2.7 Causas del estrés laboral	21
1.2.8 Efectos del estrés laboral	21
1.2.9 Dimensiones del estrés laboral.....	22
1.3 Satisfacción laboral.....	25
1.3.1 Definiciones	25
1.3.2 Dimensiones de la Satisfacción laboral	26
1.3.5 Factores que contribuyen a la insatisfacción laboral	30
1.3.6 Relación del estrés docente y la satisfacción laboral	31
CAPÍTULO II: MATERIALES Y MÉTODOS	31
2.1 Tipo de Investigación.....	31
2.2 Instrumentos.....	32
2.3 Preguntas de Investigación e hipótesis	33
2.3.1 Preguntas de investigación.....	33
2.3.2 Hipótesis generales	33
2.4 Participantes.....	34
2.5 Procedimiento	34
CAPÍTULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	35
3.1 Estadísticos descriptivos	35
3.1.1 Descriptivos estrés docente.....	35
3.1.2 Descriptivos de Satisfacción laboral.....	35

3.2 Caracterización de variables	36
3.2.1 Niveles de estrés laboral	36
3.2.2 Niveles de Satisfacción laboral	37
3.3 Tablas Cruzadas	38
3.3.1 Estrés laboral con Sexo	38
3.3.2 Estrés laboral con definición étnica	38
3.3.3 Satisfacción laboral con Sexo	39
3.3.4 Satisfacción laboral con definición étnica	40
3.4 Correlaciones	40
3.4.1 Correlación de estrés y satisfacción laboral	41
3.4.2 Hipótesis de estrés y datos sociodemográficos	42
3.4.3 Hipótesis de satisfacción laboral y datos socio demográficos	44
3.4.3.1 Satisfacción laboral con sexo	44
3.4.3.2 Satisfacción laboral con etnia	46
CAPITULO IV: PROPUESTA.....	47
4.1 Título de la guía	47
4.2 Introducción de la guía.....	47
4.3 Objetivo de la guía didáctica.....	48
Objetivos específicos	48
4.4 Justificación	48
4.5 Sector y ubicación.....	49
CONCLUSIONES	60
RECOMENDACIONES	60
REFERENCIAS.....	61
ANEXOS	74

INDICE DE TABLAS

TABLA 1.....	35
TABLA 2.....	35
TABLA 3.....	36
TABLA 4.....	37
TABLA 5.....	38
TABLA 6.....	38
TABLA 7.....	39
TABLA 8.....	40
TABLA 9.....	40
TABLA 10.....	41
TABLA 11.....	42
TABLA 12.....	43
TABLA 13.....	44
TABLA 14.....	45
TABLA 15.....	45
TABLA 16.....	46

INDICE DE FIGURAS

FIGURA 1	30
FIGURA 2	42
FIGURA 3	43
FIGURA 4	45
FIGURA 5	46

INTRODUCCIÓN

La satisfacción laboral es un componente esencial para el desempeño y bienestar de los profesionales en diversos ámbitos, incluido el sector educativo. En este contexto, el estrés laboral se presenta como un factor crítico que puede influir de manera significativa en la calidad de la enseñanza, impactando tanto a los docentes como a los estudiantes.

El estrés laboral no solo afecta la motivación y el rendimiento de los docentes, sino que también repercute en su bienestar emocional y en la capacidad de mantener un equilibrio saludable entre la vida personal y profesional.

La presente investigación busca profundizar en esta relación, aportando al campo de la psicología laboral y educativa, y proponiendo estrategias que contribuyan a mejorar la capacidad de los docentes para afrontar el estrés laboral. Con ello, se espera no solo mejorar su bienestar, sino también la calidad educativa, lo que tiene un impacto directo en el desarrollo académico y personal de los estudiantes.

Problema de investigación

El crecimiento del estrés laboral alrededor del mundo, lo ha transformado en un problema de salud pública de gran magnitud, siendo considerado en la actualidad como el mal del siglo XXI (Muñoz y Casique, 2016). Según la Organización Mundial de la salud (OMS, 2024), estudios realizados en 2019 indicaron que aproximadamente un 15% de la población adulta en edad laboral presentaba algún tipo de trastorno mental.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016) conceptualiza el estrés laboral como la reacción fisiológica y psicológica resultante de un desequilibrio entre las demandas laborales percibidas, los recursos y habilidades que el individuo cree poseer para afrontarlas

Por su parte Bejarano y Ponce (2020), concuerdan en que la docencia es ampliamente reconocida como una profesión expuesta a un elevado nivel de estrés, dada la diversidad de factores que demandan una carga laboral y emocional por parte de los docentes en el ejercicio de sus funciones. Además, Guerrero et al. (2017), consideran al estrés como un fenómeno multifactorial que involucra tanto factores organizacionales como las demandas laborales e individuales como la baja autoestima, la introversión, las expectativas laborales no cumplidas y en conjunto pueden crear un trabajador más vulnerable al estrés.

Zuniga y Pizarro (2018), sostienen que los docentes de instituciones públicas suelen experimentar condiciones de trabajo caracterizadas por una alta densidad estudiantil, problemas de conducta, desinterés por el aprendizaje y escasez de recursos materiales, factores que incrementan significativamente el riesgo de desarrollar estrés laboral.

Otro factor que incide en el estrés laboral de los docentes es la satisfacción laboral de los profesionales y como se menciona en el estudio de Pérez (1987), la actitud laboral representa una respuesta evaluativa compleja, influenciada por factores tanto internos (creencias, valores) como externos (condiciones laborales, relaciones interpersonales), que moldea la percepción y el comportamiento del trabajador en el contexto laboral.

Es así como, en el contexto del estrés y la satisfacción laboral, se pone de relieve la importancia de comprender y abordar las necesidades psicológicas y emocionales de los docentes dentro del contexto educativo.

La problemática que aborda el trabajo de investigación es: ¿El estrés de los docentes de la Unidad Educativa Otavalo Valle del Amanecer incide negativamente en la satisfacción laboral?

Justificación

La presente investigación es importante ya que busca explorar la conexión entre el estrés experimentado por los docentes de la Unidad Educativa Otavalo Valle del Amanecer y su nivel de satisfacción laboral, no solo contribuirá al conocimiento global sobre el estrés docente, sino que también permitirá la implementación de estrategias efectivas y personalizadas que beneficien directamente a esta institución educativa.

Desde el ámbito de la educación en Ecuador las modificaciones introducidas en los planes de estudio y horarios de clase han generado un aumento significativo en los niveles de insatisfacción y problemas de salud entre el profesorado (Guerrero et al., 2017).

El desarrollo de esta investigación beneficiará de manera directa a los docentes y a la institución educativa, específicamente a la Unidad Educativa Otavalo Valle del Amanecer, al proporcionar herramientas para gestionar el estrés laboral y, así, mejorar sus condiciones de trabajo. Indirectamente, las familias de los estudiantes se verán favorecidas al contar con educadores más satisfechos y comprometidos, lo cual se traducirá en una educación de mayor calidad que impactará positivamente en el desarrollo integral de los estudiantes. A largo plazo, la sociedad en su conjunto se beneficiará de docentes que gocen de un mejor bienestar laboral, ya que esto contribuirá a elevar los estándares educativos y a formar ciudadanos más preparados y felices.

Impacto de la investigación

El impacto de esta investigación en la sociedad puede ser significativo, ya que al identificar y abordar los factores de estrés que afectan la satisfacción laboral de los docentes, se promueve su bienestar y estabilidad profesional.

Esto no solo apunta a una mejora en la calidad de enseñanza y el rendimiento académico de los estudiantes, sino que también impulsa políticas educativas más conscientes de la salud mental en el personal docente.

Y en última instancia, se contribuye a la creación de comunidades educativas más saludables y efectivas, fortaleciendo el vínculo entre escuelas y comunidades. Promoviendo un desarrollo integral y sostenible en la sociedad.

Objetivos

Objetivo General

Evaluar el estrés y su incidencia en la satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa “Otavalo Valle del amanecer”.

Objetivos específicos

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

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 Psicología organizacional

1.1.1 Definiciones de la Psicología Organizacional

La psicología industrial u organizacional emergió de los conflictos armados, específicamente, de las dos guerras mundiales y la lucha por los derechos civiles de las minorías en Estados Unidos (García et al., 2020).

Arnold y Randall (2012), definen a la psicología organizacional como una rama de la psicología que usa teorías, principios y hallazgos para comprender cómo interactúan las personas y sus entornos laborales dentro de las compañías. Por su parte García et al. (2020), afirman que la psicología organizacional se trata de un campo de estudio interdisciplinario que no se limita a la aplicación práctica, sino que busca profundizar en la comprensión de las dinámicas interpersonales y organizacionales, adaptándose a un entorno laboral en constante evolución.

En la actualidad, las organizaciones experimentan transformaciones significativas como resultado de los cambios en su entorno, esta realidad las obliga a reconsiderar sus

estrategias globales y, en consecuencia, a modificar su manera de gestionar el talento humano (López, 2010). Por esta razón se han diseñado diferentes modelos de psicología organizacional. Por ejemplo: El modelo de la Psicología Organizacional Humana, se presenta como un enfoque integral que abarca la formación, el diagnóstico y la intervención en el ámbito organizacional con el objetivo primordial de alcanzar un equilibrio entre los logros de la organización y el bienestar de sus miembros (Ignacio y Jorge, 2008).

Otro modelo bastante conocido es la Psicología Organizacional Positiva. Definido por Klinar (2011) como un cambio de paradigma en la gestión empresarial, que se centra en los aspectos positivos de cada individuo al potenciar las fortalezas de los empleados, se fomenta un mayor compromiso y se crea un entorno laboral atractivo no solo para el personal, sino también para clientes.

1.1.2 Importancia de la Psicología Organizacional

La psicología organizacional se ha consolidado como un factor clave en el éxito empresarial contemporáneo, para que una empresa, sin importar su tamaño, pueda tener éxito, debe contar con una comunicación interna efectiva y una correcta gestión emocional (Cajiao, 2021). Delgado y Vanegas (2013), manifiestan que la psicología positiva pone en evidencia la importancia que tiene para las sociedades el impacto de la psicología en el comportamiento organizacional, especialmente en su capacidad para potenciar la efectividad del liderazgo y el desempeño de los empleados.

Robbins y Judge (2013), destacan que la psicología organizacional proporciona las herramientas necesarias para atraer, seleccionar, desarrollar y retener a los empleados más talentosos. Esto implica implementar estrategias efectivas de reclutamiento y selección, como menciona Chiavenato (2011), dicho de otro modo, la selección se enfoca en elegir, entre los candidatos reclutados, a los más idóneos para los puestos disponibles, con el propósito de preservar o mejorar el rendimiento del personal, así como la eficacia de la organización.

1.1.3 Conceptos de la psicología organizacional

Algunos conceptos que aborda la psicología organizacional son:

- **Cultura organizacional:** El concepto de cultura organizacional proviene de la antropología y la sociología, áreas que lo han examinado como una forma de caracterizar y comprender las distinciones en los valores fundamentales que definen a los grupos sociales (Jones, 2010).
- **Cambio organizacional:** Lo definen como una alteración intencional, estructurada y progresiva en los procesos de una organización, diseñada para adaptarse a la dinámica

cambiante del contexto y garantizar la excelencia sostenida en su gestión (Pérez et al., 2017).

- **La motivación:** Lo define como un impulso interno que desencadena, orienta y sostiene la conducta de una persona hacia la consecución de un objetivo específico y puede ser generado por estímulos intrínsecos, como el interés genuino o la gratificación personal, o por estímulos extrínsecos, como premios o el reconocimiento externo (Reeve, 2024).
- **El liderazgo:** La Real Academia Española (RAE, 2024), lo define como una posición de poder que ocupa una entidad, ya sea una institución, organización, producto o sector económico, dentro de su esfera de influencia. Por otro lado, Newstrom (2007) menciona que se refiere a la capacidad de motivar e impulsar a individuos o grupos para que colaboren de manera activa y comprometida a la realización de determinados propósitos.

1.1.4 Teorías de la psicología organizacional

a. Clásica

De acuerdo con el texto de Robbins y Judge (2018), la teoría clásica de la psicología organizacional enfatiza principios de eficiencia y productividad, la racionalización del trabajo y la estandarización de procesos de la misma manera resalta la relevancia de la planificación, organización y control, partiendo de la premisa de que existe una mejor forma de llevar a cabo cada tarea y que los trabajadores pueden ser entrenados para realizarlas con mayor eficiencia.

Por otra parte Blum et al. (1976), sostienen que esta área de estudio se vincula con la utilización y adaptación de los conocimientos y hallazgos de la psicología para abordar las dificultades que enfrentan los seres humanos que actúan en el entorno de los negocios y la industria.

b. Teoría de las relaciones humanas

Pulido et al. (2019), afirman que la aparición de la teoría de las relaciones humanas en la gestión empresarial trajo consigo factores significativos para la productividad, como el clima organizacional y su repercusión en el comportamiento y el desempeño de los trabajadores.

Esta teoría es valiosa ya que, como menciona López (1999), los principios fundamentales de la teoría de las relaciones humanas sirven como fundamento para la creación de herramientas y metodologías optimizadas, orientadas a fomentar un ambiente de trabajo favorable y preservar la salud mental de los empleados.

c. Teoría de organización como sistema abierto

La teoría organizacional plantea que las compañías son sistemas intrincados que se relacionan con su contexto exterior, intercambiando recursos y dinamismo (Jones, 2010). Por su parte Camarena (2016), menciona que concebir la organización como un sistema se

considera como el modelo más acertado para explicar los retos que afrontan las organizaciones en la actualidad: la complejidad de sus interacciones internas y externas, el cambio constante y la incertidumbre del entorno.

Mupepi (2017) indica que la esencia de una estructura organizativa abierta radica en su capacidad para aprender y adaptarse rápidamente, lo que le permite alcanzar con eficacia los objetivos deseados. Además, la teoría de los sistemas abiertos fomenta el intercambio libre y la transformación controlada, resultando en sistemas políticos más inclusivos y variados (Keren, 1979).

1.2 El estrés laboral

1.2.1 Definición de estrés laboral

La comprensión del estrés requiere un análisis de la interrelación entre los factores psicológicos y biológicos del ser humano y las influencias de su medio ambiente, tanto en el plano físico como social (Fernández et al., 2005). Por su parte Griffiths et al. (2004), conceptualiza al estrés como la respuesta que una persona puede tener ante demandas y presiones laborales que superan sus conocimientos y habilidades, cuestionando su capacidad para lidiar con la situación.

Desde otra perspectiva el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST, s. f.) cree que el estrés laboral tiene consecuencias tanto para la salud física y mental de los individuos como para su desempeño en el trabajo, traduciéndose en un mayor absentismo, un menor rendimiento y una disminución de la productividad.

Por otro lado, la American Psychological Association (APA, 2010) manifiesta que cuando existe estrés laboral resulta habitual que los trabajadores manifiesten quejas relacionadas con una excesiva carga de responsabilidades en contraste con una limitada autonomía, además de señalar la existencia de prácticas laborales inequitativas y descripciones de trabajo deficientes.

1.2.2 Clasificación del estrés

1.2.3 Según la duración del estrés

a) Estrés Agudo

Durazo y Navarro (2021), creen que el estrés agudo es una reacción fisiológica y psicológica inmediata ante situaciones que se perciben como desafiantes o amenazantes, provocando síntomas como aumento de la presión arterial y liberación de hormonas, entre otros

como por ejemplo la respuesta del cuerpo puede resultar en tensión muscular, aceleración de la respiración y un incremento en la actividad cardíaca, afectando temporalmente al individuo.

b) Estrés crónico

El estrés crónico es un estado agotador que afecta negativamente al cuerpo y la mente con el paso del tiempo, causado por situaciones continuas como la pobreza, conflictos familiares, relaciones matrimoniales insatisfactorias, trabajos no deseados y tensiones sociales prolongadas (APA, 2010).

1.2.4 Según la respuesta emocional

a) Eustrés

Gallego et al. (2018), proponen que el eustrés es una respuesta armónica del cuerpo que respeta los parámetros fisiológicos y psicológicos de la persona que ocurre cuando la energía generada en reacción a los factores estresores se consume de manera biológica y física, lo que permite una adaptación positiva a las demandas del entorno.

b) Distrés

El estrés negativo, también conocido como distrés, surge cuando la persona no logra ajustarse a situaciones que percibe como peligrosas o que exigen más de lo que puede manejar (Koppmann et al., 2021).

1.2.5 Según la fase del estrés

Narváez (2019) menciona que, el estrés se manifiesta en tres etapas distintas:

- Primera fase, conocida como de alarma, ocurre cuando el cuerpo detecta un peligro y se prepara para enfrentarlo, activando una serie de respuestas fisiológicas.
- La segunda fase es la de resistencia en la cual el individuo intenta ajustarse a la amenaza percibida, normalizando los niveles de cortisol y reduciendo las reacciones iniciales.
- La tercera fase es la de agotamiento, que se da cuando la exposición a los estresores se prolonga demasiado, llevando a efectos negativos tanto físicos como psicológicos

1.2.6 Tipos de estrés laboral

Ortiz (2020) identifica cuatro tipos de estrés laboral:

- El estrés laboral episódico, que es un episodio corto y ocasional con una causa clara que desaparece junto con el estrés.
- El estrés laboral crónico, que representa una amenaza debido a su impacto prolongado en la persona y su tendencia a acumularse con el tiempo.

- El estrés positivo, que se refiere a un nivel controlable de estrés generado por situaciones como los desafíos laborales.
- El estrés negativo, que puede tener un impacto muy perjudicial en la vida de los empleados, persistiendo durante todo el día y afectando su vida personal.

1.2.7 Causas del estrés laboral

Buitrago et al. (2021), identifican entre los principales factores desencadenantes del estrés laboral a la sobrecarga de trabajo, la falta de respaldo institucional y la desorganización (manifestada en aspectos como la escasez de recursos, la comunicación deficiente, las relaciones interpersonales problemáticas, las dinámicas de trabajo disfuncionales, los estilos de gestión inadecuados y la ambigüedad en la definición de roles).

El ejercicio de la docencia figura entre las profesiones con mayor riesgo de desarrollar estrés, siendo una de las causas principales el contacto permanente con los individuos que se benefician de su trabajo (González y Hernández, 2016). Además, cabe mencionar que, el tema del estrés docente y sus consecuencias para el bienestar del personal educativo se encuentra relegado a un segundo plano en diversas realidades de Latinoamérica, donde su trascendencia no es debidamente reconocida (Zavala, 2008).

Sánchez y Mantilla (2005), destacan como factores desencadenantes de estrés la presión por mantenerse actualizado en el ámbito profesional, la adquisición de textos actualizados, el rendimiento en estudios de posgrado y el dominio de nuevas tecnologías. Estos factores, en conjunto, incrementan la carga de trabajo y las preocupaciones, poniendo a prueba la resiliencia del profesorado.

1.2.8 Efectos del estrés laboral

Desde la perspectiva de Buitrago et al. (2021), el estrés en el ámbito laboral se presenta como una peligrosa afección que modifica el estado psicológico de la persona, esto se manifiesta a través de respuestas y reacciones de índole emocional, cognitiva, fisiológica y conductual ante situaciones de trabajo que superan los recursos personales y laborales disponibles. Los trabajadores que enfrentan un estrés prolongado son más susceptibles a sufrir enfermedades, como menciona Mendes et al. (2019), el impacto primordial de vivir bajo estrés constante se traduce en manifestaciones físicas perjudiciales, incluyendo el aumento de la presión sanguínea y un mayor riesgo de padecer un accidente cerebrovascular. Además, Sánchez y Mantilla (2005), argumentan que las respuestas inmediatas al estrés pueden incluir cambios hormonales y cardiovasculares sutiles, sin embargo, pueden desencadenar problemas de salud en individuos susceptibles, como trombosis, complicaciones cardíacas, síndromes de dolor y síntomas psicosomáticos.

La Organización de Naciones Unidas (ONU, 2023) menciona que existe una correlación positiva entre la exposición a altos niveles de estrés y la intención de abandonar la carrera docente, especialmente en los primeros cinco años de ejercicio profesional. Además, la (OMS, 2022), estima que la depresión y la ansiedad provocan la ausencia de 12 mil millones de días de trabajo en todo el mundo, representando una pérdida de productividad equivalente a un billón de dólares estadounidenses.

1.2.9 Dimensiones del estrés laboral

a. Clima organizacional

Desde el punto de vista de Iglesias et al. (2019), en la época presente, el ambiente laboral es de vital importancia para casi todas las compañías, debido a su efecto en los procesos organizativos y psicológicos, tales como la intercomunicación, la determinación de resoluciones, el aprendizaje, la motivación, así como también su repercusión en la eficiencia de la organización y la complacencia de sus integrantes.

Uno de los factores que influyen en el rendimiento laboral dentro de las instituciones, es el clima organizacional, donde se manifiestan problemas no únicamente en la disposición organizativa, sino también en los aspectos emotivos de los empleados tales como adaptarse a la transformación, a la circunstancia del trabajo y al intercambio de información dentro de la empresa (Olivera et al., 2021). Además, entender los procesos psicosociales dentro de la empresa es importante como mencionan Luna et al. (2021), los factores psicosociales laborales han adquirido relevancia a nivel mundial, pero la falta de estrategias definidas para abordarlos sigue siendo un desafío.

Desde otra perspectiva González et al. (2021), afirman que el ambiente laboral es contemplado tanto en el ámbito público como privado como un cúmulo de apreciaciones generales fundamentadas en emociones que manifiesta el colaborador en su cargo; no obstante, para entender lo que simboliza la variable examinada hay que comprender la conducta humana, disposición y procesos organizativos.

b. Estructura organizacional

Nazareno (2020), señala que la estructura organizacional abarca tres factores de relevancia: establece vínculos formales de subordinación, como la cantidad de peldaños en la jerarquía y el rango de dirección de gerentes y supervisores; determina la agrupación de personas en departamentos y el número total de estos dentro de la compañía; e incorpora la estructuración de sistemas para garantizar la comunicación, coordinación e integración seguras de los distintos departamentos. Ocampo et al. (2019), defienden que la estructura

organizacional se divide en dos partes: en una estructura horizontal, los empleados tienen autonomía en la toma de decisiones y en una estructura vertical, la autoridad se concentra en la jerarquía.

c. Territorio organizacional

López (2020) menciona que el término "territorio", con sus múltiples significados y complejidades, es una herramienta valiosa para analizar organizaciones ya que permite visualizar tanto el entorno externo como la dinámica interna, al representar el espacio donde se integran los diversos componentes de la organización.

Por otra parte, el estudio de López (2021) propone una redefinición del territorio desde el campo de los estudios organizacionales, considerándolo como un campo organizacional en sí mismo.

d. Tecnología

La integración de tecnología en el entorno laboral puede tener un impacto tanto positivo como negativo en la experiencia de los docentes como menciona Alfaro (2009), tanto la adicción extrema a las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), como el rechazo absoluto a las mismas, originan patrones de conducta inapropiados, ya que ambas reacciones entorpecen y dificultan el adecuado desarrollo tanto de la vida privada como profesional de los empleados. Por su parte la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2024) asegura que los gobiernos deben establecer normativas que garanticen que la tecnología en el ámbito educativo se utilice como una herramienta de apoyo a la instrucción liderada por docentes, y no como un reemplazo de esta.

Havriluk (2010), menciona que la evolución del trabajo remoto se produce cuando los empleados de una entidad, que reciben una compensación, llevan a cabo sus labores, total o parcialmente, en un lugar distinto a las instalaciones de la organización, comúnmente desde sus hogares, haciendo uso de las tecnologías de la información y comunicación como medios facilitadores. La adaptación al uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en el teletrabajo emerge como una necesidad ineludible en la actualidad. Con el objetivo de democratizar el acceso a la tecnología y mejorar el aprendizaje digital en Ecuador, el Ministerio de Educación ha establecido el SITEC, un sistema dedicado al diseño e implementación de soluciones tecnológicas en el ámbito educativo (Palacios et al., 2020).

e. Influencia del líder

El liderazgo desempeña un papel crucial en la consolidación del compromiso de los empleados con la visión y misión de la organización (Gonzales et al., 2018).

Sorados (2010) conceptualiza al liderazgo como la capacidad de influir en otros para lograr un propósito específico, y al seguidor como quien acepta y se alinea con esa influencia para alcanzar dicho propósito, entonces líder y seguidor constituyen dos roles complementarios dentro de un mismo fenómeno. Barroso y Salazar (2010), afirman que se necesita un liderazgo con una base moral sólida, capaz de inspirar y transformar tanto a individuos como a comunidades, fomentando un espacio donde se cultiven las habilidades necesarias para la transformación personal, la mejora de las relaciones interpersonales y la contribución a un cambio social positivo.

Desde la perspectiva administrativa, se distingue por su habilidad para anticipar el futuro y trazar un plan de acción concreto que permita afrontar los desafíos y alcanzar los objetivos en beneficio de su equipo (Sorados, 2010). De igual forma en el ámbito educativo, Molina (2023) señala que un líder debe cimentarse en valores fundamentales como la honestidad y, especialmente, la solidaridad, características inherentes a las instituciones académicas.

Por el contrario, cuando se afronta un líder deficiente, ya sea por su carácter autoritario, su incapacidad para tomar decisiones efectivas o su falta de habilidades para dirigir puede llevar a una falta de confianza y reconocimiento por parte del equipo, afectando el desempeño y la motivación de los profesionales (Clerc et al., 2006). Además, Pedraza (2016), añade que la falta de un liderazgo efectivo en la gestión de empleados puede llevar a la desmotivación y a la búsqueda de nuevas oportunidades laborales que ofrezcan mejores condiciones y un liderazgo más competente.

f. Falta de cohesión

La cohesión es un factor que potencia la eficacia de un grupo, brindándole ventajas tanto en su organización interna como en su capacidad de acción, un grupo cohesionado logra sus objetivos de manera más rápida y satisfactoria, ya que sus miembros se sienten parte integral del mismo, comparten el compromiso con las metas, se identifican con ellas y experimentan una atracción mutua hacia el grupo como entidad (Rosas, 2001). Además, Olivas y Martínez (2010), mencionan que la percepción positiva de un docente sobre su labor se ve potenciada cuando experimenta un sentido de pertenencia al grupo y satisfacción con sus responsabilidades.

Chacín et al. (2002), menciona que la ausencia de unidad o la fragmentación de un grupo, obstaculiza el cumplimiento de los objetivos y constituye un factor de estrés que

dificulta la obtención de recompensas dentro de la empresa. En síntesis, un ambiente laboral favorable fomenta el alcance de las metas organizacionales, mientras que un clima adverso erosiona el entorno de trabajo, propiciando conflictos, insatisfacción y un desempeño deficiente (Sánchez, 2010).

g. Respaldo del grupo

Tanto los trabajadores como los supervisores necesitan el apoyo de su equipo de trabajo para desarrollar un sentido de pertenencia, que beneficie tanto a nivel individual como colectivo a la empresa (Chacín et al., 2002). La influencia ejercida por el líder y el apoyo brindado por el grupo de trabajo son factores que pueden generar estrés a nivel individual, afectando el desempeño y la ejecución de las tareas en una organización (Marín, 2011).

Por otra parte, la colaboración docente o docencia en equipo se define como la cooperación entre dos o más individuos que trabajan de manera coordinada con el propósito educativo compartido (Hibler, 2010). Además, Krichesky y Murillo (2018), opinan que la colaboración docente se posiciona como un elemento crítico para promover procesos de innovación y mejora en los centros de enseñanza.

1.3 Satisfacción laboral

1.3.1 Definiciones

La satisfacción laboral se ha convertido en un foco de investigación prominente en la actualidad, impulsado por el deseo de comprender la actitud global de los individuos hacia su experiencia laboral (Caraballo y Alcalá, 2010).

La noción de "satisfacción laboral" se presenta como un constructo complejo, debido a que cuenta con múltiples definiciones y variables que lo integran (Abrajan et al., 2009). Por ejemplo, uno de esos constructos lo define como: el estado emocional positivo asociado al trabajo propio, que surge de una ponderación de sus diversos componentes (Robbins y Judge, 2009). También, Pisco (1999), lo conceptualiza como una inclinación psicológica del individuo hacia su empleo (su juicio sobre él), lo que implica un conjunto de comportamientos y emociones.

Por su parte Viamontes (2010), menciona que un trabajador satisfecho exhibe una mayor disposición para cumplir con las expectativas de su rol, mientras que la insatisfacción laboral puede conducir a una disminución en la productividad y la calidad del trabajo realizado. Además, Chiang (2007) afirma que la satisfacción laboral es un factor crucial en cualquier ámbito profesional, no solo por su contribución al bienestar de los individuos en su entorno de

trabajo, sino también por su impacto positivo en la productividad y desempeño de sus funciones.

1.3.2 Dimensiones de la Satisfacción laboral

1.3.3 Dimensiones extrínsecas de la satisfacción laboral

a. Salario y compensación

A lo largo de la región latinoamericana, el financiamiento destinado a los salarios de los docentes representa el 90% de los presupuestos nacionales para la educación pública, lo cual equivale a un rango del 2% al 6% del Producto Interno Bruto (Liang, 2003). A pesar de esta realidad, prevalece la percepción de que los salarios de los educadores son inferiores a los de otros profesionales y esta problemática retributiva se manifiesta como la causa principal de numerosas huelgas de docentes, provocando la pérdida de días escolares y un impacto desfavorable en el rendimiento académico de los estudiantes (Mizala y Romaguera, 2000).

De igual forma estudios como el de Avendaño et al. (2021), aseguran que muchos profesores sienten inconformidad con la remuneración económica que reciben; consideran que esta es desproporcionada en relación con el esfuerzo laboral y la influencia positiva que su trabajo puede tener en la construcción de una sociedad mejor. Otro estudio en un instituto de Ecuador mostró, mediante una encuesta, que más del 50% de los educadores manifestó estar conforme con los sistemas de compensación; no obstante, un grupo minoritario expresó que las recompensas no son suficientes en relación con el esfuerzo y la dedicación que invierten en su profesión (Jacome et al., 2021).

Terigi (2009) menciona que la principal distinción en la remuneración de los docentes se debe a la variación salarial por antigüedad en el ejercicio de la docencia; por lo tanto, el régimen de compensaciones está desvinculado de las tareas que se llevan a cabo en las instituciones educativas. En función del marco ecuatoriano, el escalafón salarial de los educadores está regulado por la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), que permite a los educadores incrementar sus ingresos conforme escalan en su categoría profesional Revista de la Universidad Internacional de la Rioja (UNIR, 2024).

Por su parte Vallejo y Portalanza (2017), mencionan que ofrecer una remuneración competitiva no es una solución suficiente; es imperativo abandonar las prácticas tradicionales que, en la actualidad, resultan inadecuadas para atraer el talento necesario para enfrentar la competencia, el mercado y la globalización, así como para atender los diversos intereses de las generaciones actuales, que plantean un desafío para el departamento de talento humano en las organizaciones.

b. Políticas Administrativas

Las políticas administrativas son esenciales para el desarrollo y la implementación de estrategias en una organización, ya que determinan la conducta de los individuos y los procedimientos que deben llevarse a cabo (Gutiérrez, 2016). Por otro parte, Saltos (2018) menciona que las normativas administrativas ayudan a los nuevos trabajadores a entender las pautas y la jerarquía; normalmente se presentan durante la inducción de nuevos trabajadores y son implementadas por recursos humanos, que también proporciona un manual para su uso. En la última década, las políticas educativas se han enfocado en mejorar tanto la calidad como la equidad en el ámbito educativo (Ahumada, 2012).

Además, la adopción de políticas administrativas claras y coherentes promueve un clima de confianza y cooperación entre los trabajadores, lo que puede resultar en un aumento de la productividad y el bienestar laboral (Daft, 2020).

c. Cultura organizacional

La (UNIR, 2023) entiende a la cultura organizacional como el conjunto de principios, dogmas, normas éticas, costumbres, cualidades, experiencias que, determinan la forma en que los individuos deben socializar y comportarse dentro de una entidad, así como también establece las pautas para llegar a acuerdos y la ejecución de actividades dentro de la organización. Además, May (2015) mencionan que el clima organizacional, se refiere a cómo los trabajadores se sienten y analizan los elementos estructurales, las dinámicas relacionales entre los individuos y las condiciones físicas de su espacio de trabajo. También influye en como los empleados ven y valoran su trabajo, comprendiendo este como el conjunto de cualidades que configuran el entorno de laboral en una organización y que incide en la conducta, las interacciones y las posturas de las personas (Bernal et al., 2015).

Al mismo tiempo los estudios de (Bustamante et al., 2023; Hernández et al., 2003), evidenciaron una conexión estadísticamente significativa entre la cultura de la organización y el bienestar de los trabajadores en el ámbito laboral. Asimismo, las investigaciones de (Díaz et al., 2020), coinciden en que existe una correlación entre los atributos de la cultura organizacional y los niveles de estrés laboral de los trabajadores.

Por otro lado, Arellano (2008) menciona que se puede mejorar la cultura organizacional mediante la comunicación, que se posiciona como una forma de presentar sugerencias para reflexionar, ajustar y planificar las modificaciones organizacionales, sin generar tensiones entre los diferentes miembros que la integran.

1.3.4 Dimensiones intrínsecas de la satisfacción laboral

a. Desarrollo personal y profesional

Terigi (2009), menciona que cada vez es más común en los análisis sobre la formación y el trabajo docente la consideración de que los profesores tienen diferentes necesidades formativas a lo largo de su carrera. Chappaz (2016) define al desarrollo personal y profesional como un proceso que, mediante el conocimiento introspectivo, facilita la maximización de las potencialidades y el aumento de las capacidades, dirigido hacia un objetivo anhelado y encaminado por la motivación individual. Por su parte el reglamento de la Educación de Posgrado de la República de Cuba (EMPSES, 1996) conceptualiza que el objetivo de la superación profesional es proporcionar formación permanente y actualización sistemática a los graduados universitarios mejorando el desempeño de sus actividades profesionales y académicas.

Es indiscutible que, en los últimos años, la capacitación y el desarrollo profesional de los docentes han generado una significativa inquietud en el ámbito social y el campo educativo (Imbernón, 2020). Además, Baquero y Cárdenas (2019), mencionan que la enseñanza es una actividad que se une con el conocimiento, ya que transforma la sociedad mediante el crecimiento del ser y, por lo tanto, es importante que la formación de los docentes esté centrada en la adquisición de saberes que promuevan esta transformación, sin ser reducida a la simple aplicación de técnicas pedagógicas.

b. Autonomía

La RAE (2019) define a la autonomía como la aptitud para tomar decisiones y ejecutar acciones de manera autónoma, exenta de influencias o condicionamientos ajenos. Álvarez, (2015) alude que el principio de autonomía se presenta como un antagonista de los modelos de control y sometimiento, rechazando la imposición externa de preceptos y normas de conducta; este concepto rechaza la dependencia que surge de la negación del reconocimiento ético a las personas, oponiéndose así a la discriminación y la exclusión, además, condena las prácticas autoritarias en la medida en que estas suponen una negación de la facultad de decisión política. Además, Faya et al. (2018) mencionan que la libertad de acción y decisión concedida al personal dentro de sus responsabilidades laborales puede erigirse como un destacado elemento de resiliencia frente a las situaciones generadoras de estrés.

Bustamante et al. (2023), señalan que otorgar independencia a los colaboradores resulta crucial, pues contribuye a optimizar su eficacia profesional y fortalece su convicción en el proceso de elección. Para mejorar la autonomía de los trabajadores, se puede brindar la facultad de reorganizar la secuencia de sus responsabilidades laborales, su estilo de trabajo, la velocidad o el ritmo de ejecución, los intervalos de descanso, o confiriendo al colaborador la facultad de

expresar opiniones y ejercer influencia en la toma de decisiones específicas de la entidad (Faya et al., 2018).

c. Relaciones laborales e interpersonales

El concepto de relaciones laborales (frecuentemente denominado relaciones industriales) se refiere al marco en el que interactúan las empresas, los empleados y sus delegados, ya sea de forma directa o indirecta, con el propósito de formular las reglas básicas que presiden las relaciones de trabajo (Trebilcock, 2012). Además, las relaciones laborales pueden interpretarse como un conjunto de intercambios y concesiones, donde el marco normativo mitiga los abusos de autoridad y permite que todas las personas involucradas se vean favorecidas (MA, 2011). Por su parte Hayter (2015) menciona que, al hacer énfasis en las relaciones laborales, se asume que las empresas y los empleados persiguen objetivos e intereses que son distintos e incluso opuestos. No obstante, no se dispone de una interpretación consensuada de las relaciones laborales; y debido a esto se pueden encontrar múltiples conceptos que cambian dependiendo de la óptica elegida y la visión defendida por cada autor (Spremolla, 1994).

Otro punto para revisar son las relaciones interpersonales. Paredes (2017) afirma que el éxito empresarial está intrínsecamente ligado a la calidad de las relaciones entre los colaboradores, pues estas facilitan la integración de competencias e individualidades y resulta fundamental cultivar y salvaguardar conexiones interpersonales beneficiosas que propicien un entorno laboral favorable, conduciendo así a un incremento en la productividad organizacional. Por su parte, Chenche et al. (2023) mencionan que la capacidad de relacionarse interpersonalmente implica la aptitud para desenvolverse e interactuar eficazmente con otros sujetos en el contexto social; además es imperativo fomentar estas habilidades de forma que faciliten una convivencia positiva en los distintos entornos en los que el individuo se desenvuelve. Ambrosio (2016) infiere que, para lograr una colaboración efectiva en el ámbito laboral, es crucial reconocer que toda organización constituye un ecosistema social compuesto por individuos de naturaleza multifacética y esta realidad exige una profunda comprensión de diversos aspectos, entre los que destacan las interacciones interpersonales.

Además, para que existan mejores relaciones interpersonales y laborales; es fundamental crear vínculos de comunicación basados en el afecto, la empatía, la comprensión y la guía ética, dentro de un contexto que fomente la autonomía e independencia provocando un comportamiento que, si bien precisa de respaldo y una comunicación asertiva, también se adhiera a las normas organizacionales y los principios de vida (Salmerón, 2022).

1.3.5 Factores que contribuyen a la insatisfacción laboral

El estar satisfecho con el trabajo tiene un efecto directo en la salud física y mental, especialmente en Ecuador donde el empleo ocupa aproximadamente un tercio del día y es la actividad más influyente y exigente en la vida personal (Garcés, 2013).

Valenzuela et al. (2015), señalan que el empleo se convierte en una fuente constante de descontento, ya que los empleados encuentran restringidas sus oportunidades de crecimiento profesional, enfrentan horarios que no se ajustan a su vida familiar, sufren condiciones laborales adversas y son objeto de un trato hostil por parte de colegas o superiores. Además, para Benalcázar (2020) los elementos que generan descontento en el trabajo y sus serias repercusiones incluyen: una remuneración inadecuada, conflictos con colegas o superiores, limitadas o inexistentes posibilidades de ascenso, situaciones laborales adversas y problemas para mantener un balance entre la vida personal y la profesional.

Cuando existe insatisfacción laboral por parte de los trabajadores, Robbins y Judge (2013) aluden cuatro respuestas que se clasifican en dos categorías: constructiva/destructiva y activa/pasiva. Las reacciones de los empleados ante problemas en una organización incluyen la salida, buscando un nuevo empleo o renunciando; la voz, proponiendo mejoras activas; la lealtad, esperando de forma optimista que la situación mejore; y la negligencia, permitiendo pasivamente el deterioro mediante menor esfuerzo, ausentismo y errores (Robbins Judge, 2013). A continuación, se presentan las respuestas en el gráfico 1.

Figura 1

Respuestas a la Insatisfacción en el Trabajo



Nota. Imagen tomada de (Robbins y Judge, 2013, pag 87)

1.3.6 Relación del estrés docente y la satisfacción laboral

Actualmente las investigaciones muestran que la fuerte presión laboral en las organizaciones para cumplir objetivos con recursos restringidos, la falta de incentivos y el cansancio de los empleados son elementos que influyen en el ambiente de trabajo, creando riesgos para la salud biopsicosocial denominado estrés laboral (González, 2008). Por esta razón es necesario comprender como se relaciona el estrés con la satisfacción laboral.

Espinoza (2022) estableció la conexión entre el estrés y la satisfacción en el trabajo, descubriendo que el estrés está inversamente relacionado con la satisfacción laboral ($p = .000$; $Rho = -.534$); asimismo, el estrés presenta una relación inversa con los factores intrínsecos ($Rho = -.494$) y también con los factores extrínsecos ($Rho = -.532$); se concluye que a medida que los docentes enfrentan altos niveles de tensión emocional y física, su satisfacción laboral tiende a disminuir.

Utilizando la escala SL-ARG, y aplicando análisis estadísticos descriptivos e inferenciales con el paquete Rho de Spearman, se encontraron resultados que evidencian la relación entre el estrés y la satisfacción laboral; y, se destaca como conclusión importante que la correlación inversa y moderada indica que un aumento en los niveles de estrés se asocia con una disminución en la satisfacción laboral (Valero et al., 2023b).

De la misma forma Juárez y Coayla (2023), hallaron una relación indirecta significativa entre el estrés en el trabajo y la satisfacción laboral, ya que el coeficiente de Rho de Spearman resultó ser de $-0,493$; esto indica que hay una correlación negativa moderada, lo que sugiere que, a mayor nivel de estrés, la satisfacción laboral de los docentes tiende a disminuir, y viceversa.

De modo similar en 2022, se realizó un estudio que incluyó 174 docentes como muestra y para la recolección de datos se empleó la escala de estrés laboral de la OIT-OMS (25 ítems) y la escala de satisfacción laboral de Sonia Palma SL-SPC (27 ítems); y, se encontró una correlación inversa y altamente significativa entre estrés y satisfacción laboral ($\rho = -0.420$, $p < 0.01$) con un tamaño de efecto de 17.64% (De la Rosa, 2023).

CAPÍTULO II: MATERIALES Y MÉTODOS

2.1 Tipo de Investigación

La presente investigación emplea una metodología mixta, lo que significa que se utilizó tanto el método cuantitativo como el método cualitativo para su desarrollo. Como menciona Hernández y Mendoza (2018), el propósito de la investigación mixta no consiste en sustituir ni a la investigación cuantitativa ni a la cualitativa, sino en aprovechar las ventajas de ambos

enfoques de investigación, integrándolos y procurando mitigar sus posibles limitaciones. El análisis cualitativo es una exploración detallada y metódica, no estandarizada, que monitorea los datos que recopila (Lecanda y Garrido, 2002). Por otra parte Sánchez et al. (2018), entienden al método cuantitativo como un tipo de investigación que emplea métodos matemáticos y estadísticos para recolectar y tratar datos; sigue un enfoque hipotético-deductivo.

Esta investigación también es de alcance descriptivo ya que busca describir las características del nivel de estrés y satisfacción laboral de los docentes. Como indica Veiga (2008), en los estudios descriptivos el investigador se enfoca en cuantificar la existencia, las características o la distribución de un fenómeno en la población de estudio, como si se tratara de una instantánea en el tiempo

Al mismo tiempo es de alcance correlacional ya que busca establecer si existe una relación entre el estrés y la satisfacción laboral de los docentes. Para Hernández et al., (2014), el propósito de estos estudios es determinar el grado de interrelación que existe entre diferentes conceptos, categorías o variables en un contexto o muestra particular.

Conjuntamente cuenta con un diseño investigación-acción porque involucra una colaboración activa entre los investigadores y los participantes para la elaboración de la guía didáctica. Esta se fundamenta en la premisa de generar una transformación, que se debe integrar en el proceso mismo de investigación (Hernández y Mendoza, 2018).

También podemos acotar que la investigación cuenta con un diseño no experimental, dado que no se alteró el ambiente de los docentes ni se modificaron variables. En los modelos no experimentales el investigador se limita a observar los acontecimientos tal como suceden de manera natural, sin realizar ninguna intervención (Sousa et al, 2007).

Y, por último, es un estudio no probabilístico ya que los participantes tuvieron el libre albedrío de decidir si deseaban participar en la encuesta. Parra y Vázquez (2017), mencionan que este enfoque se basa en una técnica de muestreo que no utiliza procedimientos de selección aleatoria, sino que depende del criterio personal del investigador para decidir qué elementos constituirán la muestra.

2.2 Instrumentos

El primer instrumento utilizado fue la escala de estrés docente “ED-6”; desarrollada en el año 2005 por los investigadores Gutiérrez, Suárez y Vázquez; este instrumento mide los niveles de estrés o incomodidad que pueden llegar a tener los educadores (Gutiérrez et al., 2005). Para esta investigación se hizo uso de una escala adaptada por Alvites; la misma cuenta con un Alpha de Cronbach de ($\alpha=0.932$), lo que indica una excelente consistencia interna;

además, está compuesta por 5 dimensiones y 39 reactivos de tipo Likert, con un rango de evaluación que va de 1 (totalmente de acuerdo) a 5 (Totalmente en desacuerdo); también, cuenta un índice de discriminación mayor a 0,28 por cada reactivo lo que indica una habilidad adecuada para distinguir entre diferentes grados de estrés en los participantes (Alvites-Huamaní, 2019).

El segundo instrumento utilizado fue el NTP 394 de Satisfacción laboral, anteriormente conocido como 'Job Satisfaction: Overall Job Satisfaction Scale', de Warr, Cook y Wall en 1979, y que más tarde fue vertido al español y adaptado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo en 2004 (Bilbao y Vega, 2010). La consistencia de esta muestra, evaluada mediante el Alpha de Cronbach, es de ($\alpha=0,89$) (Carrillo-García et al., 2013). Este formulario está compuesto por 15 preguntas y utiliza una escala Likert de siete niveles, donde se otorga un valor de 1 a “muy insatisfecho” y un valor de 7 a “muy satisfecho” (Carrillo-García et al., 2015); además, está compuesta por dos subdimensiones: satisfacción extrínseca ($\alpha=0,74$ y $0,78.$) y satisfacción intrínseca ($\alpha=0,79-$ $0,85$); por otro lado, la desviación típica para la satisfacción general es de 15,42, para la satisfacción intrínseca es de 7,69 y para la satisfacción extrínseca es de 7,81 (Bilbao y Vega, 2010).

2.3 Preguntas de Investigación e hipótesis

2.3.1 Preguntas de investigación

1. ¿Se puede caracterizar los niveles de estrés y de satisfacción laboral que tienen los Docentes de la Unidad Educativa Otavalo Valle del Amanecer?
2. ¿Existe una correlación entre el Estrés y la satisfacción laboral en los Docentes de la Unidad Educativa Otavalo Valle del Amanecer?
3. ¿Se puede diseñar estrategias para la disminución del estrés y el aumento de la satisfacción laboral en los Docentes de la Unidad Educativa Otavalo Valle del Amanecer?

2.3.2 Hipótesis generales

En base a la segunda pregunta se han planteado las siguientes hipótesis:

Hipótesis 1: Existe una correlación estadísticamente significativa entre el estrés y la satisfacción laboral, en los docentes de la Unidad Educativa “Otavalo Valle del Amanecer”.

Hipótesis 2: Existe una relación estadísticamente significativa entre los factores sociodemográficos y las dimensiones del estrés laboral, en los docentes de la Unidad Educativa “Otavalo Valle del Amanecer”

Hipótesis 3: Existe una relación estadísticamente significativa entre los factores sociodemográficos y las dimensiones de la satisfacción laboral, en los docentes de la Unidad Educativa “Otavalo Valle del Amanecer”.

2.4 Participantes

La población estuvo formada por 37 docentes de la Unidad Educativa "Otavalo Valle del Amanecer", de los cuales 11 son hombres y 26 son mujeres. Entre ellos, 27 se identifican como mestizos y 10 indígenas. Además, 13 docentes tienen un nombramiento definitivo, 6 un nombramiento provisional y 18 con contrato. A este grupo se les aplicará el Test de Satisfacción Laboral NTP-394 y el Test de Estrés Laboral ED-6.

2.5 Procedimiento

Para la ejecución de la investigación se llevaron a cabo las siguientes acciones:

- En primer término, se envió un oficio al rector encargado de la institución con el objetivo de informar sobre la investigación que se realizaría con los docentes de la unidad educativa.
- Posteriormente, se estableció contacto con el departamento de vicerrectorado, donde se obtuvo la información correspondiente a la población objetivo y se definieron las fechas para la aplicación de los cuestionarios NTP-394 y ED-6.
- A continuación, se procedió a validar los instrumentos a aplicar mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, utilizando el software SPSS versión 0.27.
- Seguidamente, se impartió una breve capacitación a los docentes con la finalidad de explicar que la encuesta era anónima y se realizaría exclusivamente con fines investigativos.
- Por último, los cuestionarios, alojados en la plataforma Microsoft Forms junto con la encuesta sociodemográfica, estuvieron disponibles del martes 21 al domingo 26 de diciembre de 2023.

Los datos obtenidos a través de los cuestionarios ED-6 de estrés docente, el NTP-394 de satisfacción laboral y la encuesta sociodemográfica fueron ingresados al software SPSS versión 0.27 para su posterior procesamiento. Además, es importante acotar que en el test ED-6 de estrés docente, específicamente en la dimensión de estrés por mal afrontamiento (EMAF), preguntas: 35, 36, 37, 38, 39 se hizo una inversión y posteriormente estos datos fueron procesados.

Adicionalmente cabe mencionar que debido a la naturaleza de las preguntas en el test ED-6, estas se invirtieron es decir mientras mayor sea el puntaje obtenido, esto indica un menor nivel de estrés, y mientras menor puntaje se obtenga, esto indica un nivel mayor de estrés; mientras que por otra parte en el test NTP-394 un mayor puntaje indica un mayor nivel de estrés, y un menor puntaje indica un menor nivel de estrés.

CAPÍTULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1 Estadísticos descriptivos

3.1.1 Descriptivos estrés docente

Tabla 1

Datos Descriptivos de Estrés Docente

		Total, de estrés por ansiedad	Total, estrés por depresión	Total, creencias desadaptativas	Total, de estrés por presión laboral	Total, de estrés por mal afrentamiento	TOTAL, ESTRÉS
		d	n	s			S
N	Válido	37	37	37	37	37	37
	Perdidos	0	0	0	0	0	0
Media		41,1081	30,4595	17,1081	51,8378	7,0541	147,5676
Mediana		43,0000	32,0000	18,0000	52,0000	6,0000	150,0000
Moda		50,00	35,00	20,00	40,00 ^a	5,00	157,00 ^a
Desv. Desviación		7,25635	4,82813	2,51422	8,52289	2,61349	19,95904
Varianza		52,655	23,311	6,321	72,640	6,830	398,363
Mínimo		22,00	19,00	12,00	38,00	5,00	107,00
Máximo		50,00	35,00	20,00	65,00	18,00	176,00
Suma		1521,00	1127,00	633,00	1918,00	261,00	5460,00
Percentiles	20	34,0000	26,0000	15,0000	41,6000	5,0000	126,0000
	40	38,4000	29,0000	16,0000	50,0000	6,0000	144,4000
	60	44,8000	34,0000	18,0000	54,0000	7,0000	157,0000
	80	49,0000	35,0000	20,0000	60,4000	9,0000	168,8000

Nota: se utilizó una categorización por percentiles.

Para sacar los percentiles, expuestos en la tabla 1 de estrés docente se hizo uso del instrumento ED-6 de la investigación de Gutiérrez-Santander et al. (2005), definen una metodología para medir el estrés a través de percentiles 20, 40, 60 y 80, que dividen una escala de 0 a 100. Según los datos recogidos, las puntuaciones se agruparon en cinco categorías, empleando el valor mínimo y los números correspondientes a cada percentil, hasta llegar al valor máximo. Y aplicándose de esta manera se hizo la siguiente distribución:

- Puntuaciones entre 107 →126 indican un nivel muy bajo de estrés.
- Puntuaciones entre 127→144 indican un nivel bajo estrés.
- Puntuaciones entre 145→157 indican un nivel normal de estrés.
- Puntuaciones entre 158→168 indican un nivel de estrés moderado.
- Puntuaciones entre 169→176 indican un nivel de estrés alto.

3.1.2 Descriptivos de Satisfacción laboral

Tabla 2

Datos Descriptivos de Satisfacción Laboral

		TOTAL, SATISFACCIÓN EXTRÍNSECA	TOTAL, SATISFACCIÓN LABORAL INTRINSECA	TOTAL, EXTRÍNSECA + INTRINSECA
N	Válido	37	37	37
	Perdidos	0	0	0
Media		46,0000	40,3784	86,3784
Mediana		47,0000	42,0000	89,0000
Moda		48,00	39,00 ^a	89,00
Desv. Desviación		7,16473	5,76557	11,39530
Varianza		51,333	33,242	129,853
Mínimo		20,00	27,00	58,00
Máximo		56,00	49,00	104,00
Suma		1702,00	1494,00	3196,00
Percentiles	20	41,6000	37,0000	77,2000
	80	52,0000	45,0000	94,0000

Nota: se utilizó una categorización por percentiles.

Para la obtención de los percentiles presentados en la tabla 2 se hizo uso del instrumento NTP-394 de la investigación hecha por Bilbao y Vega (2010). Ellos desarrollaron un método basado en los percentiles 20 y 80 para dividir una escala nominal de 0 a 100. Los datos obtenidos se clasifican en tres categorías, utilizando el valor mínimo y los números correspondientes a cada percentil, hasta llegar al valor máximo.

Y aplicándose de esta manera se hace la siguiente distribución:

- Los valores de 58→77 indican la presencia de una situación nociva
- Los valores de 78→94 indican la presencia de una situación intermedia
- Los valores de 95→104 indican la presencia de una situación satisfactoria

3.2 Caracterización de variables

3.2.1 Niveles de estrés laboral

Tabla 3

Nivel de Estrés Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Estrés muy bajo	8	21,6	21,6	21,6
	Estrés bajo	7	18,9	18,9	40,5
	Estrés normal	8	21,6	21,6	62,2
	Estrés Moderado	7	18,9	18,9	81,1

Estrés alto	7	18,9	18,9	100,0
Total	37	100,0	100,0	

Como se puede apreciar en la tabla 3, es preocupante observar que el 18,9% de los docentes de la unidad educativa Valle del Amanecer experimentan un alto nivel de estrés laboral. Además, un 18,9% adicional de los docentes presenta un estrés moderado, lo que eleva el total de docentes afectados al 37,8%. Esta situación señala que una parte significativa del personal docente podría estar en riesgo de desarrollar problemas de salud mental que podrían afectar su calidad de vida ya sea de manera inmediata o a largo plazo. En Argentina, Culzoni (2022) con su estudio “Estrés Docente y Personalidad en docentes de Zona Sur del Conurbano Bonaerense” encontró mediante la escala ED-6 que, de 92 docentes de distintos niveles educativos, el 64,1% presentaban altos niveles de estrés. Comparando los datos obtenidos por el estudio en Argentina y la presente investigación, podemos considerar que el estrés docente es una problemática extendida que requiere atención y acciones para preservar la salud mental y la calidad de vida de los educadores.

3.2.2 Niveles de Satisfacción laboral

Tabla 4

Nivel de Satisfacción Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Situación Nociva	7	18,9	18,9	18,9
	Situación Intermedia	24	64,9	64,9	83,8
	Situación satisfactoria	6	16,2	16,2	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Como se puede apreciar en la tabla 4, es de suma importancia indicar que en la Unidad Educativa Valle del Amanecer el 18,9% de los docentes se encuentran en una situación nociva de Satisfacción laboral, por lo que seguramente se encuentren poco motivados y tengan una baja productividad, lo que sin lugar a duda puede estar relacionado con los altos niveles de estrés encontrados anteriormente. En Perú, De la Rosa (2023) con su estudio denominado “Estrés y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas de Lima Sur” encontró que de 174 docentes el 41,4% presentaba insatisfacción laboral. En comparación con este estudio realizado en Perú, el actual define como situación nociva a la falta de satisfacción. En base a esto en la Unidad Educativa Valle del Amanecer, hay un menor porcentaje de docentes en una situación nociva, en comparación con el estudio realizado en Perú.

3.3 Tablas Cruzadas

3.3.1 Estrés laboral con Sexo

Tabla 5

Tabla Cruzada de Estrés Laboral con Sexo

			Estrés muy bajo	Estrés bajo	Estrés normal	Estrés Moderado	Estrés alto	Total
Sexo	Masculino	Recuento	2	2	2	3	2	11
		% dentro de Sexo	18,2%	18,2%	18,2%	27,3%	18,2%	100,0%
Sexo	Femenino	Recuento	6	5	6	4	5	26
		% dentro de Sexo	23,1%	19,2%	23,1%	15,4%	19,2%	100,0%
Total		Recuento	8	7	8	7	7	37
		% dentro de Sexo	21,6%	18,9%	21,6%	18,9%	18,9%	100,0%

La tabla cruzada de estrés laboral con sexo muestra que el estrés laboral varía entre hombres y mujeres. Los hombres tienen una distribución más uniforme entre las categorías, sin embargo, es alarmante que el 18,2% de los hombres y el 19,2% de las mujeres se encuentren en niveles altos de estrés laboral ya que estos podrían desencadenar en problemas psicológicos y poner en riesgo su salud. Investigaciones similares como las de Ramos y Jordao (2014), demostraron que no había diferencias significativas en la experiencia de estrés laboral entre sexos, sin embargo, los hombres tienen menos factores de riesgo y mayores niveles de participación organizacional que las mujeres.

3.3.2 Estrés laboral con definición étnica

Tabla 6

Tabla Cruzada de Estrés Laboral con Definición Étnica

			Estrés muy bajo	Estrés s bajo	Estrés norma l	Estrés Modera do	Estrés alto	Total
Autodefinició n étnica	Mestizo	Recuento	7	4	7	5	4	27
		% dentro de Autodefinició n étnica	25,9%	14,8%	25,9%	18,5%	14,8%	100,0 %
		Recuento	1	3	1	2	3	10

Indígena	% dentro de Autodefinition étnica	10,0%	30,0%	10,0%	20,0%	30,0%	100,0%
Total	Recuento	8	7	8	7	7	37
	% dentro de Autodefinition étnica	21,6%	18,9%	21,6%	18,9%	18,9%	100,0%

La tabla cruzada de estrés laboral con definición étnica revela diferencias significativas en los niveles de estrés entre docentes pertenecientes a diferentes etnias. Según los datos, los docentes de etnia indígena presentan mayores niveles de estrés, alcanzando un 50%, mientras que los docentes de etnia mestiza solo llegan a una escala del 33,3%. Asimismo, los estudios de (Capasso et al., 2018; Wadsworth et al., 2006), confirman que los empleados de grupos étnicos minoritarios experimentan mayores niveles de estrés en el trabajo en comparación con aquellos de la mayoría étnica.

3.3.3 Satisfacción laboral con Sexo

Tabla 7

Tabla Cruzada de Satisfacción Laboral con Sexo

			Situación Nociva	Situación Intermedia	Situación satisfactoria	Total
Sexo	Masculino	Recuento	1	7	3	11
		% dentro de Sexo	9,1%	63,6%	27,3%	100,0%
	Femenino	Recuento	6	17	3	26
		% dentro de Sexo	23,1%	65,4%	11,5%	100,0%
Total		Recuento	7	24	6	37
		% dentro de Género	18,9%	64,9%	16,2%	100,0%

La tabla cruzada de satisfacción laboral con sexo nos revela datos importantes, en este caso nos indica que el 23.1% del género femenino se encuentra en una situación nociva de satisfacción laboral lo que podría desencadenar en un muy bajo rendimiento a nivel laboral de estos docentes, mientras que solo el 9.1% del sexo masculino presenta este problema. Este hallazgo es consistente con García et al. (2016), quienes encontraron que las mujeres en el sector educativo están más insatisfechas con sus trabajos debido a factores como la carga de trabajo y la falta de reconocimiento. Según la teoría higiénica de la motivación de Herzberg, estos factores de insatisfacción (higiene) pueden afectar negativamente el desempeño laboral.

3.3.4 Satisfacción laboral con definición étnica

Tabla 8

Tabla Cruzada de Satisfacción Laboral con Definición Étnica

			Situación Nociva	Situación Intermedia	Situación satisfactoria	Total
Autodefinición étnica	Mestizo	Recuento	3	19	5	27
		% dentro de Autodefinición étnica	11,1%	70,4%	18,5%	100,0%
	Indígena	Recuento	4	5	1	10
		% dentro de Autodefinición étnica	40,0%	50,0%	10,0%	100,0%
	Total	Recuento	7	24	6	37
		% dentro de Autodefinición étnica	18,9%	64,9%	16,2%	100,0%

La tabla de satisfacción laboral con definición étnica nos revela un dato relevante ya que el 11.1% de etnia mestiza se encuentra en situación nociva de salud, sin embargo, parece existir un mayor porcentaje de personas con este problema en la etnia indígena. De manera similar el estudio de Xue (2015) encontró variaciones moderadas en la satisfacción laboral entre los diferentes grupos raciales y étnicos. Además, la teoría de la interseccionalidad sugiere que múltiples aspectos de la identidad, como la raza y la clase, pueden interactuar para crear experiencias únicas de discriminación y desigualdad (Crenshaw, 2013).

3.4 Correlaciones

Para establecer el estadístico adecuado en los análisis de correlación, se empleó la prueba de Kolmogórov-Smirnov, la cual permitió determinar si los datos estadísticos se ajustaban a una distribución normal o no.

Tabla 9

Prueba de Kolmogórov-Smirnov

Variable o Dimensiones	P valor
Edad	0,051
Años de experiencias docente	0,010
Estrés por ansiedad	0,060
Estrés por depresión	0,001
Estrés por creencias desadaptativas	0,001
Estrés por presión laboral	0,200

Estrés por mal afrontamiento	0,001
Total, de estrés	0,060
Satisfacción Intrínseca	0,015
Satisfacción Extrínseca	0,184
Total, de satisfacción	0,064

Con relación a la tabla 9, que indica el p valor de cada variable o dimensión en los test aplicados, se puede inferir que el p valor es menor a 0,05 en los datos estadísticos de: experiencia docente (0,010), estrés por depresión (0,001), creencias desadaptativas, mal afrontamiento (0,001), satisfacción intrínseca (0,015); siguiendo una distribución normal de datos.

Con relación a la tabla 9, que indica el p valor de cada variable o dimensión en los test aplicados, se puede inferir que el p valor es mayor a 0,05 en los datos estadísticos de: edad (0,051), estrés por ansiedad (0,060), estrés por presión laboral (0,200), Total de estrés (0,060), Satisfacción extrínseca (0,184) y Total de satisfacción (0,064); siguiendo una distribución anormal de los datos.

3.4.1 Correlación de estrés y satisfacción laboral

Tabla 10

Correlación Entre el Estrés y la Satisfacción Laboral

		TOTAL, ESTRÉS	TOTAL, SATISFACCIÓN LABORAL
TOTAL, ESTRÉS	Correlación de Pearson	1	,516**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	37	37
TOTAL, SATISFACCIÓN LABORAL	Correlación de Pearson	,516**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	37	37

La tabla 10 muestra un p valor de 0,01 ($p \text{ valor} < 0,05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador; es decir existe una correlación estadísticamente significativa entre el estrés y la satisfacción laboral.

El valor de la correlación de Pearson entre estrés y satisfacción laboral es de 0,516. Esto señala una relación positiva moderada, lo que implica que cuando una variable crece, la otra también lo hace (Cohen, 1988). Sin embargo, es importante señalar que la correlación es positiva porque en esta investigación se utilizaron escalas de puntaje inversas; es decir un

puntaje alto en el test de estrés (indica menos estrés), y un puntaje alto en el test de satisfacción laboral (indica más satisfacción). Pero en esencia, reflejan que, a menos estrés, más satisfacción laboral.

Otros estudios previos respaldan estos hallazgos; por ejemplo: Xie et al. (2021), encontraron que el estrés laboral está negativamente correlacionado con la satisfacción laboral ($r = -0.266$, $p < 0.01$) en un estudio con mensajeros en China; lo cual es consistente con los resultados encontrados en la investigación.

De la misma forma, los estudios de (Chang y Chen, 2016; Halkos y Bousinakis, 2010; Ismi et al., 2023), muestran una relación inversa entre estrés y satisfacción laboral; haciendo alusión a que la reducción del estrés laboral mejora la satisfacción de los empleados, lo que a su vez puede aumentar la productividad y el rendimiento. Por lo tanto, se sostiene que los resultados alcanzados en esta investigación están fundamentados.

3.4.2 Hipótesis de estrés y datos sociodemográficos

3.4.2.1 Estrés y sexo

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

Tabla 11

Estadístico U de Mann Whitney

	TOTAL, ESTRÉS
U de Mann-Whitney	123,500
W de Wilcoxon	474,500
Z	-,648
Sig. asin. (bilateral)	,517
Significación exacta [2*(sig. unilateral)]	,523 ^b

El p valor es de 0,517 (p valor >0,05), por lo tanto, se acepta la hipótesis nula (H0): Esto significa que no hay evidencia estadística suficiente para afirmar que existe una diferencia significativa entre los niveles de estrés en hombres y mujeres.

Los resultados de la Tabla 11 confirman la ausencia de diferencias significativas en los niveles de estrés entre ambos sexos. Por lo tanto, se puede concluir que hombres y mujeres experimentan niveles de estrés similares.

Figura 2

Diagrama de Cajones Simple con la Mediana del Sexo Respecto al Estrés.

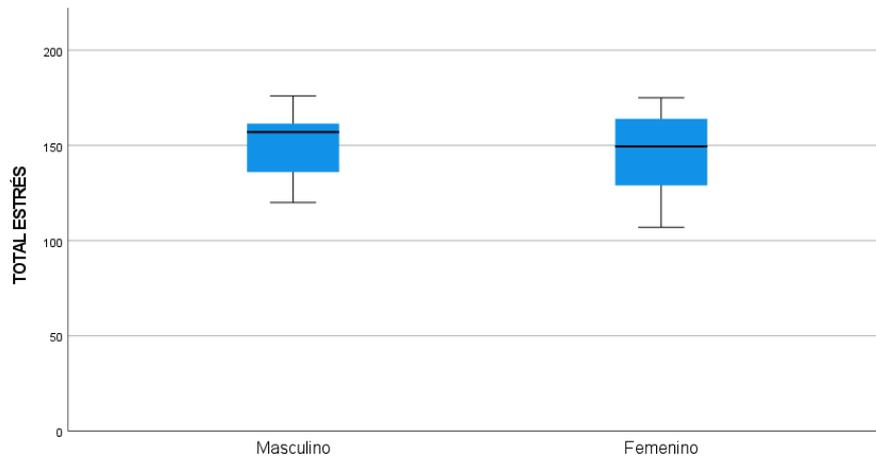


Tabla 12

Media Entre Estrés y Sexo

TOTAL, ESTRÉS			
Sexo	Media	N	Desv. Desviación
Masculino	150,82	11	19,078
Femenino	146,19	26	20,529
Total	147,57	37	19,959

Como se puede apreciar en la tabla 12 y en la figura 2 las diferencias de medias no son estadísticamente significativas dado el tamaño de las desviaciones estándar. Estudios previos han encontrado resultados mixtos respecto a las diferencias de género en niveles de estrés. Por ejemplo, Matud (2004) encontró que las mujeres tienden a reportar niveles más altos de estrés que los hombres, atribuibles a factores como la mayor carga de roles sociales y expectativas culturales. Sin embargo, otros estudios sugieren que los hombres también experimentan niveles altos de estrés, pero pueden estar menos inclinados a reportarlo o reconocerlo debido a normas culturales y expectativas de género (McLean et al., 2011).

3.4.2.2 Estrés con etnia

Debido a que nos encontramos con dos poblaciones, se tomó la decisión de utilizar el estadístico de Kruskal-Wallis

Figura 3

Diagrama de Cajones Simples con la Prueba de Kruskal-Wallis de Estrés.

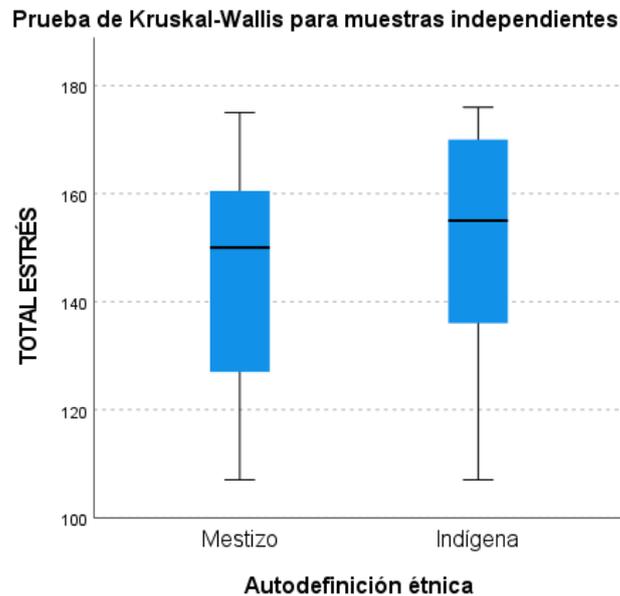


Tabla 13

Prueba de Kruskal-Wallis de Estrés con Etnia

N total	37
Estadístico de prueba	,567 ^{a,b}
Grado de libertad	1
Sig. asintótica (prueba bilateral)	,451

El análisis de la prueba de Kruskal-Wallis para evaluar diferencias en los niveles de estrés entre diferentes etnias arrojó un p valor de 0.451 (p valor > 0,05). Estos hallazgos sugieren que la etnia no tiene un impacto significativo en los niveles de estrés reportados por los participantes en esta muestra específica. Este resultado puede parecer inesperado, dado que otros estudios han encontrado diferencias significativas en los niveles de estrés entre distintas etnias. Por ejemplo, Williams y Mohammed (2009) encontraron que las minorías raciales en los Estados Unidos experimentan niveles más altos de estrés debido a factores como la discriminación y las desigualdades socioeconómicas. Sin embargo, es importante señalar que la relación entre etnia y estrés es compleja y puede estar influenciada por múltiples factores. Algunos estudios, como el de Knight y Kim (2005), no han encontrado diferencias significativas en los niveles generales de estrés entre diferentes grupos étnicos. Estos autores sugieren que los valores culturales pueden influir en cómo las personas enfrentan el estrés, pero no necesariamente en si lo experimentan o no.

3.4.3 Hipótesis de satisfacción laboral y datos socio demográficos

3.4.3.1 Satisfacción laboral con sexo

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

Tabla 14*Estadístico U de Mann Whitney Satisfacción laboral con sexo*

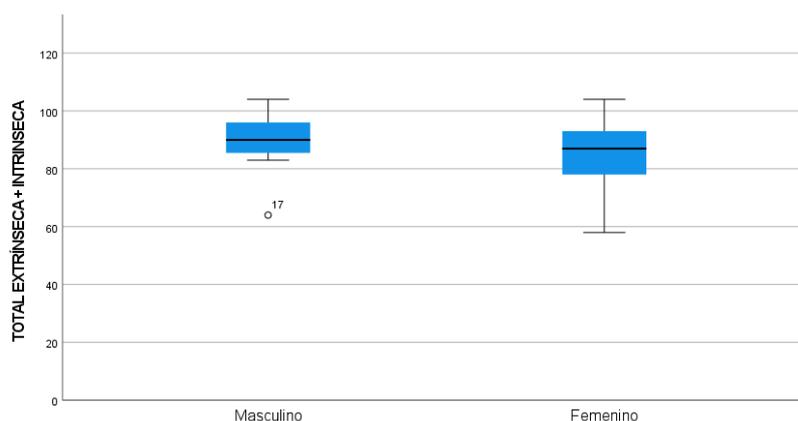
TOTAL, SATISFACCIÓN LABORAL	
U de Mann-Whitney	112,500
W de Wilcoxon	463,500
Z	-1,015
Sig. asin. (bilateral)	,310

El p valor es de 0,310 (p valor >0,05), por lo tanto, se acepta la hipótesis nula (H0); esto significa que no hay evidencia estadística suficiente para afirmar que existe una diferencia significativa entre los niveles de satisfacción laboral entre hombres y mujeres.

La tabla 14 confirma la ausencia de diferencias significativas en los niveles de satisfacción laboral en ambos sexos. Por lo tanto se puede concluir que hombres y mujeres experimentan niveles de satisfacción laboral similares.

Figura 4

Diagrama de Cajones Simples con la media entre satisfacción laboral con sexo

**Tabla 15***Media Entre Satisfacción Laboral con Sexo*

TOTAL, SATISFACCIÓN LABORAL			
Sexo	Media	N	Desv. Desviación
Masculino	89,55	11	10,894
Femenino	85,04	26	11,543
Total	86,38	37	11,395

La tabla 15 y la figura 4 muestran un análisis de la media de satisfacción laboral entre sexos masculino y femenino. Podemos apreciar que las medias no son estadísticamente significativas. Estos hallazgos están en línea con estudios previos que sugieren que, aunque pueden existir diferencias en la satisfacción laboral entre hombres y mujeres, estas diferencias no siempre son significativas. Aunque las mujeres a menudo reportan niveles de satisfacción laboral similares o incluso superiores a los hombres, estas diferencias pueden no ser estadísticamente significativas en muchos casos; esto podría deberse a varios factores, incluyendo las expectativas laborales y los roles de género en el lugar de trabajo (Clark, 1997). Además, Sousa-Poza y Sousa-Poza (2000), sugieren que las diferencias en satisfacción laboral pueden estar más relacionadas con factores específicos del trabajo y las condiciones laborales, más que con el género.

3.4.3.2 Satisfacción laboral con etnia

Figura 5

Diagrama de Cajones Simples con la Prueba de Kruskal-Wallis de Satisfacción Laboral con Etnia.

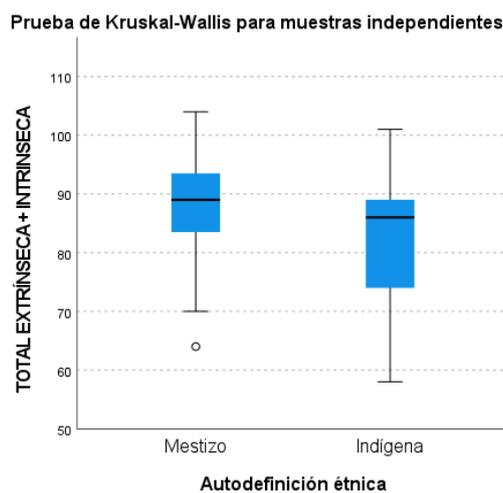


Tabla 16

Prueba de Kruskal-Wallis entre Satisfacción Laboral con Etnia

N total	37
Estadístico de prueba	1,784 ^{a,b}
Grado de libertad	1
Sig. asintótica (prueba bilateral)	,182

La tabla 16 y la figura 5 muestran los resultados de la prueba de Kruskal-Wallis para evaluar las diferencias en la satisfacción laboral entre diferentes grupos étnicos. El p valor es 0,182 (p valor > 0,05) lo que indica que no hay diferencias estadísticamente significativas en los niveles de satisfacción laboral entre los diferentes grupos étnicos evaluados en esta muestra específica. En este sentido encontramos que estudios similares como, por ejemplo, Cabrera et al. (2016), sugieren que las diferencias culturales pueden ser determinantes en la percepción de la satisfacción laboral, más allá de las diferencias salariales entre grupos étnicos. Este hallazgo respalda la conclusión de que no existen diferencias significativas en la satisfacción laboral entre grupos étnicos, y sugiere que factores culturales podrían estar desempeñando un papel importante en este resultado. Además, en el estudio de Rojas y Távora (2017), encontraron que la cultura organizacional emerge como un factor determinante en la satisfacción laboral, más allá de las diferencias étnicas. Por lo tanto, otros factores se ven inmersos en la satisfacción laboral que pueden llegar a tener las personas, y no necesariamente la etnia puede ser un factor determinante.

CAPITULO IV: PROPUESTA

4.1 Título de la guía

Docencia en Equilibrio: Herramientas básicas para el manejo del estrés.

4.2 Introducción de la guía

La presente guía se fundamenta en el enfoque de la psicología científica, con un énfasis particular en la terapia cognitivo-conductual (TCC), al integrar técnicas respaldadas por evidencia científica. Estas incluyen estrategias de mindfulness, relajación y regulación emocional, diseñadas específicamente para abordar el estrés laboral en docentes.

En la Unidad Educativa “Otavalo Valle del Amanecer”, se ha llevado a cabo un exhaustivo análisis que ha revelado la existencia de elevados niveles de estrés laboral entre el cuerpo docente. Este no es un fenómeno aislado ya que, el colectivo docente se encuentra particularmente vulnerable a riesgos psicosociales, dado que enfrenta continuamente nuevos retos y adopta enfoques pedagógicos, tecnológicos y metodológicos en constante evolución (Vera, 2021).

El estrés laboral en el ámbito educativo puede surgir por múltiples factores. Los estresores más significativos están vinculados con la sobrecarga de tareas, el comportamiento cada vez más desafiante de los estudiantes, la excesiva responsabilidad asumida y, en especial, la exacerbada importancia que se atribuye a las nociones de éxito o fracaso en el día a día (López y Deulofeth, 2019). En la actualidad se considera al estrés como el principal causante

de un amplio rango de trastornos psicofisiológicos, así como de efectos que impactan en los planos cognitivo y emocional (García, 2020).

Por estas razones, se consideró necesario crear la siguiente guía. Donde se propondrán estrategias y recursos destinados a mitigar el estrés laboral y aumentar la satisfacción laboral en el cuerpo docente de la Unidad Educativa Otavalo Valle del Amanecer. Se espera que, mediante la implementación de estas recomendaciones, se logre crear un entorno de trabajo más saludable y equilibrado, en el que tanto los docentes como los estudiantes puedan prosperar y alcanzar su máximo potencial.

4.3 Objetivo de la guía didáctica

El objetivo principal de esta guía es proporcionar un conjunto de herramientas prácticas y estrategias que ayuden a los docentes de la Unidad Educativa “Otavalo Valle del Amanecer” a prevenir y manejar situaciones de estrés que puedan surgir en su entorno laboral.

Objetivos específicos

- a) Analizar las principales conceptualizaciones, manifestaciones y efectos del estrés laboral en el ámbito docente.
- b) Presentar de manera clara y comprensible las indicaciones para cada técnica recomendada.
- c) Fomentar la implementación práctica de las estrategias propuestas por la guía entre los docentes.

4.4 Justificación

El estrés y la satisfacción laboral son factores directamente relacionados en el ámbito educativo, influyendo significativamente en la salud mental de los docentes (Arias, 2025). Debido a esto es fundamental abordar esta temática. Al equipar a los educadores con recursos para prevenir y tratar el estrés; se espera contribuir a un aumento significativo en su satisfacción laboral, lo cual, a su vez, puede tener un impacto positivo en el aprendizaje y desarrollo de los estudiantes.

También es importante señalar que los beneficiarios directos de esta guía serán los docentes de la Unidad Educativa “Otavalo Valle del Amanecer”, ya que podrán tener a su disposición herramientas simples pero efectivas para manejar el estrés y así prevenir posibles enfermedades físicas y mentales. Además, los alumnos y los padres de familia se beneficiarán de manera indirecta, al tener docentes que se encuentren en un estado de balance tanto mental como físico.

4.5 Sector y ubicación

La propuesta se desarrollará en la Unidad Educativa “Otavalo Valle del Amanecer”, que pertenece a la provincia de Imbabura en la Ciudad de Otavalo; en la parroquia de San Luis, ubicada en la calle Luis Alberto de la Torre.

4.6 Desarrollo de la guía

Estrés Laboral
OBJETIVO: Analizar las principales conceptualizaciones, manifestaciones y efectos del estrés laboral en el ámbito docente.
CONCEPTOS:
¿Qué es el estrés laboral? Como menciona el Instituto Mexicano Del Seguro Social (IMSS, s. f.), se trata de un estrés provocado por la creciente presión laboral, que puede llevar a una saturación tanto física como mental en el empleado, generando repercusiones que afectan no solo su salud, sino también su entorno inmediato al desbalancear lo laboral y lo personal.
¿Qué se entiende por estrés laboral en los profesores? El estrés en la docencia puede definirse como un desbalance entre los factores de riesgo y los elementos que brindan protección (Prilleltensky et al., 2016). Los profesionales de la educación pueden enfrentar estrés en el ámbito laboral debido a las responsabilidades, las transformaciones constantes, las decisiones complejas y las demandas del desarrollo tecnológico (Veloz et al., 2023).
Manifestaciones del Estrés laboral Síntomas Físicos Basado en el IMSS, (s. f.) son: <ul style="list-style-type: none">• Cefalea• Dolor en músculos• Incomodidad abdominal• Cansancio• Aumento en la probabilidad de obesidad• Complicaciones cardiovasculares• Declive en la memoria• Dificultades para dormir Síntomas Cognitivos Conforme a el IMSS (s. f.) son:

- Dificultad para enfocarse
- Desorientación
- Pérdida de memoria
- Pensamiento menos eficiente
- Disminución de la habilidad para resolver problemas
- Disminución de la capacidad de aprendizaje.

Síntomas Emocionales

Según el IMSS (s. f.) son:

- Ansiedad
- Miedo
- Irritabilidad
- Mal humor
- Frustración
- Agotamiento
- Impotencia
- Intolerancia

Síntomas conductuales

En base a el IMSS (s. f.) son:

- Reducción en la eficacia laboral
- Incurrir en equivocaciones
- Faltar al trabajo
- Problemas de comunicación
- Risa nerviosa
- Incremento en el uso de tabaco, alcohol y otras sustancias.

Efectos del Estrés laboral en los docentes

En el plano personal

A juicio de Jingyi et al. (2013), el estrés laboral puede tener varias consecuencias negativas, incluyendo:

- Fatiga mental y física
- Tensión y conflicto en el hogar
- Agotamiento emocional
- Ansiedad
- Depresión

En el plano laboral

Yu et al. (2015), mencionan algunos factores relacionados al estrés:

- Rotación de personal
- Absentismo
- Insatisfacción laboral

Físicas

De acuerdo con (National Geographic, 2022), entre los síntomas físicos causados por el estrés, encontramos:

- Dolores musculares
- Problemas respiratorios
- Problemas Cardiacos
- Problemas Digestivos

Psicológicas

Para (Terapify, 2018) entre las alteraciones psicológicas relacionadas al estrés, nos encontramos con:

- Trastornos de ansiedad
- Trastorno de Ansiedad generalizada
- Ataque de pánico
- Fobia
- Trastorno obsesivo-compulsivo
- Trastornos del estado de ánimo

Técnicas de Respiración

OBJETIVO: Proponer herramientas para manejar el estrés docente mediante técnicas de respiración.

BENEFICIOS:

Como menciona Zaccaro et al. (2018), las técnicas de respiración lenta mejoran la flexibilidad autonómica, cerebral y psicológica, lo que conduce a una mayor comodidad, relajación y reducción de los síntomas de excitación, ansiedad, depresión, ira y confusión en sujetos sanos.

¿Cuándo Usar?

Se pueden usar cuando se enfrente un episodio de estrés o ansiedad.

HERRAMIENTA

RESPIRACIÓN ABDOMINAL

<p>➤ Desde el punto de vista de Altman (2014) para ejecutar la respiración abdominal se deben seguir los siguientes pasos:</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Toma asiento en una silla, adoptando una postura recta, pero relajada. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Une las manos detrás de la silla, extendiendo los brazos hacia atrás. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Relaja los músculos del abdomen, permitiendo que el vientre se expanda cuando los pulmones presionan la cavidad abdominal al respirar. Observa si notas más movimiento en la zona abdominal. Este es un indicador clave de una respiración profunda. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Si no percibes movimiento en el abdomen, levanta los brazos por encima de la cabeza y junta las manos detrás del cuello. Esta posición ayuda a abrir el pecho y facilita una respiración más profunda. 	
<p>HERRAMIENTA</p>	<p>RESPIRACIÓN DIAFRAGMÁTICA</p>

<p>➤ A juicio de Regueiro (2017), estos son los pasos para aplicar la respiración diafragmática:</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Acuéstate boca arriba con las rodillas flexionadas y una almohada debajo. Coloca una mano en la parte superior del pecho y la otra justo debajo de la caja torácica para sentir el movimiento del diafragma durante la respiración. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Inhala lentamente por la nariz durante 3 segundos, permitiendo que el abdomen se eleve. La mano en el pecho debe permanecer inmóvil. Mantén el aire en los pulmones durante 3 a 4 segundos. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Exhala lentamente por la boca durante 6 segundos, haciendo que el abdomen descienda. Los labios deben estar ligeramente cerrados. La mano en el pecho debe seguir sin moverse. 	
<p>Todas las imágenes incluidas en esta guía son de autoría propia y se utilizan con fines ilustrativos.</p>	

<p>Técnicas de Mindfulness o Atención plena</p>
<p>OBJETIVO: Proporcionar herramientas para manejar el estrés docente mediante técnicas de mindfulness o también conocido como atención plena.</p>
<p>BENEFICIOS: De acuerdo con Jiménez (2018), entre los beneficios de la práctica de mindfulness encontramos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reducción de la ansiedad • Mejora de la calidad de vida • Regulación emocional • Aceptación y autocompasión
<p>¿Cuándo Usar?</p>

Usa estas herramientas cuando notes que te invade la ansiedad, la preocupación, el agobio o los pensamientos negativos y los sentimientos de incertidumbre sobre el futuro o no puedas mantenerte quieto (Altman, 2014).

HERRAMIENTA	CONECTAR CON EL MOMENTO PRESENTE
<p>➤ En opinión de (Altman, 2014), los pasos a seguir son:</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Siéntate en una silla cómoda y realiza un par de respiraciones profundas y relajantes. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Luego, con calma, acerca tus manos hasta que sientas la más leve o sutil sensación de energía, presión, calor o calidez. 	
<ul style="list-style-type: none"> • A continuación, acerca suavemente tus palmas hasta que las yemas de tus dedos se toquen de manera muy ligera, como si fuera el roce de una pluma. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Continúa acercando las palmas hasta que se toquen suavemente, tómate un momento para notar la diferencia entre la tensión en tu cuerpo y su posterior relajación. 	

<ul style="list-style-type: none"> • Por último, con mucho cuidado, abre las manos y realiza algunos estiramientos 	
<p style="text-align: center;">HERRAMIENTA</p>	<p style="text-align: center;">COMIDA CONCIENTE: UNA EXPERIENCIA DE ATENCIÓN PLENA</p>
<p>➤ Williams et al. (2010), mencionan los siguientes pasos:</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Sostén una pasa u otro alimento pequeño en la palma de tu mano o entre tus dedos 	
<ul style="list-style-type: none"> • Observar: Examina la pasa detenidamente, observando cada detalle, desde las luces y sombras hasta las irregularidades y texturas. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Tocar: Haz girar la pasa entre los dedos para explorar su textura. Cerrar los ojos puede ayudar a intensificar la sensación táctil. 	

<ul style="list-style-type: none"> • Oler: Acerca la pasa a tu nariz e inhala, captando cualquier aroma. Nota cómo reaccionan tu boca y estómago ante el olor. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Llevar a la boca: Con lentitud, lleva la pasa a los labios y colócala en la boca sin masticar. Explora las sensaciones iniciales que produce al entrar en contacto con tu lengua. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Saborear: Cuando estés listo, mastica lentamente la pasa y presta atención a las olas de sabor y cambios en textura. Mantén la pasa en la boca sin tragar, notando las variaciones en cada momento. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Tragar: Antes de tragar, observa conscientemente la intención de hacerlo y experimenta ese impulso antes de completar la acción. Y reflexiona sobre las sensaciones en general tras finalizar el ejercicio. 	
<p style="text-align: center;">HERRAMIENTA</p>	<p style="text-align: center;">PRESTAR ATENCIÓN PLENA A LA RESPIRACIÓN – TUMBADO</p>
<p>➤ Williams et al. (2010), nos proporciona los siguientes pasos:</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Posición inicial: Acuéstate boca arriba y coloca una mano sobre tu abdomen, a la altura del ombligo. 	

<ul style="list-style-type: none"> • Observación del movimiento: Nota cómo tu abdomen se eleva al inhalar y descende al exhalar. Intenta sentir este movimiento primero con la mano y luego sin ella, concentrándote mentalmente en el vientre. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Respiración natural: No intentes controlar la respiración, deja que fluya de manera espontánea. Observa las sensaciones físicas que surgen en cada inhalación y exhalación. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Conciencia plena: Mantente en este estado de conciencia, percibiendo cómo la respiración recorre tu cuerpo y cómo el abdomen se mueve de acuerdo con tu respiración natural. 	
<p>Todas las imágenes incluidas en esta guía son de autoría propia y se utilizan con fines ilustrativos.</p>	

<h3>Técnicas de Relajación</h3>	
<p>OBJETIVO: Brindar herramientas para manejar el estrés docente mediante el uso de técnicas de relajación muscular.</p>	
<p>BENEFICIOS: De acuerdo con Payne (2005), entre los beneficios de usar técnicas de relajación encontramos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Libera la tensión • Relaja las fibras musculares • Efectos mentales positivos • Efectos físicos positivos 	
<p>¿Cuándo Usar?</p> <p>Puede usarlo cuando atraviese un episodio de estrés, esto le ayudará a relajar su cuerpo, disminuir su presión arterial y frecuencia cardíaca.</p>	
<p>HERRAMIENTA</p>	<p>TÉCNICA DE RELAJACIÓN BREVE</p>

<p>➤ Conforme a Regueiro (2017) los pasos para realizar una relajación rápida son:</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Comienza con dos respiraciones lentas y profundas, inhalando despacio y exhalando aún más lentamente. Durante este proceso, concentra la atención en las primeras sensaciones internas que surgen al respirar. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Siéntate con la espalda recta, coloca las manos en la nuca con los codos abiertos, contrae el abdomen y eleva las puntas de los pies, manteniendo las piernas dobladas en un ángulo recto. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Exhala despacio y relaja los músculos al mismo tiempo, intentando coordinar el final de la exhalación con la liberación completa de la tensión muscular. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Dedica unos minutos a repasar mentalmente la sensación de relajación y descanso en cada parte del cuerpo, así como en todo el cuerpo en su conjunto. Este repaso debe centrarse en la percepción de flojedad, suavidad y falta de tensión. 	
<p>HERRAMIENTA</p>	<p>ADIESTRAMIENTO DE LA RELAJACIÓN PROGRESIVA</p>
<p>➤ Conforme a Payne (2005) implica la contracción y relajación de distintos grupos musculares del cuerpo; y, los pasos para realizar esta técnica de relajación son los siguientes:</p>	

<p>1. Forma un puño con tu mano dominante, evitando el uso de la parte superior del brazo. Baja el codo de ese mismo brazo hacia el apoyo de la silla, activando los bíceps mientras mantienes la mano relajada.</p>	
<p>2. Repite el ejercicio anterior con el brazo no dominante de manera independiente.</p>	
<p>3. Cierra los ojos con fuerza y frunce la nariz.</p>	
<p>4. Tira del mentón hacia abajo y presiona la cabeza hacia atrás contra un soporte</p>	
<p>5. Lleva ambos hombros hacia arriba, hasta que toquen el cuello y sienta una pequeña tensión en la zona del cuello.</p>	
<p>6. Lleva la columna hacia atrás mientras estás sentado, estirándola e intentando formar un suave arco.</p>	
<p>7. Tensa el muslo de la pierna dominante contrayendo los músculos flexores y extensores de la rodilla al mismo tiempo.</p>	

8. Flexiona el pie dominante hacia arriba, acercándolo a la cara.	
9. Realiza los mismos ejercicios en la pierna no dominante de manera independiente.	
Todas las imágenes incluidas en esta guía son de autoría propia y se utilizan con fines ilustrativos.	

CONCLUSIONES

Después de analizar los resultados obtenidos a través de la aplicación de la prueba ED-6 de estrés docente y la NTP-394 de satisfacción laboral en la Unidad Educativa Otavalo Valle del Amanecer, se determinan las siguientes conclusiones:

- La evaluación concluye que el estrés laboral influye de manera directa en la satisfacción laboral del cuerpo docente de la Unidad Educativa "Otavalo Valle del Amanecer".
- El análisis de los niveles de estrés y satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa "Otavalo Valle del Amanecer" reveló que el 37.8% de los docentes experimentan un nivel de estrés alarmante, mientras que el 18.9% de docentes reportan niveles muy bajos de satisfacción laboral.
- Se identificó una correlación moderada ($r=0.516$) entre el estrés y la satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa "Otavalo Valle del Amanecer". Este hallazgo sugiere que, aunque no existe una relación fuerte, el incremento en los niveles de estrés tiende a estar asociado con una disminución en la satisfacción laboral.
- Se diseñó una guía didáctica orientada a la disminución del estrés y el aumento de la satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa "Otavalo Valle del Amanecer", ofreciendo herramientas prácticas y de fácil aplicación para el bienestar docente.

RECOMENDACIONES

- Es fundamental extender esta investigación para incluir una muestra más diversa y representativa de docentes, abarcando tanto el sector público como el privado, con el fin de obtener resultados más sólidos y generalizables.
- Se propone generar iniciativas de capacitación y desarrollo profesional que potencien la satisfacción laboral y ayuden a mitigar el estrés.
- Se recomienda implementar programas institucionales que incluyan estrategias prácticas para la gestión del estrés, como técnicas de mindfulness, relajación y

respiración, las cuales ya han sido diseñadas en la guía didáctica propuesta en este estudio.

- Por último, se recomienda promover actividades que fortalezcan el ambiente laboral positivo y la satisfacción de los docentes, como talleres de desarrollo personal y espacios de comunicación efectiva.

REFERENCIAS

- Abrajan Castro, M. G., Contreras Padilla, J. M., & Montoya Ramírez, S. (2009). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. *Enseñanza e Investigación en Psicología, 14*, 105-118.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29214108>
- Ahumada, L. (2012). Liderazgo en organizaciones educativas. *Persona, 15*, 239-252.
- Alfaro de Prado Sagrera, A. M. (2009). Estrés tecnológico: medidas preventivas para potenciar la calidad de vida laboral. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social, 102*, 123-155.
- Altman, D. (2014). *The Mindfulness Toolbox. 50 Practical Mindfulness Tips, Tools, and Handouts for Anxiety, Depression, Stress, and Pain.*
- Álvarez, S. (2015). La autonomía personal y la autonomía relacional. *Análisis filosófico, 35*(1), 13-26.
- Alvites-Huamaní, C. G. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos y representaciones, 7*(3), 141-159.
- Ambrosio, A. (2016). Trabajo en equipo, relaciones interpersonales, empatía y sinergia. *Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/trabajo-en-equiporelacionesinterpersonales-empatia-y-sinergia>.*
- American Psychological Association. (2010a). *Estrés en el lugar de trabajo.* APA.
<https://www.apa.org/topics/stress/estres-lugar>
- American Psychological Association. (2010b). *Los distintos tipos de estrés.*
- Arellano, E. (2008). LA ESTRATEGIA DE COMUNICACIÓN ORIENTADA AL DESARROLLO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL. *Razón y palabra, 13*(2).
- Arias Coronado, E. I. (2025). *EL ESTRÉS Y SU INCIDENCIA EN LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA OTAVALO VALLE DEL AMANECER.* Universidad Técnica del Norte.
- Avendaño Castro, W. R., Luna Pereira, H. O., & Rueda Vera, G. (2021). Satisfacción laboral de los docentes: un análisis desde los factores extrínsecos e intrínsecos. *Revista Venezolana de Gerencia, 26*(5 Edición Especial), 190-201.
<https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.13>

- Baquero Galvis, D. I., & Cárdenas García, S. F. (2019). Habilidades transversales, desarrollo personal y profesional en la docencia a través de la plataforma Habilitic. *Conrado*, 15(70), 421-428.
- Barroso-Tanoira, F., & Salazar, J. R. (2010). *Liderazgo y clima organizacional en maquiladoras textiles de exportación. Estudio de caso*. 10, 67.
- Bejarano Toapanta, N. A., & Ponce Bernal, C. A. (2020). *Factores que determinan el estrés laboral de los docentes de educación general básica en la unidad educativa Teodoro Gómez de la Torre en el periodo académico 2019-2020 [Tesis de pregrado, Universidad Técnica del Norte]*. Recuperado de <https://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/10554>
- Benalcázar Silva, C. F. (2020). *Relación de la satisfacción laboral y el desempeño del personal en la empresa LUMINEX RESOURCES [Quito, EC: Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador]*. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7627/1/T3315-MDTH-Benalcazar-Relacion.pdf>
- Bernal González, I., Pedraza Melo, N. A., & Sánchez Limón, M. L. (2015). El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. *Estudios Gerenciales*, 8-19. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2014.08.003>
- Bilbao, J., & Vega, M. (2010). NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción. *España: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene Personal*.
- Blum, M. L., Naylor, J. C., Contín, A., & ARIAS GALICIA, L. F. (1976). *Psicología Industrial: sus fundamentos teóricos y sociales*.
- Buitrago-Orjuela, L. A., Barrera-Verdugo, M. A., Plazas-Serrano, L. Y., & Chaparro-Penagos, C. (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Revista Investigación en Salud Universidad de Boyacá*, 8(2), 131-146. <https://doi.org/10.24267/23897325.553>
- Cabrera Montecé, D. S., Espinoza Piguave, E. U., & Mazaira Rodríguez, Z. (2016). Diferencias salariales y satisfacción laboral entre géneros y etnias en el Ecuador. *Revista Científica ECOCIENCIA*, 3(4).
- Cajiao Eraso, L. D. (2021). *La importancia del clima organizacional dentro del ambiente laboral de una empresa*.
- Camarena Martínez, J. L. (2016). La organización como sistema: el modelo organizacional contemporáneo. *Oikos Polis*, 1(1), 135-174.
- Capasso, R., Zurlo, M. C., & Smith, A. P. (2018). Ethnicity, work-related stress and subjective reports of health by migrant workers: a multi-dimensional model. *Ethnicity & Health*, 23(2), 174-193. <https://doi.org/10.1080/13557858.2016.1258041>

- Caraballo Guzmán, M., & Alcalá Sanmartín, A. (2010). *Descripción del nivel de satisfacción laboral de los empleados del área administrativa de la Fundación Prociencia*. <https://biblioteca.utb.edu.co/notas/tesis/0056265.pdf>
- Carrillo-García, C., Ríos-Rísquez, M. I., Fernández-Cánovas, M. L., Celdrán-Gil, F., del Carmen Vivo-Molina, M., & Martínez-Roche, M. E. (2015). La satisfacción de la vida laboral de los enfermeros de las unidades móviles de emergencias de la Región de Murcia. *Enfermería global*, 14(4), 266-275.
- Carrillo-García, C., Solano-Ruíz, M. del C., Martínez-Roche, M. E., & Gómez-García, C. I. (2013). Job satisfaction among health care workers: the role of gender and age. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 21(6), 1314-1320. <https://doi.org/10.1590/0104-1169.3224.2369>
- Chacín-Almarza, B., Corzo-Alvarez, G., Rojas-González, L., Rodríguez-Chacín, E., & Corzo-Ríos, G. (2002). Estrés organizacional y exposición a ruido en trabajadores de la planta de envasado de una industria cervecera. *Investigación Clínica*, 43(4), 271-289.
- Chang, C.-C., & Chen, F.-T. (2016). *An Investigation on the Relationship Among Employees' Job Stress, Satisfaction and Performance* (pp. 1185-1192). https://doi.org/10.1007/978-981-10-0539-8_121
- Chappaz, M. A. (2016). *La motivación en el desarrollo personal y profesional*. Universidad de Buenos Aires. Facultad de Ciencias Económicas.
- Chenche García, F. M., Llaguno Bajaña, B. G., Contreras Cruz, J. H., & Rivera Silva, L. L. (2023). Relaciones interpersonales en la convivencia personal. *RECIMUNDO*, 7(1), 372-380. [https://doi.org/10.26820/recimundo/7.\(1\).enero.2023.372-380](https://doi.org/10.26820/recimundo/7.(1).enero.2023.372-380)
- Chiang Vega, M. M. (2007). Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral con los resultados, en grupos de docentes de instituciones de educación superior. *ICADE. Revista de la Facultad de Derecho*, 72, 49-74.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. McGraw-Hill/Interamericana Editores.
- Clark, A. E. (1997). Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work? *Labour Economics*, 4(4), 341-372. [https://doi.org/10.1016/S0927-5371\(97\)00010-9](https://doi.org/10.1016/S0927-5371(97)00010-9)
- Clerc, J., Saldivia, A., & Serrano, M. (2006). Liderazgo y su influencia sobre el clima laboral. *Osorno, Chile*.
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (2.^a ed.).
- Crenshaw, K. (2013). Demarginalizing the intersection of race and sex: A black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. En *Feminist legal theories* (pp. 23-51). Routledge.

- Culzoni, F. A. (2022). *Estrés docente y personalidad en docentes de zona sur del Conurbano Bonaerense*.
- Daft, L. R. (2020). *Management. Cengage Learning* (14.^a ed.).
- DE LA ROSA LARA, N. H. (2023). *ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LIMA SUR* [Universidad Autónoma del Perú]. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/2476/De%20La%20Rosa%20Lara%2c%20Nancy%20Helen.pdf?sequence=11&isAllowed=y>
- Delgado, L., & Vanegas, M. (2013). *Psicología organizacional: Perspectivas y avances. Bogotá: Ecoe Ediciones*.
- Díaz Cordero, G. D., Plaza Gómez, M. T., & Hernández Riaño, H. E. (2020). Relación entre estrés laboral y cultura organizacional en empleados del sector salud. *Revista ESPACIOS. ISSN, 798, 1015*.
- Durazo-Méndez, E., & Navarro-Gastélum, D. L. (2021). Efectos endocrinológicos del estrés agudo y crónico. *REMUS - Revista Estudiantil de Medicina de la Universidad de Sonora, 55-59*. <https://doi.org/10.59420/remus.6.2021.11>
- Espinoza Cubos, F. N. (2022). *El estrés laboral y su relación con la satisfacción laboral en Docentes de los colegios adventistas de la región metropolitana, Santiago de Chile 2022*. Universidad.
- Faya Salas, A., Venturo Orbegoso, C., Herrera Salazar, M., & Hernández Vásquez, R. M. (2018). *Autonomía del trabajo y satisfacción laboral en trabajadores de una universidad peruana*.
- Fernández-D'Pool, Fernández, P., & Acevedo, J. (2005). Estrés organizacional, depresión y afrontamiento en trabajadores petroleros. *Salud de los Trabajadores, 13(1), 7-17*.
- Gallego Zuluaga, Y. A., Gil Cardona, S., & Sepúlveda Zapata, M. (2018). *REVISIÓN TEÓRICA DE EUESTRÉS Y DISTRÉS DEFINIDOS COMO REACCIÓN HACIA LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU RELACIÓN CON LAS ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO [Tesis de posgrado, UNIVERSIDAD CES]*. Repositoriodelauniversidad:<http://hdl.handle.net/10946/4229>.
- Garcés, M. A. (2013). *Determinantes de la insatisfacción laboral en el Ecuador desde una perspectiva de género: Estudio comparativo entre los años 2007 y 2011*. (Tesis de maestría). Flacso, Ecuador. Recuperado de <https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/10469/6992/2/TFLACSO-2013MAGV.pdf>.
- García Correa, D. A., Londoño Bolívar, C., & Ortiz Pérez, L. (2016). Factores internos y externos que inciden en la motivación laboral. *Revista Electrónica Psyconex, 8(12), 1-9*.

- 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/https://doi.org/10.36097/rsan.v1i43.1412>
- García Rubiano, M., Vesga Rodríguez, J. J., & Gómez Rada, C. A. (2020). *Clima organizacional: teoría y práctica*. Editorial Universidad Católica de Colombia. <https://doi.org/10.14718/9789585133396.2020>
- Gonzales Reyes, J. V., Paredes Núñez, M. A., Núñez López, R., Paredes Núñez, V., & Paredes Núñez, I. I. (2018). La influencia del liderazgo en el clima organizacional de las empresas. *Revista de Investigación*, 42, 241-252. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=376160247012>
- González Vásquez, J., Ramírez López, R., Nahum Teófilo, T. A., & Gabriela del Pilar, P. A. (2021). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 1157-1170. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.318
- González Esparza Guillermo, & Hernández Mata, O. A. (2016). *Elementos que originan estrés en docentes universitarios del área económico administrativa*. Universidad tecnológica de León. http://reaxon.utleon.edu.mx/Art_elementos_que_originan_estres_en_docentes_universitarios_del_area_economico_administrativa.html
- González, N. (2008). Prevalencia del estrés en la satisfacción laboral de los docentes universitarios. *REDHECS: Revista electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación Social*, 3(4), 68-89.
- Griffiths, A., Leka, S., & Cox, T. (2004). La organización del trabajo y el estrés: estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales. *OMS*.
- Guerrero Lana, S. L., Gamarra Guerrero, R. X., Ruiz Cacay, M. V., & Muñoz Ramos, D. B. (2017a). *Estrés y doble presencia en unidades educativas de enseñanza secundaria en Quito - 2017*.
- Guerrero Lana, S. L., Gamarra Guerrero, R. X., Ruiz Cacay, M. V., & Muñoz Ramos, D. B. (2017b). *Estrés y doble presencia en unidades educativas de enseñanza secundaria en Quito - 2017*.
- Gutiérrez Salazar, V. A. (2016). *El manejo de los recursos financieros y las políticas administrativas en el desempeño de la empresa IMPORT-QUIVENSÁ Cía. Ltda., de la ciudad de Ambato en el período 2014*.
- Gutiérrez-Santander, P., Morán-Suárez, S., & Sanz-Vázquez, I. (2005a). Estrés docente: elaboración de la escala ED-6 para su evaluación. *RELIEVE-Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa*, 11(1).

- Gutiérrez-Santander, P., Morán-Suárez, S., & Sanz-Vázquez, I. (2005b). Estrés docente: elaboración de la escala ED-6 para su evaluación. *RELIEVE-Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa*, 11(1).
- Halkos, G., & Bousinakis, D. (2010). The effect of stress and satisfaction on productivity. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 59(5), 415-431. <https://doi.org/10.1108/17410401011052869>
- Havriluk, L. O. (2010). El Teletrabajo: Una opción en la era digital. *Observatorio laboral revista venezolana*, 3(5), 93-109.
- HAYTER, S. (2015). Introducción: El futuro incierto de las relaciones laborales. *Revista Internacional del Trabajo*, 134(1), 1-4. <https://doi.org/10.1111/j.1564-9148.2015.00229.x>
- Hernández, G. C., Galvis, S. M. M., & Narváez, K. Y. T. (2003). Cultura organizacional y bienestar laboral. *Cuadernos de administración*, 16(25), 109-137.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & r Baptista Lucio, M. del P. (2014). *Metodología de la Investigación* (McGraw-Hill, Vol. 6). <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas: cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill educación. <http://repositorio.uasb.edu.bo/handle/54000/1292>
- Hibler, A. (2010). *Effective collaboration between native and nonnative speakers in the Spanish CLIL Context: The case of the Language Assistants in primary education*.
- Iglesias Armenteros, A. L., Julia Maricela, T. E., & Yuliett Mora Pérez. (2019). Referentes teóricos que sustentan el clima organizacional: revisión integrativa. *Medisur*, 17(4), 562-569.
- Ignacio Fernandez, & Jorge Sanhueza. (2008). *Psicología para la vida* (Jc Sáez Editor Spa).
- Imbernón, F. (2020). Desarrollo personal, profesional e institucional y formación del profesorado. Algunas tendencias para el siglo XXI. *Curriculum*, 2020, num. 33, p. 49-67.
- Instituto Mexicano Del Seguro Social. (s. f.). *Estrés Laboral*. Recuperado 19 de septiembre de 2024, de <http://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/estres-laboral>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (s. f.). *Estrés laboral*. Recuperado 11 de septiembre de 2024, de <https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales/estres-laboral>
- Ismi, N., Musa, M. I., Dipoaatmojo, T. S. P., Tawe, A., & Haeruddin, I. M. (2023). THE INFLUENCE OF STRESS EFFECTS AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE

PERFORMANCE AT PT BANK RAKYAT INDONESIA TBK, PANAKKUKANG MAKASSAR BRANCH. *JOURNAL OF HUMANITIES SOCIAL SCIENCES AND BUSINESS (JHSSB)*, 3(1), 78-86. <https://doi.org/10.55047/jhssb.v3i1.815>

Jacome-Muñoz Mirian Elizabeth, Darwin Raúl Noroña-Salcedo, & C. Vladimir Vega-Falcón. (2021). Factores psicosociales y desempeño docente en un instituto superior tecnológico en Quito, Ecuador. *Revista Médica Electrónica*, 43(5), 1254-1268.

Jiménez Cazorla, M. (2018). *Mindfulness para el tratamiento de la ansiedad generalizada*. https://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/177313/TFM_2018_JimenezCazorlaMaria.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Jingyi Liao, Xin-Qiang Wang, & Xiang Wang. (2013). Work stress among primary and secondary school teachers in China: The roles of teacher self-efficacy and school climate. *Teaching and Teacher Education*, 130. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2023.104375>

Jones, G. R. (2010). Organizational theory, design, and change. (*No Title*).

Juarez Vera, J. G., & Coayla Agreda, M. F. (2023). *Relación entre estrés laboral y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Emblemática Simón Bolívar de la región Moquegua, en el año 2022* [Universidad José Carlos Mariátegui]. <https://hdl.handle.net/20.500.12819/2211>

Keren, M. (1979). Ideological implications of the use of open systems theory in political science. *Behavioral Science*, 24(5), 311-324. <https://doi.org/10.1002/bs.3830240504>

Klinar, D. (2011). Psicología organizacional positiva: una nueva perspectiva. *III Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XVIII Jornadas de Investigación Séptimo Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR*.

Knight, B. G., & Kim, J. H. (2005). The effects of cultural values on stress and coping processes. *Revista Española de Geriatria y Gerontología*, 40(SUPPL 3), 74-79.

Koppmann, A., Cantillano, V., & Alessandri, C. (2021). DISTRÉS MORAL Y BURNOUT EN EL PERSONAL DE SALUD DURANTE LA CRISIS POR COVID-19. *Revista Médica Clínica Las Condes*, 32(1), 75-80. <https://doi.org/10.1016/j.rmcl.2020.12.009>

Krichesky, G. J., & Murillo, F. J. (2018). La colaboración docente como factor de aprendizaje y promotor de mejora. Un estudio de casos. *Educación xx1*, 21(1), 135-155.

L., J. R. (2010). LA SELECCIÓN DE PERSONAL BASADA EN COMPETENCIAS Y SU RELACIÓN CON LA EFICACIA ORGANIZACIONAL. *PERSPECTIVAS*, 129-152. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=425941230007>

Lecanda, R. Q., & Garrido, C. C. (2002). Introducción a la metodología de investigación cualitativa. *Revista de psicodidáctica*.

- Liang, X. (2003). Remuneración de los docentes en 12 países latinoamericanos. *Quiénes son los docentes, factores que determinan su remuneración y comparación con otras profesiones*, 27.
- López Clavijo, D. C., & Deulofeth Rdriguez, K. L. (2019). *Factores que generan estrés en los profesores de la facultad de enfermería de la Universidad Cooperativa de Colombia seccional Santa Marta*.
- López Figueroa, J. C. (2020). The concept of territory within the framework of the organizational perspective. *Gestión y Estrategia*, 58, 9-24.
<https://doi.org/10.24275/uam/azc/dcsh/gye/2020n58/Lopez>
- López Figueroa, J. C. (2021). Pensar el territorio desde los estudios organizacionales: conversaciones para el análisis organizacional en la dimensión espacial. *Innovar*, 31(79), 79-91. <https://doi.org/10.15446/innovar.v31n79.91891>
- López Gallego, F. (1999). La administración como sistema gnoseológico. En búsqueda de un objeto de estudio. *Revista Universidad EAFIT*, 35(113), 19-40.
- Luna-Chávez, E. A., Ezequiel Ramírez-Lira, Ana Anaya-Velasco, & Diana Gisela Díaz-Patiño. (2021). Factores psicosociales, intervención y gestión integral en organizaciones: *Psicumex*, 11, 1-27. <https://doi.org/10.36793/psicumex.v11i1.399>
- MA, Z. (2011). Análisis de las relaciones laborales en China con un modelo sextapartito. *Revista Internacional del Trabajo*, 130(1-2), 159-177. <https://doi.org/10.1111/j.1564-9148.2011.00109.x>
- Marín Mejía, F. (2011). Efectos de la danza terapéutica en el control del estrés laboral en adultos entre 25 y 50 años. *Hacia la Promoción de la Salud*, 16(1), 156-174.
- Matud, M. P. (2004). Gender differences in stress and coping styles. *Personality and Individual Differences*, 37(7), 1401-1415. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2004.01.010>
- May, M. H., & Sanginés, M. L. G. (2015). Clima organizacional en instituciones de salud del Estado de Guanajuato. *Jóvenes en la Ciencia*, 1(2), 946-950.
- McLean, C. P., Asnaani, A., Litz, B. T., & Hofmann, S. G. (2011). Gender differences in anxiety disorders: Prevalence, course of illness, comorbidity and burden of illness. *Journal of Psychiatric Research*, 45(8), 1027-1035.
<https://doi.org/10.1016/j.jpsychires.2011.03.006>
- Mendes Rodrigues, L. T., Lago, E. C., Pinheiro Landim Almeida, C. A., Pires Ribeiro, I., & Vasconcelos Mesquita, G. (2019). Estresse e depressão em docentes de uma instituição pública de ensino. *Enfermería Global*, 19(1), 209-242.
<https://doi.org/10.6018/eglobal.19.1.383201>
- Ministerio de Educación Superior. (1996). *Reglamento de la Educación de Posgrado de la República de Cuba*. EMPSES La Habana.

- Mizala, A., & Romaguera, P. (2000). Remuneraciones al pizarrón. *Perspectivas en Política, Economía y Gestión*, 4(1), 65-88.
- Molina-Vicuña, G. del P. (2023). Liderazgo transformacional como modelo para mejorar el clima laboral docente. *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 25(3), 783-801. <https://doi.org/10.36390/telos253.14>
- Muñoz-Torres, T. de J. M.-T., & Casique-Casique, L. (2016). Estrés laboral y su efecto biopsicosocial en el cuidado de enfermería. *Revista de Enfermería del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 24(2), 141-144.
- Mupepi, M. (2017). *Amplifying the Significance of Systems Theory* (pp. 301-308). <https://doi.org/10.4018/978-1-5225-1961-4.ch019>
- Narváez López, O. A. (2019). Revisión teórica documental sobre el estrés laboral y el impacto de las estrategias de afrontamiento para la prevención y manejo del estrés. *Boletín informativo cei*, 6(3), 15-24.
- National Geographic. (2022, noviembre 9). *¿Cómo afecta el estrés al cuerpo?* National Geographic. <https://www.nationalgeographicla.com/ciencia/2022/11/como-afecta-el-estres-al-cuerpo>
- Nazareno-Véliz, I. T. (2020). Estudio de las estructuras organizacionales y su contribución a la sostenibilidad de las PYMES en Esmeraldas. *FIPCAEC*, 16, 428-450. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v5i16.181>
- Newstrom, J. W. (2007). *Comportamiento humano en el trabajo*.
- Ocampo Ulloa, W. L., Huilcapi Masacon, N. H., & Cifuentes Rodríguez, A. F. (2019). La estructura organizacional en función del comportamiento del capital humano en las organizaciones. *RECIMUNDO*, 3(4), 114-137. [https://doi.org/10.26820/recimundo/3.\(4\).diciembre.2019.114-137](https://doi.org/10.26820/recimundo/3.(4).diciembre.2019.114-137)
- Olivas, O. L. L., & Martínez, R. E. G. (2010). Satisfacción laboral y percepción de salud mental en profesores. *Revista Mexicana de Investigación en Psicología*, 31-36.
- Olivera-Garay, Y. J., Leyva-Cubillas, L. L., & Napán-Yactayo, A. C. (2021). Organizational climate and its influence on the work performance of workers. *Revista Científica de la UCSA*, 8(2), 3-12. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003>
- Organización de las Naciones Unidas. (2023). *La docencia no es atractiva: Faltan maestros y sobra estrés*. ONU. <https://news.un.org/es/story/2023/10/1524617>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la C. y la C. [UNESCO]. (2024). *Informe sobre la tecnología en la educación*. <https://news.un.org/es/story/2023/07/1522972#:~:text=Los%20pa%C3%ADses%20deben%20establecer%20normas%20para%20la%20forma,la%20Educaci%C3%B3n%20la%20Ciencia%20y%20la%20Cultura%20%28UNESCO%29.>

- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Estrés Laboral*.
file:///C:/Users/Edmundo%20Ismael/Downloads/wcms_475146.pdf
- Organización mundial de la salud. (2022). *La salud mental en el trabajo*. OMS.
<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- Organización mundial de la Salud. (2024, septiembre 2). *La salud mental en el trabajo*.
<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- Ortiz Guzmán, A. (2020). El estrés laboral: Origen, consecuencias y cómo combatirlo.
Revista Daena: International Journal of Good Conscience, 15(3).
- P. Robbins, & Timothy a Judge. (2013). Comportamiento Organizacional. *Pearson: Educación*, 14.
https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Palacios-Dueñas, A. E., Loor-Peña, J. M., Macías-Macías, K. M., & Ortega-Macías, W. R. (2020). Incidencia de la tecnología en el entorno educativo del Ecuador frente a la pandemia del covid-19. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 5(10), 754-773. <https://doi.org/10.23857/pc.v5i10.1850>
- Paredes Botina, L. C. (2017). Relaciones interpersonales en el bienestar laboral. *Boletín Informativo CEI*, 4(2), 18-23.
<https://revistas.umariana.edu.co/index.php/BoletinInformativoCEI/article/view/1364>
- Parra Velazco, L. Y., & Vázquez Martínez, M. G. (2017). Muestreo probabilístico y no probabilístico. En *Licenciatura en* (Vol. 3).
- Payne, R. A. (2005). *Técnicas de relajación*. Editorial Paidotribo.
- Pedraza Gutiérrez, I. J. (2016). *Determinantes que hacen al gerente un buen líder en la gestión de empleados y su relación en la rotación de personal [Especialista en Alta Gerencia, Universidad Militar Nueva Granada]*. <http://hdl.handle.net/10654/14512>
- Pérez, M. I. T. (1987). *La satisfacción laboral*. Escuela Social de Valencia.
- Pérez-Vallejo, L. M., Vilariño-Corella, C. M., & Ronda-Pupo, G. A. (2017). El cambio organizacional como herramienta para coadyuvar con la implementación de la estrategia. *Ingeniería Industrial*, 38(3), 323-332.
- Pisco, M. C. (1999). Satisfacción laboral y productividad. *Revista de psicología*, 3(5).
- Prilleltensky, I., Neff, M., & Bessell, A. (2016). Teacher Stress: What It Is, Why It's Important, How It Can be Alleviated. *Theory Into Practice*, 55(2), 104-111.
<https://doi.org/10.1080/00405841.2016.1148986>
- Pulido-Garzón, A., Guerrero-Julio, M., & Celis-Patiño, Y. (2019). Impacto de las relaciones humanas en la competitividad de las asociaciones. *Revista UIS Ingenierías*, 18(1), 61-71.

- Ramos, V., & Jordao, F. (2014). Género y Estrés Laboral: Semejanzas y Diferencias de Acuerdo a Factores de Riesgo y Mecanismos de Coping. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 14(2), 218-229.
- Randall Ray, A. J. (2012). *Psicología del trabajo*. Pearson educación.
- Real Academia Española. (2024). *Liderazgo*. Real Academia Española.
<https://dle.rae.es/liderazgo>
- Real Academia española RAE. (2019). *autonomía*.
- Reeve, J. (2024). *Understanding motivation and emotion*. John Wiley & Sons.
- Regueiro, A. (2017). *CONCEPTOS BÁSICOS: ¿QUE ES EL ESTRÉS Y CÓMO NOS AFECTA?* [Universidad de Málaga].
<https://www.uma.es/media/files/tallerestr%C3%A9s.pdf>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Organizational behavior* (Decimotercera). Pearson Educación.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Essentials of organizational behavior*. pearson.
- Rojas Vásquez, W. J., & Távara Zegarra, U. Y. (2017). *Cultura organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Universidad Marcelino Champagnat*.
- Rosas, C. C. (2001). Indicadores de cohesión grupal a considerar para su diagnóstico. *Acta odontológica venezolana*, 39(2), 4-9.
- Salmeron Acosta, M. de L. (2022). *Comunicación asertiva incide en las relaciones interpersonales de estudiantes en una institución educativa Guayaquil Ecuador, 2022*.
- Salto Vera, S. L. (2018). *Diseño de políticas administrativas para el control de inventario y procesos comerciales de la distribuidora tocayito de la ciudad de Guayaquil*. Guayaquil: ULVR, 2018.
- Sánchez Carlessi, H., Reyes Romero, C., & Mejía Sáenz, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*.
<https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Sánchez de Gallardo, M., & Mantilla de Gil, M. (2005). Situaciones generadoras de los niveles de estrés en docentes universitarios. *Revista Venezolana de Ciencias Sociales*, 9(1), 140-162.
- Sánchez, L. (2010). *¿Qué es el clima laboral?* Emprende Pyme.
<https://emprendepyme.net/que-es-el-clima-laboral.html>
- Sorados Palacios, M. M. (2010). *Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]*.
<https://hdl.handle.net/20.500.12672/2388>

- Sousa, V. D., Driessnack, M., & Mendes, I. A. C. (2007). An overview of research designs relevant to nursing: Part 1: quantitative research designs. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 15(3), 502-507. <https://doi.org/10.1590/S0104-11692007000300022>
- Sousa-Poza, A., & Sousa-Poza, A. A. (2000). Well-being at work: a cross-national analysis of the levels and determinants of job satisfaction. *The Journal of Socio-Economics*, 29(6), 517-538. [https://doi.org/10.1016/S1053-5357\(00\)00085-8](https://doi.org/10.1016/S1053-5357(00)00085-8)
- Spremolla, G. C. (1994). Sobre el concepto de relaciones laborales. *Revista de la Facultad de Derecho*, 6, 103-114.
- Terapify. (2018, diciembre 25). *Alteraciones psicológicas y mentales a causa del estrés*. Terapify. <https://www.terapify.com/blog/alteraciones-psicologicas-y-mentales-a-causa-del-estres/>
- Terigi, F. (2009a). Carrera docente y políticas de desarrollo profesional. *Veláz de Medrano, C. y Vaillant, D.(comp.), Aprendizaje y desarrollo profesional docente*, 89-99.
- Terigi, F. (2009b). Carrera docente y políticas de desarrollo profesional. *Veláz de Medrano, C. y Vaillant, D.(comp.), Aprendizaje y desarrollo profesional docente*, 89-99.
- Trebilcock, A. (2012). *Relaciones laborales y gestión de recursos humanos*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT).
- Universidad Internacional de La Rioja (UNIR). (2023, mayo 21). *La cultura organizacional de una empresa: concepto e importancia*. Universidad Internacional de La Rioja (UNIR). <https://mexico.unir.net/noticias/economia/cultural-organizacional/>
- Universidad Internacional de La Rioja (UNIR). (2024, septiembre 5). *Escalafón Docente en Ecuador: categorías, salarios y ascensos*. Universidad Internacional de La Rioja (UNIR). <https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/escalafon-docente-ecuador/>
- Valenzuela Salazar, N. L., Buentello Martínez, C. P., & Ramos Gallardo Gustavo Adolfo. (2015). Análisis de la insatisfacción laboral en una mediana empresa de sector servicios. *Repositorio de la Red Internacional de Investigadores en Competitividad*, 9(1), 945-963. <file:///C:/Users/Edmundo%20Ismael/Downloads/53-Texto%20del%20art%C3%ADculo-308-1-10-20160429.pdf>
- Valero, V., Pari, M., Mamani, H., & Laurente, V. (2023a). Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del sistema sanitario público en Perú. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(Especial 9), 150-161. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.e9.10>
- Valero, V., Pari, M., Mamani, H., & Laurente, V. (2023b). Estrés y satisfacción laboral en profesores del altiplano peruano. *Encuentros: Revista de Ciencias Humanas, Teoría Social y Pensamiento Crítico (Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt)*, 17, 205-216. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7527638>

- Vallejo Espinoza, V. S., & Portalanza Chavarría, A. (2017). Importancia de la Gestión del Talento Humano como Estrategia para la Atracción y Retención de Docentes en las Organizaciones Educativas del Ecuador. *Podium*, 145-168.
- VEIGA DE CABO, J., DE LA FUENTE DÍEZ, E., & ZIMMERMANN VERDEJO MARTA. (2008). Modelos de estudios en investigación aplicada: conceptos y criterios para el diseño. *Medicina y seguridad del trabajo*, 54(210), 81-88.
- Veloz Montano, M. de las N., González Martínez, M. de la C., & Pérez Lemus, L. (2023). Interdisciplinary Exploration of the Impact of Job Stress on Teachers' Lives. *Interdisciplinary Rehabilitation / Rehabilitacion Interdisciplinaria*, 3, 57. <https://doi.org/10.56294/ri202357>
- Vera Zapata, J. A. (2021). Estrés laboral y desempeño en docentes de Psicología Clínica de la Universidad Técnica de Babahoyo. *Revista Ecuatoriana de Psicología*, 4(9), 143-151. <https://doi.org/10.33996/repsi.v4i9.59>
- Viamontes, D. G. (2010). Satisfacción laboral. Una aproximación teórica. *Contribuciones a las ciencias sociales*, 1(2), 5.
- Wadsworth, E., Dhillon, K., Shaw, C., Bhui, K., Stansfeld, S., & Smith, A. (2006). Racial discrimination, ethnicity and work stress. *Occupational Medicine*, 57(1), 18-24. <https://doi.org/10.1093/occmed/kql088>
- Williams, D. R., & Mohammed, S. A. (2009). Discrimination and racial disparities in health: evidence and needed research. *Journal of Behavioral Medicine*, 32(1), 20-47. <https://doi.org/10.1007/s10865-008-9185-0>
- Williams, M., Teasdale, J., Zindel, S., & Kabat, J. (2010). *Vencer la depresión: descubre el poder de las técnicas del mindfulness* (Ediciones Paidós).
- Xie, Y., Tian, J., Jiao, Y., Liu, Y., Yu, H., & Shi, L. (2021). The Impact of Work Stress on Job Satisfaction and Sleep Quality for Couriers in China: The Role of Psychological Capital. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.730147>
- Xue, Y. (2015). Racial and ethnic minority nurses' job satisfaction in the U.S. *International Journal of Nursing Studies*, 52(1), 280-287. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2014.10.007>
- Yu, X., Wang, P., Zhai, X., Dai, H., & Yang, Q. (2015). The Effect of Work Stress on Job Burnout Among Teachers: The Mediating Role of Self-efficacy. *Social Indicators Research*, 122(3), 701-708. <https://doi.org/10.1007/s11205-014-0716-5>
- Zaccaro, A., Piarulli, A., Laurino, M., Garbella, E., Menicucci, D., Neri, B., & Gemignani, A. (2018). How Breath-Control Can Change Your Life: A Systematic Review on Psycho-Physiological Correlates of Slow Breathing. *Frontiers in Human Neuroscience*, 12. <https://doi.org/10.3389/fnhum.2018.00353>

Zavala Zavala, J. (2008). Estrés y burnout docente: conceptos, causas y efectos. *Educación*, 17(32), 67-86. <https://doi.org/10.18800/educacion.200801.004>

Zuniga-Jara, S., & Pizarro-Leon, V. (2018). Mediciones de Estrés Laboral en Docentes de un Colegio Público Regional Chileno. *Información tecnológica*, 29(1), 171-180. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642018000100171>

ANEXOS

Dimensiones y Reactivos del Cuestionario ED-6

No	Reactivo	Dimensiones	Siglas
1	Me cuesta tranquilizarme tras los contratiempos laborales.	Nivel de estrés por ansiedad	EAN1
2	En muchos momentos de la jornada laboral me siento tenso y nervioso.	Nivel de estrés por ansiedad	EAN2
3	La tensión del trabajo está alterando mis hábitos de sueño.	Nivel de estrés por ansiedad	EAN3
4	Hay tareas laborales que afronto con temor.	Nivel de estrés por ansiedad	EAN4
5	Los problemas laborales están afectando mi salud física.	Nivel de estrés por ansiedad	EAN5
6	La tensión en el trabajo está alterando mis hábitos alimenticios.	Nivel de estrés por ansiedad	EAN6
7	En la Institución Educativa se dan situaciones de tensión que hacen que me entre sudores fríos.	Nivel de estrés por ansiedad	EAN7
8	Ante los problemas en el trabajo siento que se me altera la respiración.	Nivel de estrés por ansiedad	EAN8
9	La tensión laboral hace que vaya al baño con más frecuencia de lo normal.	Nivel de estrés por ansiedad	EAN9
10	Tomo algunos tranquilizantes o fármacos para aliviar mi malestar físico por sentir presión en el trabajo.	Nivel de estrés por ansiedad	EAN10
11	Me siento triste con más frecuencia de lo que era normal en mí por los problemas laborales.	Nivel de estrés por depresión	EDEP1
12	Tiendo a ser pesimista ante los problemas del trabajo.	Nivel de estrés por depresión	EDEP2

13	Ve el futuro sin ilusión alguna.	Nivel de estrés por depresión	EDEP3
14	Tengo la sensación de estar desmoronándome emocionalmente.	Nivel de estrés por depresión	EDEP4
15	Siento ganas de llorar sin una razón aparente.	Nivel de estrés por depresión	EDEP5
16	Me falta energía para afrontar la labor de profesor.	Nivel de estrés por depresión	EDEP6
17	Me cuesta concentrarme cuando me pongo a trabajar.	Nivel de estrés por depresión	EDEP7
18	Creo que no hay buenos o malos profesores, sino buenos o malos alumnos.	Nivel de estrés por creencias desadaptativas	ECREP1
19	Incluir alumnos con Necesidades Educativas Especiales en el aula es un error que perjudica el rendimiento del resto.	Nivel de estrés por creencias desadaptativas	ECREP2
20	Me pagan por enseñar, no por formar personas.	Nivel de estrés por creencias desadaptativas	ECREP3
21	Me incómoda tener que enseñar a estudiantes que no valoran la educación.	Nivel de estrés por creencias desadaptativas	ECREP4
22	Acabo las jornadas de trabajo extenuado/a.	Nivel de estrés por presión laboral	EPREL1
23	A medida que avanza la jornada laboral siento más necesidad de que ésta acabe.	Nivel de estrés por presión laboral	EPREL2
24	Realizar mis programaciones curriculares me resulta difícil.	Nivel de estrés por presión laboral	EPREL3
25	A algunos alumnos lo único que les pido es que no me molesten mientras enseñe a los demás.	Nivel de estrés por presión laboral	EPREL4
26	Hay clases en las que empleo más tiempo en llamar la atención (reñir) que en explicar.	Nivel de estrés por presión laboral	EPREL5
27	Los malos momentos personales de los estudiantes me afectan personalmente.	Nivel de estrés por presión laboral	EPREL6
28	Me afecta las agresiones verbales por parte de los estudiantes.	Nivel de estrés por presión laboral	EPREL7
29	Me desmotiva la falta de apoyo de los padres en problemas de disciplina de sus hijos.	Nivel de estrés por presión laboral	EPREL8

30	Me afecta la rivalidad entre grupos de profesores.	Nivel de estrés por presión laboral	EPREL9
31	Siento estar lejos de mi autorrealización profesional y laboral.	Nivel de estrés por presión laboral	EPREL10
32	Estoy bastante distanciado del ideal de profesor con el que comencé.	Nivel de estrés por presión laboral	EPREL11
33	He perdido la motivación por la enseñanza.	Nivel de estrés por presión laboral	EPREL12
34	Me desalienta la inestabilidad de mi puesto como docente en la institución educativa.	Nivel de estrés por presión laboral	EPREL13
35	El aula (o aulas) en la que trabajo me resulta acogedora.	Nivel de estrés por mal afrontamiento	EMAF1
36	Mis relaciones sociales fuera de la institución (familia, pareja, amigos, etc.) son muy buenas.	Nivel de estrés por mal afrontamiento	EMAF2
37	Mis compañeros cuentan con mi apoyo moral y profesional.	Nivel de estrés por mal afrontamiento	EMAF3
38	Afronto con eficacia los problemas que a veces surgen con los compañeros de trabajo.	Nivel de estrés por mal afrontamiento	EMAF4
39	Resuelvo con facilidad los problemas del trabajo y con mis estudiantes.	Nivel de estrés por mal afrontamiento	EMAF5

Dimensiones y Reactivos del Cuestionario NTP-394

No	Reactivos	Dimensiones	Siglas
1	¿Qué tan satisfecho se siente con las condiciones físicas de su trabajo?	Extrínseco	SLEXT1
2	¿Qué tan satisfecho se siente con la libertad para elegir su propio método de trabajo en la institución?	Intrínseco	SLEXT2
3	¿Qué tan satisfecho se siente con sus compañeros de trabajo?	Extrínseco	SLEXT3
4	¿Qué tan satisfecho se siente con el reconocimiento que obtiene por el trabajo bien hecho?	Intrínseco	SLEXT4
5	¿Qué tan satisfecho se siente con su superior inmediato?	Extrínseco	SLEXT5
6	¿Qué tan satisfecho se siente con la responsabilidad que se le ha asignado en la institución?	Intrínseco	SLEXT6

7	¿Qué tan satisfecho se siente con su salario?	Extrínseco	SLEXT7
8	¿Qué tan satisfecho se siente con la posibilidad de usar sus capacidades en la institución?	Intrínseco	SLEXT8
9	¿Qué tan satisfecho se siente con las relaciones entre autoridades y docentes en su institución?	Extrínseco	SLINT1
10	¿Qué tan satisfecho se siente con sus posibilidades de promocionar sus conocimientos en la institución?	Intrínseco	SLINT2
11	¿Qué tan satisfecho se siente con el modo en que la institución educativa está gestionada?	Extrínseco	SLINT3
12	¿Qué tan satisfecho se siente con la atención que se presta a las sugerencias que hace en su trabajo?	Intrínseco	SLINT4
13	¿Qué tan satisfecho se siente con su horario de trabajo?	Extrínseco	SLINT5
14	¿Qué tan satisfecho se siente con la variedad de tareas que realizas en su trabajo?	Intrínseco	SLINT6
15	¿Qué tan satisfecho se siente con la seguridad en el trabajo?	Extrínseco	SLINT7
