



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
(UTN)**

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

CARRERA: PSICOLOGÍA GENERAL (REDISEÑO)

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

TEMA:

“El estrés y su incidencia en la satisfacción laboral en los docentes de la
Unidad Educativa Priorato del Cantón Ibarra”

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

Línea de investigación:

Desarrollo Social y del Comportamiento Humano

Autor: Maritza Lizbeth Pabon Valdez

Director: MSc. Juan Fernando Jaramillo Mantilla

Ibarra – 2025



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
FACULTAD DE EDUCACIÓN, CIENCIA
Y TEGNOLOGIA

Ibarra, 20 de enero de 2025

MSc. Juan Fernando Jaramillo Mantilla
DIRECTOR DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

CERTIFICA:

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


①
MSc. Juan Fernando Jaramillo M.
C.C.:171481807-5



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
BIBLIOTECA UNIVERSITARIA

I. 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 DEL CONTACTO			
CÉDULA IDENTIDAD:	DE	1004226385	
APELLIDOS NOMBRES:	Y	PABON VALDEZ MARITZA LIZBETH	
DIRECCIÓN:	Lago Agrio - Nueva Loja		
EMAIL:	mlpabonv25@gmail.com		
TELÉFONO FIJO:	0959636722	TELÉFONO MÓVIL:	09596367222

DATOS DE LA OBRA	
TÍTULO:	El estrés y su incidencia en la Satisfacción Laboral en los docentes de la Unidad Educativa Priorato del Cantón Ibarra.
AUTOR (ES):	Pabon Valdez Maritza Lizbeth
FECHA: DD/MM/AAAA	22/01/2025
SOLO PARA TRABAJOS DE GRADO	
PROGRAMA:	<input checked="" type="checkbox"/> PREGRADO <input type="checkbox"/> POSGRADO
TÍTULO POR EL QUE OPTA:	Licenciatura en Psicología
ASESOR /DIRECTOR:	Dr. Marco Antonio Tafur Vasconez / MSc. Juan Fernando Jaramillo Mantilla

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 22 días, del mes de enero de 2025

EL AUTOR:

Firma: 
Nombre: Maritza Lizbeth Pabon Valdez

DEDICATORIA

Llena de alegría y satisfacción dedico este trabajo a todos aquellos que formaron parte en mi proceso de formación, personas que sin duda fueron los pilares que mantenían en pie este sueño que sin esperar nada a cambio me brindaron su apoyo incondicional, esto es por y para ustedes amados padres Enma Valdez y Eduardo Pabon quienes nunca me dejaron sola en este proceso, a mis 9 hermanas y mi hermano que con ánimos y palabras de aliento me guiaban por el camino correcto. Muchas de las veces me salvaron de aprietos me motivaron con sus mensajes, llamadas donde me motivaron a seguir, ustedes son mi fuente de inspiración y el motor de mi vida.

AGRADECIMIENTO

Deseo expresar un agradecimiento especial a la Universidad Técnica del Norte por brindarme una educación de calidad y en especial por los excelentes docentes que me guiaron en el transcurso de mi formación profesional, gracias por sus enseñanzas y conocimientos brindados.

También quiero agradecer profundamente a mi director de Tesis MSc. Juan Fernando Jaramillo por su confianza, apoyo, paciencia durante todo este proceso, también a mi Asesor de tesis el MSc. Marco Antonio Tafur, sus conocimientos, experiencias y asesoría fueron cruciales para el desarrollo y el cumplimiento de uno de los objetivos más importantes de mi vida.

A mis amigos Universitarios Nayeli, María José, Estefanía, Lady, Cristian y Jon quienes estuvieron presentes en momentos más difíciles, gracias por sus locuras detalles y cariño sobre todo por la compañía, las risas y travesuras.

Por ultimo y lo más importante un eterno agradecimiento a mis padres Emma Valdez y Eduardo Pabon por confiar en su hija y darme la oportunidad de salir a cumplir mis sueños, a mis hermanos que sin dudarlo me brindaron su ayuda.

Cada uno de ustedes contribuyó con un granito de arena para construir este bello sueño, personitas que atesoro y atesorare por siempre en mi corazón, los recordaré con gran orgullo y satisfacción.

RESUMEN EJECUTIVO

La satisfacción laboral hace se hace mención al nivel de bienestar que experimentan los trabajadores en sus áreas de trabajo, a diferencia del estrés, pues este es una respuesta negativa ante la exigencia y la gran demanda laboral. El objetivo de la presente investigación es analizar al estrés y su incidencia en la satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa “Priorato” del Cantón Ibarra. La metodología utilizada es de tipo mixta porque hace uso del enfoque cualitativo para el análisis de la información y cuantitativo en las encuestas aplicadas a los docentes para recolección de datos. Adicional a ello es de tipo descriptivo, ya que recopila información cuantificable para ser usada en un análisis de la muestra, con un alcance correlacional del universo estudiado. Para el análisis, los datos fueron procesados por medio del programa IBM Statistics SPSS versión 25. Los resultados más relevantes obtenidos a través del Test de Estrés ED6 y Test NTP 394 de Satisfacción Laboral muestran que los docentes de la Unidad Educativa Priorato del Cantón Ibarra. presentan importantes indicadores de estrés y una baja satisfacción laboral, además se encontró la existencia de una correlación estadísticamente significativa (sig. asit=0,001) positiva ($P=0,478$) media entre las variables estudiadas, por lo tanto se generó la necesidad de proponer una guía encaminada a mejorar estas problemáticas encontradas en la población estudiada la cual conlleva dos talleres detallados, el primero de ellos va enfocado a reducir los niveles de estrés y el segundo a aumentar los niveles de satisfacción laboral que deberán ser aplicados de manera recurrente para obtener los resultados deseados.

Palabras clave: Satisfacción Laboral, estrés laboral, docentes.

ABSTRACT

Job satisfaction refers to the level of well-being that workers experience in their work areas, unlike stress, since this is a negative response to the demands and great work demands. The objective of this research is to analyze stress and its impact on the job satisfaction of teachers at the "Priorato" Educational Unit of the City of Ibarra. The methodology used is mixed because it uses the qualitative approach for the analysis of the information and the quantitative approach in the surveys applied to teachers for data collection. Additionally, it is descriptive in nature, since it collects quantifiable information to be used in an analysis of the sample, with a correlational scope of the universe studied. For analysis, the data were processed using the IBM Statistics SPSS version 25 program. The most relevant results obtained through the ED6 Stress Test and NTP 394 Job Satisfaction Test show that the teachers of the Priorato Educational Unit of the City of Ibarra present important indicators of stress and low job satisfaction, in addition, the existence of a statistically significant correlation (sig. asit=0.001) positive (P=0.478) average between the variables studied, therefore the need to propose a guide aimed at improving These problems found in the population studied which involves two detailed workshops, the first of which is focused on reducing stress levels and the second on increasing levels of job satisfaction that must be applied recurrently to obtain the desired results.

Keywords: Job satisfaction, job stress, teachers.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN	12
Objetivos	13
Objetivo General	13
Objetivos Específicos	13
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	14
1.1 Psicología Organizacional.....	14
1.1.1 Conceptos	14
1.1.2 Importancia.....	15
1.1.3 Teorías de la psicología organizacional.....	15
1.2 El Estrés Laboral	17
1.2.1 Definiciones.....	17
1.2.2 Clasificación.....	17
1.2.3 Causas del estrés laboral.....	18
1.2.4 Efectos del estrés laboral.....	19
1.2.5 Dimensiones del estrés laboral.....	19
1.3 Satisfacción Laboral	21
1.3.1 Definiciones	21
1.3.2 Dimensiones de la satisfacción laboral	22
1.3.3 Relación del estrés y la satisfacción laboral	24
CAPÍTULO II: MATERIALES Y MÉTODOS	26
2.1 Tipo de Investigación	26
2.2 Instrumentos	27
2.3 Pregunta de Investigación e Hipótesis	30
2.4 Participantes	30
2.5 Procedimiento.....	31
CAPÍTULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	32
3.1 Estadísticos descriptivos	32
3.1.1 Descriptivos de estrés docente.....	32
3.1.2 Descriptivos de satisfacción laboral	32
3.2 Caracterización de variables.....	33
3.2.1 Niveles de Estrés Laboral.....	33
3.2.2 Niveles de Satisfacción Laboral.....	34

3.3 Tablas cruzadas	34
3.3.1 Estrés Laboral con Sexo y Autodefinition Étnica.....	34
3.3.2 Satisfacción Laboral con Sexo	36
3.3.3 Satisfacción Laboral con Etnia.	37
3.4 Correlaciones.....	38
3.4.1 Correlación Estrés y Satisfacción Laboral.....	38
3.4.2 Hipótesis de Estrés y Datos Sociodemográficos.	39
3.4.3 Hipótesis Satisfacción Laboral y datos sociodemográficos.	41
CAPÍTULO IV: PROPUESTA.....	44
4.1 Nombre de la propuesta: GUÍA DIDÁCTICA	44
4.2 Introducción de la Guía.....	44
4.3 Objetivos de la Guía.....	44
4.4 Contenidos de la Guía	44
4.4.1 Estrés.	44
4.4.2 Satisfacción Laboral.	45
4.5 Estrategia.....	45
4.5.1 Taller # 1 Dirigido a docentes para disminuir el estrés.	45
4.5.2 Taller # 2 Dirigido a docentes para aumentar la satisfacción Laboral	45
CONCLUSIONES	53
RECOMENDACIONES:.....	54
REFERENCIAS.....	55
ANEXOS.....	60

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. <i>Dimensiones y Reactivos del Cuestionario de Estrés Docente ED-6</i>	25
Tabla 2. <i>Dimensiones y Reactivos del Cuestionario de Satisfacción Laboral</i>	26
Tabla 3. <i>Índice de Fiabilidad (Alfa de Cronbach) del Test de Estés Laboral</i>	27
Tabla 4 <i>Índice de Fiabilidad (Alfa de Cronbach) del Test de Satisfacción Laboral</i>	28
Tabla 5. <i>Índice de Fiabilidad (Alfa de Cronbach) del Test de Satisfacción y Estrés</i>	30
Tabla 6. <i>Estadísticos descriptivos de estrés docente.</i>	30
Tabla 7. <i>Porcentajes de estrés laboral</i>	31
Tabla 8. <i>Nivel total de satisfacción laboral</i>	40
Tabla 9. <i>Tabla cruzada Nivel total de estrés y Sexo</i>	41
Tabla 10. <i>Tabla cruzada nivel total de satisfacción laboral y sexo</i>	42
Tabla 11. <i>Tabla cruzada nivel total de satisfacción laboral y autodefinición étnica</i>	43
Tabla 12. <i>Tabla de Kolmogórov-Smirnov para edad y años de experiencia.</i>	44
Tabla 13. <i>Rho de Spearman para correlación estrés y satisfacción laboral</i>	45
Tabla 14. <i>Estadístico de U de Mann Whitney</i>	46
Tabla 15. <i>Medias Sexo y Estrés</i>	47
Tabla16. <i>Prueba de hipótesis</i>	47
Tabla 17. <i>Estadístico de U de Mann Whitney</i>	48
Tabla 18. <i>Tabla de medias entre sexo y satisfacción Laboral</i>	49
Tabla 19. <i>Prueba de Hipótesis</i>	50
Tabla 20. <i>Medias entre satisfacción laboral y autodefinición étnica</i>	50
Tabla 21. <i>Desarrollo del taller</i>	54
Tabla 22. <i>Desarrollo del taller</i>	58

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. <i>Cajones con la mediana de sexo con respecto al estrés</i>	47
Figura 2. <i>Prueba de Kruskal- Wallis para total de estrés con autodefinición étnica</i>	48
Figura 3. <i>Diagrama de cajas simples de Total Satisfacción Laboral por autodefinición étnica</i>	49

INTRODUCCIÓN

Motivación para la Investigación

El impulso de este estudio proviene de la creciente inquietud sobre el efecto del estrés en el rendimiento y bienestar de los profesores en la Unidad Educativa "Priorato" del Cantón Ibarra. El trabajo del docente supone afrontar diversas exigencias, tales como la organización de clases, la evaluación de los alumnos, la administración de conflictos y la adaptación a modificaciones en el currículo, lo que puede generar altos niveles de estrés (Molina y López, 2019). Además, elementos como el ambiente de trabajo en la organización, la escasez o falta de recursos requeridos para realizar las tareas, y la presión incesante por obtener resultados académicos óptimos, pueden agravar considerablemente este fenómeno. Estas situaciones pueden provocar altos grados de estrés, insatisfacción y cansancio, impactando tanto en el bienestar emocional como en el desempeño de las personas implicadas (Sagredo-Lillo et al., 2020). El interés en este tema se basa en entender más a fondo los distintos elementos que afectan el ambiente educativo, como las dinámicas de la organización, las exigencias laborales, la disponibilidad de recursos y las expectativas de la institución. Es crucial examinar estos factores y su influencia en el bienestar físico y emocional de los docentes para determinar las raíces del estrés en el trabajo. Con este entendimiento, se busca crear e instaurar estrategias y tácticas efectivas que faciliten la administración del estrés y fomenten un entorno educativo más sano, balanceado y productivo para los profesores.

Problema de Investigación

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

¿El estrés del docente de la Unidad Educativa "Priorato" incide negativamente en la satisfacción laboral?

El estrés persistente "puede causar fatiga emocional y disminuir la calidad de la enseñanza que proporcionan los profesores" (Campos, 2016). Este panorama es particularmente relevante en la Unidad Educativa "Priorato", donde los retos diarios, como la exigencia de satisfacer los estándares académicos, la escasez de recursos apropiados y la obligación de manejar múltiples responsabilidades, pueden causar una considerable disminución en la satisfacción en el trabajo. Esta insatisfacción no solo impacta en el bienestar y la motivación de los docentes, sino que también incide en el proceso de instrucción-aprendizaje, afectando el rendimiento y crecimiento de los alumnos, además, estos problemas pueden impactar de manera adversa en la dinámica global de la comunidad educativa, impactando en las relaciones interpersonales y el ambiente organizativo dentro de la institución (López-Gil y Molina, 2018).

Justificación

La razón detrás de esta investigación se basa en la importancia de fomentar un ambiente de trabajo saludable para los maestros, aceptando que una elevada satisfacción en el trabajo no solo potencia su bienestar personal, sino que también tiene un impacto positivo en el desempeño escolar y en el entorno educativo. Al comprender los elementos que producen estrés y su efecto en la satisfacción en el trabajo, se podrán sugerir intervenciones y programas de

soporte específicos, tales como talleres de gestión del estrés, orientación psicológica y mejoras en las condiciones de trabajo (Angulo et al., 2020). Estos esfuerzos ayudarán considerablemente a disminuir el estrés de los docentes al tratar las raíces de su incomodidad y proporcionar soluciones eficaces y al aplicar tácticas enfocadas en el bienestar de los maestros, se promoverá un ambiente de trabajo más positivo, en el que los educadores se sientan apreciados, respaldados y estimulados. Este entorno favorable no solo potencia su satisfacción y bienestar mental, sino que también robustece su dedicación y rendimiento laboral. En consecuencia, se promoverá una educación de alta calidad, dado que docentes con mayor estabilidad emocional pueden brindar experiencias de aprendizaje más enriquecedoras y eficaces, favoreciendo tanto a los alumnos.

Los beneficiarios directos de esta investigación son los docentes de la Unidad Educativa Priorato del Cantón Ibarra. pues a partir de los resultados obtenidos se plantea la guía para reducir los niveles de estrés y aumentar la satisfacción laboral, así mismo las Autoridades de la misma institución y por último el estudiante investigador. Por otro lado, como beneficiarios indirectos se encuentran los padres de familia y estudiantes de la Institución Educativa debido al impacto positivo que esto genera en la calidad de la educación.

Objetivos

Objetivo General

Analizar el estrés y su incidencia en la satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa Priorato”.

Objetivos Específicos

- Caracterizar los niveles de estrés y satisfacción laboral que tienen los docentes de la Unidad Educativa "Priorato".
- Identificar la correlación existente entre el estrés y la satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa " Priorato".
- Diseñar estrategias para la disminución del estrés y el aumento de la satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa "Priorato".

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 Psicología Organizacional

Desempeñando un poco de su historia la Psicología Organizacional, sus orígenes se remontan a la Primera Guerra Mundial, con el fin de mejorar la eficiencia los psicólogos comenzaron a aplicar sus conocimientos en las fábricas y en el ejército. Walter Dill Scott fue uno de los primeros psicólogos que se interesó por la psicología organizacional (Villegas, 2023), así mismo ya centrándonos en la actualidad la psicología organizacional es una rama de la psicología que se encuentra muy relacionada al campo laboral cuyo objetivo es mantener el orden, la buena organización, un buen clima laboral y la ergonomía, favoreciendo al desarrollo tanto de la empresa como también del trabajador, prevaleciendo siempre el bienestar individual como el grupal por ello es importante conocer sobre cómo esta rama de la psicología puede ayudar enormemente en el subdesarrollo de una empresa.

1.1.1 Conceptos

Ya centrándonos en la conceptualización de la Psicología Organizacional hay que tomar en cuenta que esta es una rama de la psicología especializada en el estudio de la conducta, comportamiento y experiencias del ser humano en el contexto de las organizaciones desde una perspectiva individual, grupal y organizacional cuyo objetivo principal es mejorar la eficacia, el rendimiento y la productividad de las organizaciones, además busca potenciar el desarrollo tanto personal y la calidad de vida laboral de los empleados en el trabajo, por tanto, podemos decir que al hablar de Psicología Organizacional representa poner a la psicología a favor del progreso de las organizaciones y el desarrollo en la calidad de vida de las personas dentro de esas organizaciones (Coronado, 2013). También se centra en comprender las interacciones y el comportamiento humano dentro de las organizaciones, con el fin de mejorar la eficiencia, productividad y rentabilidad de estas (Guevara, 2019). Además, busca alinear los intereses de la empresa con el desarrollo humano y profesional de los empleados, por lo que el profesional dedicado a esta área según Ramírez (2008), nos dice que está enfocada en el conducta de las personas en el ámbito organizacional que abarca al estudio, diagnóstico, intervención, gestión y administración del comportamiento humano dentro de las organizaciones cuyo principal objetivo es fomentar y unificar el aprendizaje de los miembros de la empresa como un todo para el desarrollo prospero de ambos.

Cabe mencionar que dentro de esta área la psicología organizacional tiene muchos campos de acción y no solamente en las empresas u organizaciones y claro ejemplo de esto es la relación que tiene en el ámbito educativo. Este campo también está estrechamente relacionado con la cultura de la organización debido a que tiene una gran influencia en la satisfacción, y empoderamiento de los empleados y no solamente a nivel empresarial, también incluye en este caso al ámbito educativo ya que puede contribuir a identificar y resolver problemas relacionados con el desempeño académico de los estudiantes y profesores (Rivas, 2023).

1.1.2 Importancia.

La importancia de la psicología organizacional está simbolizada como la clave para comprender la dinámica, el funcionamiento de las empresas y del personal que laboran en ellas con una meta principal; activar el potencial y asegurar la superación colectiva de la empresa. Además, dentro de las organizaciones existe un elemento que altera el rendimiento de los trabajadores, muy común en el ámbito laboral, el estrés laboral. E ahí la importancia que radica psicología organizacional cuyo deber es proveer un clima organizacional de trabajo cómodo y agradable, que no cause impacto al colaborador, ni de forma individual o colectiva (Lopez M. , 2023). Ya hablando de la importancia en el campo educativo, esta rama posee múltiples ventajas entre las cuales están; ayudar a analizar y mejorar la motivación y el bienestar emocional de los miembros de la comunidad educativa, mejorar la estructuración y organización de las instituciones educativas, identificar y abordar carencias en recursos y servicios básicos de saneamiento, como servicios higiénicos, comedores y cocinas, así como la distribución adecuada de material didáctico fundamental para mejorar la calidad y excelencia en la educación para fortalecer, mejorar la cultura y el clima de las organizaciones educativas (Rivas, 2023). Por esta razón vemos que dos campos de la psicología se combinan mutuamente para que psicólogo organizacional dentro del ámbito educativo haga uso de estrategias que les permitan acercarse a los miembros que conforman la Institución Educativa para crear un ambiente de trabajo seguro y saludable.

1.1.3 Teorías de la psicología organizacional.

Este campo de estudio se apoya en diversas teorías y modelos para lograr explicar y predecir el comportamiento humano en el contexto de las organizaciones y específicamente en el contexto laboral enfocada en entender cómo las personas interactúan entre sí y con su entorno laboral, así como en diseñar e implementar estrategias para mejorar el bienestar de los empleados y el rendimiento de la organización, a continuación, se detallan las teorías más relevantes de campo:

a. Clásica Racionalista

La teoría clásica racionalistas fue la primera dentro de la psicología organizacional, fue desarrollada Frederick Winslow Taylor, también conocida como la teoría de la administración científica de Taylor (o taylorismo), se enfoca en la gestión del trabajo, los trabajadores y por analizar los procesos productivos con el fin de incrementar la productividad y la eficiencia cuyas conclusiones sobre sus estudios los publicó en un libro llamado: “Principios del management científico” en el año de 1911 (Perez, 2016), Su funcionamiento trascendental se basaba en el desarrollo de técnicas y métodos para normalizar la producción a través de la descomposición de tareas complejas en un conjunto de tareas simples. En esta teoría Santos (2018), menciona que: “El hombre es un engranaje en la máquina de la eficiencia y la productividad, motivado por el miedo al hambre y la necesidad de dinero para sobrevivir por lo cual respondía únicamente ante las recompensas salariales” (p.2). Por tal motivo, las teorías desarrolladas por Taylor postulaban a las recompensas salariales como única fuente de

motivación para los trabajadores y, por lo tanto, establecían el sueldo como uno de los elementos más importantes de la psicología organizacional (Martínez, 2018).

Según Pérez (2016), esta teoría se basa en 4 principios básicos los cuales son:

Planeación: Los métodos informales de trabajo son reemplazados por la impremeditación de metodologías basadas en procedimientos científicos.

Preparación: Este principio nos habla sobre la selección, entrenamiento y desarrollo de cada trabajador al ya planificado método. Aquí se debe preparar los equipos y maquinarias de producción, así como la distribución, la disposición física y racional de las herramientas y los materiales.

Control: El trabajo debe controlarse para garantizar que se realiza de acuerdo con las políticas y estándares establecidos y los cronogramas planificados. Debe proporcionar instrucciones detalladas y supervisión para el desempeño de sus funciones.

Ejecución: La división del trabajo de manera igualitaria entre los mandos y empleados los mandos apliquen los principios del management científico para organizar el desempeño y el trabajo de las actividades que tienen los trabajadores.

b. Teoría de relaciones humanas

La teoría de las relaciones humanas es una teoría propuesta por Elton Mayo que enfatiza la importancia de las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo y el bienestar emocional de los empleados para mejorar la efectividad y la productividad organizacional, surgió como reacción y oposición a la teoría de clásica, que tradicionalmente consideraba a los trabajadores como elementos intercambiables de mecanismos de eficiencia y productividad y los motivaba principalmente por el miedo al hambre y al dinero para sobrevivir (Aguirre, 2015). Por lo que, según esta perspectiva de investigación, Martínez (2018), el principal objetivo de la psicología organizacional en esta teoría es obtener la armonía en la empresa relacionando la productividad con las emociones de los empleados intentando explicar los cambios en el entorno y en la empresa, revelando así la importancia de determinados procesos sociales.

Según Mayo y Lewin creían que los humanos en general son seres sociales que piensan y sienten por lo tanto, todos necesitan ser parte de un grupo y contar con ellos siendo el reconocimiento social y el sentido de pertenencia a un grupo factores importantes para desarrollar su motivación en el trabajo (Aguirre, 2015). Es así como en esta nueva teoría se empieza a reconocer al ser humano y valorarlo como tal.

c. Teoría de organización como sistema abierto

Esta tercera teoría nos manifiesta que el ser humano es un agente complejo y autónomo que actúa dentro de la organización y se caracterizan por estar en constante interacción con su entorno, tomando insumos, transformándolos y devolviendo productos al mismo, de este modo, las variables del contexto que pueden influir en el estado individual del trabajador (Rivas, 2023). Dentro de esta teoría se postula un nuevo concepto de organización al cual lo definen

como sistema que está compuesto por varios elementos que se mantienen entre sí una cooperación mutua para alcanzar objetivos y metas tanto individuales como también comunes.

1.2 El Estrés Laboral

En la actualidad en el ámbito laboral todo cambia a un ritmo acelerado y muchas de las actividades deben realizarse en un periodo de tiempo muy reducido; En vista de esta situación y debido a la gran demanda laboral la mayoría de las empresas u organizaciones han tomado medidas para que no exista bajas o perdidas dentro de las mismas y entre las soluciones más destacadas están el incrementado en los horarios de trabajo, sobrecarga laboral, mayor exigencias en actividades extra laborales, presión entre otros "soluciones" que son usados para lograr resultados inmediatos sin embargo son causantes de una enorme problemática en la salud y bienestar de los trabajadores llamada Estrés Laboral. Ya centrándonos en el campo docente vemos que actualmente se ven agobiados no sólo por las tareas profesionales propias del proceso docente, sino también por cargos administrativos y otros actividades que no se relacionan con su campo de preparación, lo que resulta en una sobrecarga laboral y emocional obligándolos a trabajar horas extras, dormir menos, reducir el tiempo de recreación y actividad física, tiempo de ocio, resultando en agotamiento físico y mental, falta de motivación, actitudes laborales negativas y bajo estado de ánimo.

1.2.1 Definiciones.

El término Estrés es una respuesta emocional o física causada por un desequilibrio entre las demandas percibidas y los recursos para afrontarlas en el trabajo (Ginebra, 2016) este tipo de estrés está influenciado por la organización del trabajo, el diseño del trabajo y las relaciones laborales, pudiendo ser desencadenado por factores emocionales, físicos, sociales o económicos cuyas consecuencias pueden ser graves para la salud física y mental de los trabajadores, así como para la productividad laboral impidiendo o paralizando el desarrollo productivo y próspero de la organización.

1.2.2 Clasificación.

Según hallazgos encontrados en diferentes investigaciones han clasificado al estrés de distintas maneras, sin embargo, las más nombradas según Fernández (2022), son el estrés laboral:

a. Episódico

Es el más común dentro del ámbito laboral que la mayoría de los trabajadores lo han experimentado en el transcurso de su vida, se basa en la presencia de cortos periodos de estrés que se dan por elementos o situaciones detonantes que deben resolverse en un periodo de tiempo determinado cuando la acción o actividad haya terminado, es decir, el estrés desaparece una vez terminada la tarea.

b. Crónico

Es considerado uno de los más alarmantes que existe debido a las consecuencias que este atrae a corto, mediano y largo plazo, aparece cuando uno o más factores estresantes ocurren en el trabajo y persisten durante mucho tiempo, afectando todos los aspectos de la vida de una persona las causas más comunes, tomando en cuenta al entorno educativo, se encuentran la sobrecarga laboral, inestabilidad laboral, ambiente de trabajo tóxico, remuneración baja y falta de incentivos.

c. Euroestrés

El estrés eufórico es uno de los tipos de estrés laboral más beneficiosos que podemos encontrar, ocurre cuando nos encontramos y nos adaptamos a diferentes estímulos, como un nuevo trabajo o carrera.

d. Diestrés:

Es un tipo de estrés laboral negativo que afecta a las personas en su salud ya sea a nivel emocional, psicológico y física, en este caso, el estrés se vuelve tan severo que no produce una respuesta adaptativa, sino que se convierte en una carga para el individuo y al no ser manejada adecuadamente, puede afectar la vida de una persona en todos los ámbitos, dando lugar a diversas afecciones como el síndrome de burnout o el trastorno de ansiedad generalizada.

1.2.3 Causas del estrés laboral.

Existen varios agentes que lo generan o que provocan el estrés laboral, pero, ya centrándonos en el personal docente de acuerdo a Saquicela (2020), se encuentran:

- a. Preocupación Excesiva, se puede presentar debido a las responsabilidades que tiene de mantener un ambiente favorable para sus alumnos lleno de aprendizaje.
- b. Relaciones Interpersonales que se mantiene con la comunidad educativa, con respecto a los estudiantes resulta un reto controlar, sobrellevar, y resolver los diferentes problemas de disciplina, aprendizaje y otros retos que pueden llevar a un desgaste emocional.
- c. Inseguridad Laboral, los procedimientos y la constante preparación a la se ven expuestos para mantener su puesto de trabajo en muchas de las ocasiones resultan muy extensos y desgastantes, tanto que terminan afectando su rendimiento y productividad que desafortunadamente estas exigencias se las deben cumplir por decisión de sus superiores.
- d. Sobrecarga Laboral, cuando la demanda excede la capacidad y competencias docentes en el desarrollo de sus funciones pueden desencadenar en la pérdida del control de sus emociones.
- e. Ambiente Laboral Tóxico, por ejemplo, el acoso laboral sufrido por un colega cercano o superiores.
- f. Falta de Motivación, la falta de reconocimiento dentro del ámbito laboral puede incidir en el desinterés y el bajo desempeño dentro del campo laboral.

Sin duda podemos decir que existen múltiples factores que pueden causar que se origine el estrés dentro del personal docente, ahora bien, los efectos que atraen son variados uno más fuerte que otro pero que al conjugarse dan como resultado al estrés laboral.

1.2.4 Efectos del estrés laboral.

Algunos de los efectos identificados en el personal docente está la ansiedad, la fatiga, el agotamiento o disminución de energía, depresión, cefaleas, hipertensión, insomnio, pérdida de cabello, obesidad, cambios en el estado de ánimo y autoestima (García A. , 2017). Por otra parte, Páez (2023), manifiesta que efectos pueden ser tanto físicos como también psicológicos como enfermedades y patologías como trastornos psicológicos que pueden llevar al suicidio. Ahora bien, desde el punto de vista de las empresas el estrés laboral es un elemento bastante preocupante debido a sus efectos altamente perjudiciales tales como el absentismo, alta rotación de empleados, lo que impide que se genere una cultura organizativa y disminución en la calidad del servicio/producto (Gonzales, 2018).

García (2023), en su trabajo de posgrado sobre los efectos del estrés laboral expresa que:

La exposición a situaciones de estrés no es en sí misma algo "malo" o negativo, solo cuando las respuestas de estrés son excesivamente intensas, frecuentes y duraderas pueden producirse diversos trastornos en el organismo. En la vida toda acción realizada tiene como efecto una reacción específica. (p. 10).

Por lo que existen diferentes tipos de efectos negativos del estrés laboral dentro de los cuales según García (2023), menciona los siguientes:

- a. ***Efectos Fisiológicos:***
 - Exageración del ritmo cardiaco
 - Tensión muscular
 - Problemas respiratorios.
- b. ***Efectos Cognitivos:***
 - Preocupaciones
 - Conflictos en la toma de decisiones
 - Impresión de confusión.
- c. ***Efectos Motores:***
 - Hablar rápido
 - Temblores
 - Tartamudeo.

1.2.5 Dimensiones del estrés laboral.

a. Clima Laboral

El clima laboral se refiere al ambiente organizacional, psicológico y humano en el que se desarrollan las relaciones de trabajo dentro de una empresa dentro del cual el ambiente juega un papel crucial en la calidad de las interacciones entre los trabajadores y en su bienestar, dentro

de este es importante considerar a la estrategia organizacional de una empresa convirtiéndose en algo esencial trabajar de forma organizada y de esta manera conseguir los objetivos a largo plazo. En su mayoría, en las empresas se ha vuelto algo frecuente la Depresión, que va de la mano con el estrés laboral (García, 2023). El clima y la cultura organizacional constituyen dos componentes de esencial importancia para la elevación de la productividad laboral (Méndez, 2006).

b. Estructura organizacional

La estructura organizacional se refiere al patrón que define cómo se organizan una empresa y sus empleados, la creación de actividades, relación entre los gerentes y otros miembros del equipo esto puede variar desde estructuras jerárquicas tradicionales hasta estructuras más horizontales o basadas en procesos, y tiene implicaciones importantes para la distribución del poder y la dinámica de las relaciones laborales, gracias a esta estructura los equipos pueden trabajar en conjunto en las distintas áreas y al hacerlo, aseguramos el éxito organizacional; también define permite definir puestos, cargos, áreas de trabajo honorarios salariales de la permitiendo mejorar de manera general la comunicación, la toma de decisiones y la eficiencia general de una organización (Benalcazar, 2022). Según García (2023), gracias a esto existe un desarrollo de actividades en forma más sistematizada, al mismo tiempo de que parte del funcionamiento de la estructura organizacional permite a la institución educativa y por ende al personal docente que le permitan ejecutar, eficaz y eficientemente, los procesos necesarios para cumplir con las funciones que le corresponden.

c. Territorio organizacional

Se refiere se refiere a la infraestructura, instalaciones, equipamiento disponible, ambientación, decoración, entre otros componentes, que tiene un lugar de trabajo (Luis, 2018). Para lo que López (2022), nos dice que le Territorio organizacional es el espacio físico y social en el que se desarrollan las actividades organizacionales en este caso las actividades educativas que son ejercidas dentro de la institución. Tener un espacio de trabajo permite asumir un mayor control y orden de las actividades que se realicen más aún si se trata del personal docente ya que el respeto por el espacio de trabajo, no sólo se refiere a la parte física, sino al espacio de su lugar de desempeño profesional, he aquí donde existen inconvenientes debido a que el territorio organizacional no es lo suficientemente apto para o no cuenta con todos los requerimientos para brindar un espacio de aprendizaje adecuado (García, 2023).

d. Tecnología

Si consideramos que toda organización debe hacer uso adecuado de la tecnología, en el sector educativo, y debido a diversos factores externos han obligado tanto a docentes como estudiantes hacer uso de plataformas digitales para no estancarse y continuar educando y un ejemplo el COVID, tiempo en el cual se hizo evidente la importancia del uso de la tecnología y aparatos electrónicos pues estos permiten realizar múltiples actividades de forma más rápida y eficiente (García, 2023).

e. Influencia del líder

Una parte importante de cualquier organización que quiera ser receptiva a su desempeño y resultados es sin lugar a dudas la cabeza que está al mando, el llamado líder, quien debe guiar a sus subordinados hacia el objetivo final que tiene la institución en la que trabaja (García, 2023), en este caso, brindar enseñanzas de calidad a los niños niñas y adolescentes (NNA) de las instituciones educativas conservando siempre la línea del respeto y la cordialidad con todos los que conforman la Unidad Educativa Priorato, incluyendo, docentes, padres de familia, estudiantes y personal administrativo. Para Newstrom (2003), el Liderazgo es el proceso de lograr influir sobre los demás con trabajo en equipo, con el propósito de que trabajen con entusiasmo en el logro de sus objetivos.

f. Falta de cohesión

Dentro de un entorno laboral o educativo se refiere a la carencia de conexiones y vínculos entre los elementos y componentes presentes en dicho espacio, lo que dificulta la integración y el funcionamiento adecuado del sistema, es esencial para asegurar la satisfacción, el bienestar y la motivación de los trabajadores o estudiantes, ya que establece relaciones semánticas entre los distintos elementos de un texto o entorno (Max, 2004).

g. Respaldo de grupo

Se refiere al apoyo, protección o ayuda que un individuo recibe del grupo al que pertenece con un impacto significativo en la motivación, el bienestar y el rendimiento de los empleados (Mendez, 2011).

1.3 Satisfacción Laboral

En la actualidad el talento humano representa uno de los fundamentos esenciales de la organización, facilitándole alcanzar el éxito de esta, por ello evaluar el grado de satisfacción del personal y a su vez considerar cada uno de los elementos relacionados con su labor, se vuelve crucial para identificar posibles descontentos o dificultades que puedan afectar su actitud y, por consiguiente, su rendimiento o desempeño dentro de la empresa (Molina, 2024). Para que cualquier organización tenga éxito se debe velar siempre por el bienestar común de quienes son parte de estas, es decir los trabajadores, para lograrlo es primordial satisfacer las necesidades básicas, incluida la motivación, ya que esta permite a los trabajadores sentirse más cómodos con su entorno laboral, lo que sugiere que, si las organizaciones aspiran empleados productivos, deben asegurarse de que estén satisfechos y abiertos al cambio para que tanto trabajador como dueño de la organización puedan cumplir metas y objetivos. Para explorar a fondo que significa la satisfacción laboral se han revisado múltiples bibliografías de diversos autores, definiendo este término de formas similares, se detallan a continuación.

1.3.1 Definiciones

La satisfacción laboral en la actualidad es un tema de interés muy importante tanto para la psicología como para las organizaciones. Si hacemos referencia a las organizaciones se

constituye como una variable que tiene influencia sobre las interrelaciones entre sujetos y la organización, pues de esta relación resulta necesario prestar atención a ambos intereses, en otras palabras, los individuos solicitan que las organizaciones sean medios transcendentales para conseguir sus metas y a su vez estas entidades necesitan a los sujetos para lograr sus objetivos organizacionales (Salazar, 2019). Para Chiavenato (1999), nos dice que la satisfacción laboral está estrechamente ligada con el clima organizacional y al desempeño laboral dentro de empresa, es decir, con los niveles de satisfacción del empleado, igualmente, tiene que ver la influencia del clima de los sujetos y en el desempeño con relación a los resultados.

Por otra parte, Lacayo (2017), nos menciona que existen diversos factores que afectan negativamente la mano de obra, lo que desencadena en un gran nivel de insatisfacción, algunas de las causas principales son: mala relación laboral ya sea con los compañeros o jefes, mala remuneración, malas relaciones interpersonales, falta de reconocimientos, mal ambiente laboral y condiciones de trabajo desfavorables, llevándolo a definir como un conjunto de sentimientos y emociones buenas y malas con que los empleados ven su trabajo, donde relacionan la satisfacción laboral con la dedicación al trabajo, compromiso organizacional y estado de ánimo (Salazar, 2019). También es conocida como la disposición del empleado hacia su trabajo, basada en las creencias y valores que desarrolla con respecto a sus responsabilidades laborales, las características actuales del puesto y las percepciones individuales sobre cómo deberían ser dichas características influyen en estas actitudes, por lo tanto podría ser considerado como un motivador intrínseco, ya que el empleado mantiene una perspectiva positiva en el entorno laboral para alcanzarla, para algunos, esta satisfacción es un reflejo de una necesidad que podría o no ser satisfecha. (González & Guillermo, 2014).

La satisfacción laboral se define como un estado emocional representando el grado de placer que experimenta un empleado en relación con su trabajo, así como las sensaciones de bienestar, placer o felicidad que se derivan de este comportamiento o conjunto de comportamientos que una persona tiene hacia su situación laboral (Molina, 2024). Puede ser caracterizado como un fenómeno altamente significativo en el entorno laboral porque influye de manera efectiva en el rendimiento de los empleados en sus funciones, siempre y cuando la percepción de la satisfacción laboral sea positiva (Jimenez, 2022). Hannoun (2011), recalca la importancia de señalar que los factores influyentes en el comportamiento de los empleados varían de un empleado a otro pues son dos tipos de personalidades muy diferentes, por lo tanto el programa de motivación más efectivo para el personal abarca diversos tipos de incentivos, tomando en cuenta el conocimiento individual de los empleados, para que se les proporcione lo que realmente pueda satisfacer sus necesidades.

1.3.2 Dimensiones de la satisfacción laboral

En tanto Maslow apoya su teoría de la motivación en las diferentes necesidades humanas (perspectiva introvertida), Herzberg (1959), se basa en el ambiente externo (perspectiva extrovertida), por lo que nos dice que la motivación de las personas depende de dos factores:

a. Factores higiénicos o Intrínsecas

Se refiere a las condiciones que rodean al individuo cuando trabaja, comprenden las condiciones físicas y ambientales del empleo, salario, beneficios sociales, políticas de la empresa, tipo de supervisión, clima de las relaciones entre dirección y empleados, reglamentos internos, oportunidades, etc., pertenecen a la motivación ambiental y componen los factores con que las organizaciones suelen promover a los empleados, sin embargo, los factores higiénicos tienen una influencia muy limitada en la conducta de los empleados, si estos factores higiénicos son óptimos, únicamente evitan la insatisfacción, pues su influencia en la conducta no eleva la satisfacción de manera sustancial y duradera, pero; si son precarios provocan insatisfacción, razón por la que Chiavenato (1999), les llama factores de insatisfacción a los siguientes:

- Condiciones de trabajo y comodidad
- Políticas de la empresa y de la administración
- Relaciones con el supervisor
- Competencia técnica del supervisor
- Salarios
- Estabilidad en el cargo
- Relaciones con los colegas

Los factores higiénicos constituyen el contexto del puesto.

b. Factores motivacionales o extrínsecas

Según Chiavenato (1999), son aquellos que tienen que ver con el contenido del puesto, los deberes y las tareas relacionados con el cargo en sí; el efecto de satisfacción que produce es duradero con un aumento en la productividad muy superior a los niveles normales, por tanto el término motivación hace referencia a los sentimientos de realización, crecimiento y reconocimiento profesional que se manifiestan en la ejecución de tareas y actividades que representan desafíos y tienen significado en el trabajo, si los factores motivacionales son óptimos, elevan la satisfacción; si son precarios, la reducen, por eso se les denomina factores de satisfacción. Constituyen el contenido del puesto en sí y comprenden:

- Delegación de la responsabilidad
- Libertad de decidir cómo realizar un trabajo
- Ascensos
- Utilización plena de las habilidades personales
- Formulación de objetivos y evaluación relacionada con éstos
- Simplificación del cargo (llevada a cabo por quien lo desempeña)
- Ampliación o enriquecimiento del cargo (horizontal o verticalmente).

En esencia, la teoría de los factores afirma que:

1. La satisfacción en el puesto depende del contenido o de las actividades desafiantes y estimulantes que implica; éstos son los llamados factores motivacionales (Chiavenato, 2009).

2. La insatisfacción en el puesto es función del ambiente, de la supervisión, de los colegas y del contexto general del puesto; son los llamados factores higiénicos Herzberg concluyó que los factores responsables de la satisfacción profesional están desligados y son diferentes de los factores responsables de la insatisfacción profesional, lo opuesto a la satisfacción profesional no es la insatisfacción, sino carecer de satisfacción profesional; de la misma manera, lo opuesto a la insatisfacción (Chiavenato, 2009).

1.3.3 Relación del estrés y la satisfacción laboral

El presente estudio busca explorar la relación entre el estrés experimentado por los docentes de la Unidad Educativa "Priorato" en la ciudad de Ibarra y su nivel de satisfacción laboral, este tema es de gran importancia debido a las implicaciones directas que tiene en la calidad de la educación y en el bienestar de los profesionales de la enseñanza, hay que tener en cuenta que la educación es fundamental para el desarrollo de la sociedad, y los docentes desempeñan un papel clave en este proceso. Según un estudio realizado por la (OMS) en 2019, el 70% de los docentes de todo el mundo experimentan altos niveles de estrés, se evidenció que el estrés laboral es un problema particularmente grave en los países en desarrollo, donde los docentes suelen tener cargas de trabajo más pesadas y condiciones de trabajo deficientes.

La Universidad de Columbia (2020) señala que los docentes que experimentan altos niveles de estrés tienen menos probabilidades de estar satisfechos con su trabajo, caso contrario, el estrés laboral puede conducir a una disminución de la motivación, de la productividad y la calidad de la enseñanza. Centrándonos específicamente en la Unidad Educativa "Priorato" ubicada en la ciudad de Ibarra, se busca contextualizar la investigación en un entorno particular. Cada institución educativa tiene sus propias dinámicas, desafíos y características únicas que pueden influir en el nivel de estrés experimentado por los docentes, por ello, comprender cómo el estrés afecta la satisfacción laboral en este contexto permitirá diseñar estrategias y políticas más efectivas para mejorar las condiciones laborales y, en última instancia, la calidad educativa. En la actualidad el estrés laboral en docentes es cada vez más palpable debido a que el entorno educativo ha ido evolucionando y se ha visto modificado por los cambios en las normativas educativas que afectan notablemente las relaciones interpersonales repercutiendo enormemente en el estilo y la calidad de vida. Por esta razón luego de una búsqueda exhaustiva se ha encontrado resultados que se suman a esta investigación:

En un estudio sobre el Estrés Laboral de la Ciudad de Guayaquil Saquisela y Iguasnia (2021), considera al estrés como una enfermedad que afecta al desarrollo de los individuos en todo los contextos social y laboral, debido a los problemas que acarrea la sobrecarga a la que se encuentran sometidos en sus actividades laborales. Por otra parte, López (2023), nos menciona que los factores generadores de estrés más frecuentes en la profesión docente son; la sobrecarga de trabajo, mala comunicación y la falta de autonomía en el desempeño de las actividades, la falta de materiales técnicos, el ambiente en el aula y la implicación de los padres en la educación. Constatando esta información, en un estudio realizado en la Ciudad de Manta, se pudo identificar docentes que se encuentran vulnerables a riesgos psicosociales, con tendencia a que este riesgo aumente, debido a que el nivel de exigencia que experimentan es una situación que los predispone a un alto nivel de estrés, afectando así no sólo su desempeño como educador,

sino también su salud con síntomas tanto a nivel físico como psicoemocional. Ahora, al mencionar la satisfacción laboral se han evidenciado los siguientes hallazgos:

La satisfacción laboral es un tema relevante en psicología organizacional, está relacionada con el bienestar de los empleados y el rendimiento de la organización, una insatisfacción laboral puede ser causa de estrés y otros problemas de salud siendo necesario aumentar la satisfacción por el bienestar de los empleados, considerada una de las formas más comunes de operacionalización de la felicidad en el lugar de trabajo, y está vinculada a un estado emocional placentero o positivo resultante de la experiencia misma del trabajo. (Locke & Latham, 1974).

Abraham Maslow, un psicólogo humanista, propuso una teoría de la motivación que incluye una jerarquía de necesidades humanas, conocida como la Pirámide de Maslow, según esta teoría, las necesidades humanas se organizan en cinco niveles, desde las necesidades más básicas (fisiológicas) hasta las necesidades más elevadas (autorrealización), Maslow sugiere que los empleados deben satisfacer sus necesidades básicas, como el salario y la seguridad laboral, antes de poder avanzar hacia necesidades más elevadas, como la realización personal y el crecimiento profesional en general. (Maslow, 1943).

Partiendo de esto en un trabajo de Investigación realizado en la ciudad de Ambato, mediante la aplicación de pruebas estadísticas se determina que el nivel de satisfacción laboral de los docentes depende en gran medida de la edad que éstos presentan, por consiguiente los resultados demuestran que, los docentes de un rango de edad menor a los 35 se muestran motivados mientras que los profesionales mayores de este grupo de edad carecen de motivación debido en gran medida al agotamiento, cansancio y actividades habituales dentro de sus labores (Acuña, 2018). En otra investigación se encontró una mayor satisfacción intrínseca en aquellos trabajadores que ejercen su trabajo ideal, es decir para el cual se ha preparado el trabajador, el desempeño del trabajo ideal es lo que proporcionaría la realización, el crecimiento personal, desarrollo y responsabilidad, mencionados en la Teoría de la motivación-higiene (Herzberg, 1959). A su vez, tener un mayor grado de satisfacción intrínseca tendrá mayores consecuencias positivas en el ámbito laboral, tales como el compromiso, competencia y productividad (Lopez & Muños, 1985).

Con todo lo antes mencionado es importante considerar quienes serán beneficiados con la presente investigación beneficiarios directos de esta investigación serían los docentes de la Unidad Educativa “Priorato”. Los resultados de la investigación podrían ayudar a los docentes a comprender mejor las causas del estrés laboral y desarrollar estrategias para prevenirlo y manejarlo conduciendo a una mejora de la satisfacción laboral y la calidad de vida de los docentes. Dentro de los beneficiarios indirectos de esta investigación se encuentran los estudiantes de la Unidad Educativa “Priorato” debido a que los docentes presentarán menores porcentajes de estrés lo que favorece al aula. Otros beneficiarios indirectos incluyen a los padres de familia, los administradores escolares y la comunidad en general. Los padres estarían interesados en saber cómo el estrés laboral de los docentes puede afectar el aprendizaje de sus hijos. Los administradores escolares podrían utilizar los resultados de la investigación para desarrollar políticas y programas para ayudar a prevenir y manejar el estrés laboral entre los docentes.

CAPÍTULO II: MATERIALES Y MÉTODOS

2.1 Tipo de Investigación

El tipo de investigación del presente trabajo es de tipo mixta por que utiliza el método cualitativo y cuantitativo para la recolección de los datos estadísticos y su objetivo no consiste en suplantar ni la investigación cuantitativa ni la investigación cualitativa, sino en aprovechar las ventajas de ambas modalidades de estudio, integrándolas y procurando mitigar sus posibles limitaciones por lo que la utilización conjunta de ambos métodos fortalece la credibilidad global de los resultados y procesos (Sampieri, 2018). Además, es de alcance descriptivo ya que recopila información cuantificable para ser usada en un análisis de la muestra. Posso (2012), menciona que “estas investigaciones permiten describir cómo es o se manifiesta el objeto, fenómeno o problema objeto de estudio buscando especificar y/o particularizar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis”. Por otro lado, Sampieri (2018), manifiesta que los estudios descriptivos tienen como propósito especificar las propiedades, características y perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos u otros fenómenos sujetos a análisis, es decir, recopilan datos e informan sobre diversos conceptos, variables, aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno o problema investigado. La presente investigación también posee un alcance correlacional que según Sampieri (2018), lo conceptualiza como “la medición de dos variables que buscan establecer asociaciones entre conceptos, fenómenos, hechos o variables”.

Esta investigación es cualitativa porque se recopilan datos a través de la observación, este tipo de investigación se centra en comprender la conducta humana desde la perspectiva del individuo que la experimenta, su naturaleza subjetiva y emplea métodos cualitativos que abordan la información de manera distinta (Posso, 2012). Además, cuenta con un diseño investigación-acción, es decir, que ni el investigador ni la investigación son neutrales. Tal como nos dice Posso (2012), la investigación-acción, la teoría y el proceso del conocimiento se entrelazan y transforman mutuamente la concepción del mundo, del ser humano y, por consiguiente, de la realidad. En esencia, el conocimiento de la realidad no se descubre ni se posee de antemano, sino que es el resultado de la transformación objetiva y subjetiva que ocurre dentro del mismo proceso investigativo.

Cuenta con un diseño no experimental ya que no se manipulan a la variable de estudio. Es de tipo transversal debido a que los datos de la investigación están siendo recolectados o estudiados en un momento dado y no se realiza un seguimiento. Su propósito según Sampieri (2018), es evaluar, examinar y analizar una situación, comunidad, evento, fenómeno o contexto en un momento específico del tiempo.

El tipo de muestra es no probabilístico porque la población de estudio fue seleccionada bajo un juicio subjetivo ajustado a ciertos parámetros del investigador más no por azar. Tal como lo dice Sampieri (2018), la selección de las unidades no se basa en la probabilidad, sino en razones vinculadas a las características y al contexto de la investigación, en este caso, el procedimiento no sigue un enfoque mecánico o electrónico ni se basa en fórmulas de probabilidad, sino que depende del proceso de toma de decisiones de un investigador o de un grupo de investigadores.

2.2 Instrumentos

Al inicio se aplicó una encuesta sociodemográfica la cuál incluía la recolección de datos como el sexo, edad, autodefinición étnica, entre otras. Posteriormente se utilizaron dos instrumentos dirigidos a los docentes, primero se aplicó la escala de Estrés Docente ED-6 (2011), elaborado por Gutiérrez, Morán, Sanz e Inmaculada, conformado por 39 ítems y 5 factores, escala Likert, con una valoración de 1 (totalmente de acuerdo) y 5 (totalmente en desacuerdo). Por otro lado, también se utilizó la prueba de Satisfacción Laboral NTP-394 (1979), elaborado por Warr, Cook y Wall, conformado por 15 ítems y 2 factores, escala Likert, con una valoración de 1 (muy insatisfecho) y 7 (muy satisfecho). A continuación, se presentan los cuestionarios:

– Encuesta Sociodemográfica

En la encuesta sociodemográfica se requirió la siguiente información:

1. *Sexo:*

- Hombre / Mujer

2. *Edad (en años):* _____

3. *Autodefinición Étnica:*

- Blanco
- Mestizo
- Afrodescendiente
- Indígena
- Otros

4. *Años de Experiencia Docente:* _____

5. *Relación Laboral:*

- Nombramiento Definitivo
- Nombramiento Provisional
- Contrato

Tabla 1.

Dimensiones y Reactivos del Cuestionario de Estrés Laboral ED6

<i>Dimensión</i>	<i>Reactivos</i>
Nivel de Estrés por Ansiedad (EAN)	1. Me cuesta tranquilizarme tras los contratiempos laborales
	2. En muchos momentos de la jornada laboral me siento tenso y nervioso
	3. La tensión del trabajo está alterando mis hábitos de sueño
	4. Hay tareas laborales que afronto con temor
	5. Los problemas laborales están afectando mi salud física
	6. La tensión en el trabajo está alterando mis hábitos alimenticios
	7. En la Institución Educativa se dan situaciones de tensión que hacen que me entre sudores fríos
	8. Ante los problemas en el trabajo siento que se me altera la respiración
	9. La tensión laboral hace que vaya al baño con más frecuencia de lo normal
	10. Tomo algunos tranquilizantes o fármacos para aliviar mi malestar físico por sentir presión en el trabajo.

Nivel de Estrés por Depresión (EDP)	11. Me siento triste con más frecuencia de lo que era normal en mí por los problemas laborales 12. Tiendo a ser pesimista ante los problemas del trabajo 13. Veo el futuro sin ilusión alguna 14. Tengo la sensación de estar desmoronándome emocionalmente 15. Siento ganas de llorar sin una razón aparente 16. Me falta energía para afrontar la labor de profesor 17. Me cuesta concentrarme cuando me pongo a trabajar
Nivel de Estrés por Creencias Desadaptativas (ECRED)	18. Creo que no hay buenos o malos profesores, sino buenos o malos alumnos. 19. Incluir alumnos con Necesidades Educativas Especiales en el aula es un error que perjudica el rendimiento del resto 20. Me pagan por enseñar, no por formar personas 21. Me incómoda tener que enseñar a estudiantes que no valoran la educación
Nivel de Estrés por Presión Laboral (EPREL)	22. Acabo las jornadas de trabajo extenuado/a 23. A medida que avanza la jornada laboral siento más necesidad de que ésta acabe 24. Realizar mis programaciones curriculares me resulta difícil 25. A algunos alumnos lo único que les pido es que no me molesten mientras enseño a los demás 26. Hay clases en las que empleo más tiempo en llamar la atención (reñir) que en explicar 27. Los malos momentos personales de los estudiantes me afectan personalmente 28. Me afecta las agresiones verbales por parte de los estudiantes 29. Me desmotiva la falta de apoyo de los padres en problemas de disciplina de sus hijos 30. Me afecta la rivalidad entre grupos de profesores 31. Siento estar lejos de mi autorrealización profesional y laboral 32. Estoy bastante distanciado del ideal de profesor con el que comencé 33. He perdido la motivación por la enseñanza 34. Me desalienta la inestabilidad de mi puesto como docente en la institución educativa
Nivel de Estrés por Afrontamiento (EMAF)	35. El aula (o aulas) en la que trabajo me resulta acogedora* 36. Mis relaciones sociales fuera de la institución (familia, pareja, amigos, etc.) son muy buenas* 37. Mis compañeros cuentan con mi apoyo moral y profesional* 38. Afronto con eficacia los problemas que a veces surgen con los compañeros de trabajo* 39. Resuelvo con facilidad los problemas del trabajo y con mis estudiantes*

Tabla 2.

Dimensiones y Reactivos del Cuestionario de Satisfacción Laboral (NTP-394)

<i>Dimensiones</i>	<i>Reactivos</i>
	1. ¿Qué tan satisfecho se siente con las condiciones físicas de su trabajo?

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

Para poder evaluar la confiabilidad se utilizó el coeficiente de alfa de Cronbach y para poder proporcionarle un valor a cada dimensión el estudio se basó en el criterio propuesto por Mallery (2003), obteniendo así los siguientes resultados:

Alfa de Cronbach

Tabla 3.

Índice de Fiabilidad (Alfa de Cronbach) del Test de Estés Laboral

<i>Alfa de Cronbach</i>	<i>Valor</i>	<i>Criterios de George (2003)</i>
Nivel de Estrés por Ansiedad	0.886	Bueno
Nivel de Estrés por Depresión	0.849	Bueno
Nivel de Estrés por Creencias Desadaptativas	0.699	Cuestionable
Nivel de Estrés por Presión Laboral	0.853	Bueno
Nivel de Estrés por Mal Afrontamiento	0.598	Pobre
Test de Estrés Laboral	0.913	Excelente

Tabla 4.

Índice de Fiabilidad (Alfa de Cronbach) del test de Satisfacción Laboral

<i>Alfa de Cronbach</i>	<i>Valor</i>	<i>Criterios de George (2003)</i>
Intrínsecos	0.873	Bueno
Extrínsecos	0.894	Bueno
Test de Satisfacción Laboral	0.934	Excelente

2.3 Pregunta de Investigación e Hipótesis

Los precursores investigativos del presente proyecto están planteados en las siguientes preguntas de investigación:

- ¿Se puede caracterizar los niveles de estrés y satisfacción laboral docentes de la Unidad Educativa Priorato del Cantón Ibarra?
- ¿Existe una correlación estadísticamente significativa entre el estrés y satisfacción laboral Unidad Educativa “Priorato”?
- ¿Se puede diseñar una guía para mejorar los niveles de satisfacción laboral y reducir los niveles de estrés?

A partir de las preguntas antes mencionadas se plantean las siguientes Hipótesis:

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

H2: Existe una relación estadísticamente significativa entre los factores sociodemográficos (sexo, autodefinición étnica) y las dimensiones del estrés laboral en docentes de la Unidad Educativa “Priorato”.

H3: Existe una relación estadísticamente significativa entre los factores sociodemográficos (sexo, autodefinición étnica) y las dimensiones de satisfacción laboral, en docentes de la Unidad Educativa “Priorato”.

H4: ¿Se puede diseñar una guía para mejorar los niveles de satisfacción laboral y reducir los niveles de estrés?

2.4 Participantes

El presente trabajo fue realizado en la Unidad Educativa “Priorato” del Cantón Ibarra. y los instrumentos ya mencionados fueron aplicados a todo el cuerpo docente. Por medio de una encuesta sociodemográfica se determinó que la población total de estudio es de cuarenta y cuatro docentes, de los cuales un 32 participantes voluntarias son mujeres mientras que 12 restante son hombres, también gracias a esta encuesta se pudo recolectar información sobre su autodefinición étnica, que en su gran mayoría, 42 docentes se autoidentifican como mestizos y 2 como afrodescendientes, además se observó que el rango de edad oscila entre los 32 a 57 años; en los años de experiencia, el mínimo es de 5 años y el máximo 35 años, finalmente en

la presente investigación 39 docentes de la Unidad Educativa Priorato cuentan con nombramiento definitivo, 4 docentes respondieron trabajar por contrato y 1 por nombramiento provisional.

2.5 Procedimiento

Para realizar esta investigación primero se seleccionó a la población de estudio, la cual fue los docentes de la Unidad Educativa Priorato ubicada en la Ciudad de Ibarra, seguido de eso se realizó el respectivo acercamiento con la documentación respectiva, un oficio firmado por el Decano de la Facultad de Educación, Ciencia y Tecnología (FECYT) de la Universidad Técnica del Norte a la institución con el oficio al rector en la que se solicitaba la aprobación para aplicar los instrumentos, una vez aprobada la solicitud por el rector de la Institución Educativa (IE) se realizó una capacitación a los docentes para socializar el consentimiento informado el cuál se manifestaba varios puntos importantes entre ellos, que la encuesta es voluntaria, únicamente con fines investigativos y académicos así mismo me explico la dinámica para aplicación de los cuestionarios a través del programa de recolección de datos Microsoft Forms,. Los cuestionarios estuvieron activos desde el 18 al 20 de diciembre del año 2023.

Tras la recolección de los datos se procedió a ingresarlos en el programa IBM SPSS Statistics versión 25 para su posterior procesamiento, realizando como primer punto el análisis de confiabilidad de los dos instrumentos tanto la prueba de Estrés Docente ED6 y de la prueba de Satisfacción Laboral NTP-394 mediante alfa de Cronbach. Algo meramente importante que hay que mencionar es que en el cuestionario de estrés docentes ED6 las preguntas que correspondían a la dimensión de estrés por afrontamiento (las preguntas 35, 36,37,38 y 39) fueron invertidas previo a ser analizadas debido a que estas preguntas estaban enfocadas en medir los aspectos negativos del afrontamiento, por lo que su modificación fue necesaria para que todas las preguntas de la prueba tuvieran la misma dirección al puntaje total del estrés en los docentes.

CAPÍTULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1 Estadísticos descriptivos

3.1.1 Descriptivos de estrés docente.

Tabla 5.

Estadísticos descriptivos de estrés docente.

TOTAL	ENA	EDEP	ECRED	EPREL	EMAF	Estrés	
Media	37,07	29,20	15,32	49,48	9,70	140,77	
Mediana	37,50	28,50	16,00	49,00	9,50	139,50	
Moda	32 ^a	28 ^a	16	49	10	125 ^a	
Desviación	6,983	4,229	3,033	7,792	2,954	18,171	
Varianza	48,763	17,887	9,199	60,720	8,725	330,180	
Mínimo	21	19	8	32	6	97	
Máximo	50	35	20	65	18	180	
	20	31	25	12	44	7	126
	40	36	28	15	48	9	136
Percentiles	60	39	30	16	51	10	143
	80	42	34	17	55	11	154

Para calcular los percentiles en esta investigación y transformar las variables escalas a ordinarias, primero se dividió la muestra en 4 partes iguales tomando como referencia los datos desarrollados por Gutiérrez et al. (2005), cuyos percentiles eran a partir de 20, 40, 60 y 80, de igual manera, tomamos en cuenta los valores del máximo y el mínimo de cada dimensión de estrés. Por lo tanto, la distribución de los percentiles sería: del valor mínimo-20 (estrés muy alto), 21 a 40 (estrés moderado), 41 a 60 (estrés normal), 61 a 80 (estrés bajo) y del 81-al valor máximo (estrés muy bajo).

3.1.2 Descriptivos de satisfacción laboral

Tabla 6

Dimensión Satisfacción Laboral y total.

	Total, SLEX	Total SLIN	TOTAL, SL
Media	41,91	35,77	77,68
Mediana	46,00	39,00	84,00

Moda	48	42	89
Desviación	9,664	8,944	17,822
Varianza	93,387	79,994	317,617
Mínimo	14	7	25
Máximo	54	45	99
Percentiles	20	33	29
	80	49	42
			63
			90

Para calcular los percentiles correspondientes a Satisfacción Laboral y transformar las variables escalas a ordinarias, primero se dividió la muestra en 2 partes iguales tomando como referencia los datos desarrollados por Warr et al. (1979), cuyos percentiles eran a partir de 20 a 80, de igual manera, tomamos en cuenta los valores del máximo y el mínimo de cada dimensión de satisfacción Laboral. Por lo que la distribución de los percentiles sería de valor mínimo- 20 representa una satisfacción nociva (insatisfacción), 21-80 representa una satisfacción intermedia, 80 – al valor máximo representa una satisfacción.

3.2 Caracterización de variables

3.2.1 Niveles de Estés Laboral.

Tabla 7.
Porcentajes de estrés laboral.

	Frecuencia	%	Porcentaje acumulado
Estrés muy bajo	9	20,5	20,5
Estrés bajo	10	22,7	43,2
Estrés normal	8	18,2	61,4
Estrés moderado	10	22,7	84,1
Estrés alto	7	15,9	100
Total	44	100	

Los resultados de la tabla 7, nos muestra una realidad preocupante en los docentes de la Unidad Educativa “Priorato”, puesto que cerca del 40% de la población investigada muestra importantes índices de estrés laboral en los indicadores de alto y moderado, no obstante, otro 40% presenta estrés normal y bajo, lo cual genera preocupación debido a que el estrés puede desencadenar algunas consecuencias negativas en los docentes y por ende, en los estudiantes. La Asociación Nacional de Educación realizó una investigación que reveló que el 70% de los docentes en los Estados Unidos experimentaron niveles significativos y moderados de estrés (Andrade y Quintuña, 2021). Esto nos demuestra que ni países subdesarrollados se encuentran exentos de este problema, Trujillo, (2018), manifiesta que países latinoamericanos como Argentina, Bolivia, Perú, Colombia, Uruguay, Venezuela y Panamá, así como en México en Norteamérica y en Europa, los docentes comparten una situación común de estrés ya que surge

debido a la ansiedad, la depresión, las creencias desadaptativas y la presión laboral y muchas de estas tensiones están relacionadas con el sistema educativo, la tecnología, la búsqueda de mejoras y la necesidad de que los estudiantes puedan comprender o adoptar nuevas herramientas lo que resulta muy desgastante y estresante. Es importante considerar que la pandemia fue un factor desencadenante del aumento de estrés en los docentes, Garay (2021) afirma que, el COVID-19 ha complicado más el panorama de la educación en América Latina y el Caribe, convirtiéndose en retos no concluidos, afectando de igual modo al crecimiento y el aprendizaje tanto de docentes como de los estudiantes en las Instituciones Educativas.

3.2.2 Niveles de Satisfacción Laboral.

Tabla 8

Nivel total de satisfacción laboral.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Situación nociva	9	20,5	20,5	20,5
Situación intermedia	28	63,6	63,6	84,1
Situación satisfactoria	7	15,9	15,9	100,0
Total	44	100,0	100,0	

La tabla 8 nos permite identificar que tan solo el 15% de los docentes investigados muestran niveles altos de satisfacción laboral, dejando un porcentaje elevado de posibles docentes insatisfechos con su labor, que como sabemos podría responder a diversos factores que estarían influyendo como condiciones laborales, salario, espacio físico, lugar de trabajo, etc.

Hablar sobre satisfacción laboral es un tema bastante polémico y más aun tratándose de docentes ya que varía según diferentes estudios así por ejemplo según Miranda, (2018), en su investigación a docentes de la facultad de ciencias empresariales de una universidad privada en Lima Perú hay una notable cantidad de docentes en nivel intermedio de satisfacción mismo que nos manifiesta que este porcentaje se vería influenciado porque este grupo trabaja por medio de un contrato a tiempo parcial (60.76%) de la población analizada, contra quienes laboran a tiempo completo (39.24%), es decir, que la insatisfacción es mayor cuando el contrato laboral no es de tiempo completo. En otro estudio los resultados son completamente opuestos, pues según Durán, (2018), con una muestra de estudio de 100 docentes de una escuela pública en la Ciudad de México se evidenciaron resultados positivos con un 50% de docentes satisfechos, 29% contestaron tener una postura indiferente. Ah esto hay tomar en cuenta la pandemia, pues, los índices de insatisfacción laboral fueron mayor debido a las condiciones físicas, los procesos de adaptación y uso de tecnología que para muchos docentes era un terreno totalmente desconocido, esto nos hace cuestionar que los factores ambientales y el contexto influye notablemente en la satisfacción de los docentes.

3.3 Tablas cruzadas

3.3.1 Estrés Laboral con Sexo y Autodefinición Étnica

Tabla 9.

Tabla cruzada Nivel total de estrés y Sexo

		Nivel Total de Estrés					Total
Sexo		Estrés muy bajo	Estrés bajo	Estrés normal	Estrés moderado	Estrés alto	
HOMBRE	Recuento	2	1	4	2	3	12
	% dentro de Sexo	16,7%	8,3	33,3%	16,7%	25,0%	100%
MUJERE	Recuento	7	9	4	8	4	32
	% dentro de Sexo	21,9%	28,1%	12,0%	25,0%	12,5%	100%
Total	Recuento	9	10	8	10	7	44
	% dentro de Sexo	20,5%	22,7%	18,2%	22,7%	15,9%	100%

Como se presenta en la tabla 9 sobre el nivel estrés con relación al sexo, resalta un dato alarmante al observar que los hombres con el 25% presentan un estrés alto, a diferencia de la mujer que tiene un 12.5 %, sin embargo la correlación no es muy significativa debido a que hubo una muestra minoritaria de hombres, más sin embargo están susceptibles a que el estrés a largo plazo genere problemas del humor y ansiedad (OASI, 2021) En un estudio realizado en Brasil aplicado a docentes de una institución pública se evidenció lo contrario, pues las mujeres arrojaron resultados más alarmantes con un 79.8% de estrés y los hombres con un 63%, cuya razón expuesta es que el estrés que experimentan las mujeres puede ser resultado del desafío que enfrentan al equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares, así como de la influencia de factores culturales arraigados en las dinámicas sociales, históricas y culturales. (Mendes L, 2020). Cabe recalcar que los niveles de estrés tanto en hombres como en mujeres puede variar dependiendo de diferentes factores contextuales como también individuales. No es menos cierto que la pandemia fue un estímulo desencadenante de que estrés en los docentes aumentara considerablemente por lo que algunas investigaciones indican que, en comparación con los hombres, las mujeres han experimentado un incremento en los niveles de estrés durante la pandemia.

3.3.2 Estrés Laboral con Etnia

Tabla 10

Tabla cruzada de autodefinición étnica y total de estrés.

		Estrés muy bajo	Estrés bajo	Estrés normal	Estrés moderado	Estrés alto	Total	
Autodefinición étnica	Mestizo	Recuento	9	9	8	10		6
		% dentro de Autodefinición étnica	21,4%	21,4%	19,0%	23,8%	14,3%	100,0%
		Recuento	0	1	0	0	1	2

Afrodescendiente	% dentro de Autodefinición étnica	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	50,0%	100,0%
Total	Recuento	9	10	8	10	7	44
	% dentro de Autodefinición étnica	20,5%	22,7%	18,2%	22,7%	15,9%	100,0%

Como se observa en la Tabla 10 Al relacionar el nivel de estrés con la variable autodefinición étnica se reveló que los docentes identificaron como mestizos presenta un 14.3% de estrés alto y si le sumamos a los de estrés moderado con un 23.8% vemos que cerca del 40 % de docentes de autodefinición étnica mestiza presentan estrés laboral lo cual e un tanto preocupante, más sin embargo hay que recalcar que de la muestra total 42 respondieron ser mestizos y tan solo 2 docentes afrodescendientes lo cual influyó en los resultados. Por el contrario en una publicación el Comercio, (2018) menciona que en un informe de la Asociación Americana de Psicología (APA) las personas de bajos ingresos y los grupos étnicos o raciales minoritarios experimentan niveles de estrés más altos en comparación con personas blancas de mayores recursos económicos, esta diferencia en los niveles de estrés puede resultar en diferencias significativas en la salud mental y física, afectando en última instancia la esperanza de vida. El Comercio, (2018) en un informe publicado en la edición de mayo de Medicina Preventiva, argumenta que estos los grupos minoritarios en Estados Unidos también muestran una mayor tendencia a experimentar altos niveles de estrés crónico, por lo tanto, tienden a adoptar comportamientos poco saludables, como el tabaquismo, el consumo excesivo de alcohol, la falta de ejercicio y una dieta deficiente.

3.3.3 Satisfacción Laboral con Sexo

Tabla 11

Tabla cruzada nivel total de satisfacción laboral y sexo.

		Nivel total de satisfacción Laboral			Total	
		Situación nociva	Situación intermedia	Situación satisfactoria		
Sexo	Hombre	Recuento	4	6	2	12
		% dentro de Sexo	33,3%	50,0%	16,7%	100,0%
	Mujer	Recuento	5	22	5	32
		% dentro de Sexo	15,6%	68,8%	15,6%	100,0%
Total		Recuento	9	28	7	44
		% dentro de Sexo	20,5%	63,6%	15,9%	100,0%

Como se observa en la tabla 11 la relación entre el nivel de satisfacción laboral y el sexo nos arroja resultados bastante particulares puesto que, el hombre se encuentra con un 33,3 % a

diferencia de las mujeres que presenta un 15,6%. A esto es necesario mencionar que las mujeres toman el frente en la situación intermedia con un 68.8% y los hombres un 50% es decir que no tiene una buena satisfacción laboral. En términos de sexo, algunos estudios han indicado que las mujeres tienden a experimentar niveles más altos de insatisfacción laboral en comparación con los hombres (Ayala, 2020). Para reforzar lo anteriormente dicho, Carrillo (2014), nos comenta que existen opiniones divergentes sobre este tema, pero según su estudio las mujeres tienden a estar menos satisfechas con respecto a los hombres, sin embargo, tanto hombres como mujeres generalmente muestran satisfacción laboral.

3.3.4 Satisfacción Laboral con Etnia.

Tabla 12

Tabla cruzada nivel total de satisfacción laboral y autodefinición étnica

		Nivel total de satisfacción Laboral				Total
		Situación nociva	Situación intermedia	Situación satisfactoria		
Autodefinición étnica	Mestizo	Recuento	8	28	6	42
		% dentro de Autodefinición étnica	19,0%	66,7%	14,3%	100,0%
	Afrodescendiente	Recuento	1	0	1	2
		% dentro de Autodefinición étnica	50,0%	0,0%	50,0%	100,0%
Total	Recuento	9	28	7	44	
	% dentro de Autodefinición étnica	20,5%	63,6%	15,9%	100,0%	

Para cerrar en la tabla 12 se relaciona la variable de autodefinición étnica, en este caso la población mestiza y afrodescendiente, aquí se desataca que la insatisfacción laboral o situación nociva se da más en la población afrodescendiente con un 50%, a diferencia de los mestizos que tiene un 19%, lo que significa que los docentes afrodescendientes de la Unidad Educativa Priorato del Cantón Ibarra presentan insatisfacción laboral. En otros estudios como es el caso de Mansilla, (2010) nos comenta que la insatisfacción laboral puede ocurrir por diferentes factores o causas y que podría variar con relación al sexo o la edad, sin embargo, no hay una discriminación exacta ante la variable de autodefinición étnica y el nivel de satisfacción laboral. Dentro de las causas más comunes se encuentran: salario bajo, relaciones interpersonales y desmotivación (Trinidad, 2021). Hay que tomar muy en cuenta para mejorar el bienestar de los docentes.

3.4 Correlaciones

Para determinar el estadístico a utilizarse en las correlaciones se ha determinado mediante la prueba Kolmogórov-Smirnov si los datos cuantitativos o escala siguieron una distribución normal:

Tabla 13

Tabla de Kolmogórov-Smirnov para edad y años de experiencia.

Variable o dimensión	P-VALOR
Edad	0,200
Sexo	0,000
Estrés por Ansiedad	0,200
Estrés por Depresión	0,200
Estrés por Creencias Desadaptativas	0,006
Estrés por Presión Laboral	0,200
Estrés por mal Afrontamiento	0,016
Total de Estrés	0,197
Satisfacción Laboral Extrínseca	0,000
Satisfacción Laboral Intrínseca	0,000
Total de Satisfacción Laboral	0,000

Como el P-valor en Total de Estrés es (0,197) es mayor a 0,05 podemos decir que siguen una distribución normal. Por otra parte, como el P-valor en total de Satisfacción Laborales (0,000) es menor a 0,05, tenemos que no siguen una distribución normal.

3.4.1 Correlación Estrés y Satisfacción Laboral.

Tabla 14

Rho de Spearman para correlación entre estrés y satisfacción laboral.

		TOTAL, ESTRÉS	TOTAL, SATISFACCIÓN LABORAL
TOTAL, ESTRÉS	Coefficiente de correlación	1,000	,478**
	Sig. (bilateral)	.	,001
	N	44	44

Rho de Spearman	TOTAL, SATISFACCIÓN N LABORAL	Coefficiente de correlación	,478**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	44	44

Como el P-valor según la tabla 14 es 0,001 (es menor que 0.05) se rechaza la H0 (hipótesis nula) y se acepta la H1 (hipótesis del investigador), es decir, existe una correlación estadísticamente significativa entre estrés y satisfacción laboral.

El coeficiente de correlación de Spearman es de 0,478 que según Núñez-Aguilar (2023), es una correlación positiva media. La correlación es positiva porque en el primer cuestionario, es decir el ED6 de estrés, mientras aumenta el puntaje disminuye el nivel estrés, por otra parte, en el segundo cuestionario, es decir el NTP-394 de satisfacción laboral, mientras sube el puntaje aumenta la satisfacción laboral, traduciendo en que: A menores niveles de estrés, mayor es la satisfacción laboral.

En la siguiente investigación propuesta por Vallejo (2022), se evidenció lo contrario pues los resultados obtenidos, determinan que para un nivel de significancia del 5 %, por lo que en ninguno de los casos existe dependencia entre algún factor de estrés con algún factor de satisfacción laboral en consecuencia, se acepta la hipótesis nula, misma que indica que el estrés y la satisfacción laboral no están relacionados entre sí, por lo tanto, el nivel de estrés experimentado por un colaborador en una organización no interfiere en la satisfacción laboral del mismo lo que plantea el autor que se puede deber a que las encuestas realizadas presuntamente fueron contestadas al azar. Por otra parte, tenemos a (Guerra, 2017), al analizar los resultados se encuentra que los docentes que tienen cargos de mayor responsabilidad experimentan un estrés psicológico más alto y una satisfacción laboral más baja, esto sugiere que el nivel de responsabilidad puede influir en cómo valoramos nuestras actividades laborales, ya que el estrés puede afectar nuestra percepción de la satisfacción laboral.

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 15

Estadístico de U de Mann Whitney

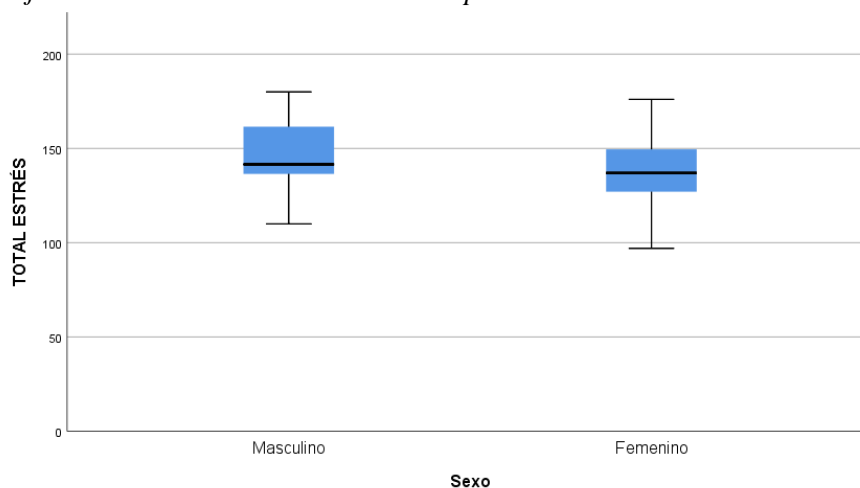
	Total Estrés
U de Mann-Whitney	154,000
W de Wilcoxon	682,000
Z	-1,002
Sig. asintótica(bilateral)	,316

El P-valor es de 0,328 (P-valor es mayor que 0,05), por lo tanto, se acepta H0 hipótesis nula; es decir: No existe una diferencia estadísticamente significativa entre el Estrés y el sexo.

Tabla 16
Medias Sexo y Estrés

TOTA ESTRÉS			
Sexo	Media	N	Desv. Desviación
Hombre	146,17	12	20,613
Mujer	138,75	32	17,080
Total	140,77	44	18,171

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



Como se puede apreciar en la tabla 16 y en la Figura 1 las diferencias de medias entre el sexo y el total de estrés no son significativas lo que significa que no hay una diferencia considerable en relación con hombres y mujeres por lo que como tal no depende del sexo, sino que pueden deberse a otros factores. Resultados similares se evidenciaron en otras investigaciones como la de Vallejos (2022), quien refiere que las respuestas al estrés pueden variar entre hombres y mujeres debido a influencias tanto biológicas como sociales, así mismo dependiendo del sexo influirá en las manifestaciones del estrés, así mismo, estos factores pueden afectar la manifestación del estrés en la salud mental, por ejemplo, las mujeres son más susceptibles a experimentar ansiedad y depresión como respuesta al estrés en comparación con los hombres; por otro lado, los hombres pueden mostrar distintos mecanismos o comportamientos de afrontamiento ante situaciones estresantes.

3.4.2.2 Estrés con Autodefinition Étnica.

Como tenemos 2 poblaciones a comparar se utilizó como estadístico U de Mann Whitney

Tabla 17

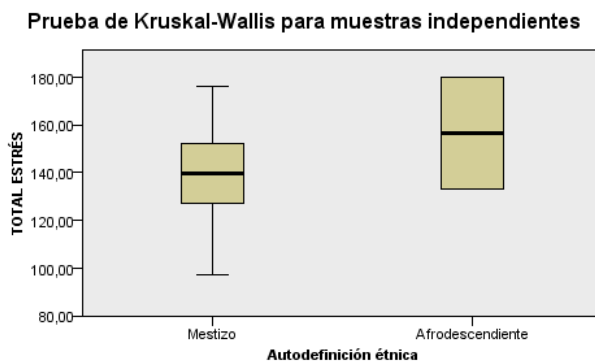
Prueba de hipótesis

	Hipótesis nula	Prueba	Sig.	Decisión
1	La distribución de TOTAL ESTRÉS es la misma entre las categorías de Autodefinición étnica.	Prueba de Kruskal-Wallis para muestras independientes	,499	Retener la hipótesis nula.

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

Figura 2

Prueba de Kruskal- Wallis para total de estrés con autodefinición étnica.



Como el P-valor es 0,499 (P-valor mayor que 0,05) acepto la H0, es decir que no existe una diferencia significativa entre total de estrés y autodefinición étnica. Por otra parte, no existen estudios actualizados que demuestre que exista una relación significativa entre la autodefinición étnica y el estrés, sin embargo, según Europa Press (2018), comenta que las etnias minoritarias están más propensas a presentar mayores niveles de estrés.

3.4.3 Hipótesis Satisfacción Laboral y datos sociodemográficos.

3.4.3.1 Total de Satisfacción Laboral con sexo

Tabla 18

Estadístico de U de Mann Whitney

TOTAL, SATISFACCIÓN LABORAL	
U de Mann-Whitney	177,500
W de Wilcoxon	255,500
Z	-,383

Sig. asintótica(bilateral)	,702
----------------------------	------

Como P-valor es 0,702 (P-valor mayor que 0,05) se acepta la H0 es decir que no existe una diferencia significativa entre las variables de sexo y satisfacción Laboral

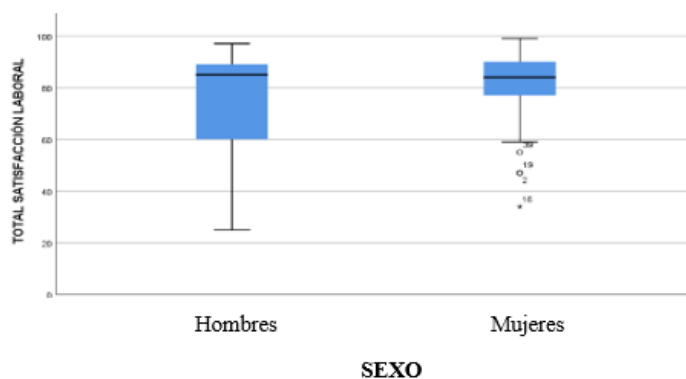
Tabla 19

Tabla de medias entre sexo y satisfacción Laboral

TOTAL, SATISFACCIÓN LABORAL			
Sexo	Media	N	Desv. Desviación
Hombre	73,58	12	23,489
Mujer	79,22	32	15,358
Total	77,68	44	17,822

Figura 3

Diagrama de cajas simple entre Sexo y Total de Satisfacción Laboral.



Como P-valor es 0,702 (P-valor mayor que 0,05) se acepta la H0 es decir que no existe una diferencia significativa entre las variables de sexo y satisfacción Laboral. En otras investigaciones se evidenció que las mujeres suelen mostrar niveles de satisfacción laboral considerablemente más altos que los hombres (Vallejos, 2022). Por otra parte, según Sánchez (2020), los resultados de la investigación muestran que los hombres a menudo informan menores niveles de satisfacción laboral en comparación con las mujeres, lo que revela una disparidad de sexo en la insatisfacción laboral.

3.4.3.2 Satisfacción Laboral y Autodefinition étnica.

Tabla 20

Prueba de Hipótesis

Resumen de prueba de hipótesis

	Hipótesis nula	Prueba	Sig.	Decisión
1	La distribución de TOTAL SATISFACCIÓN LABORAL es la misma entre las categorías de Autodefinición étnica.	Prueba de Kruskal-Wallis para muestras independientes	,888	Retener la hipótesis nula.

Se muestran significaciones asintóticas. El nivel de significación es de

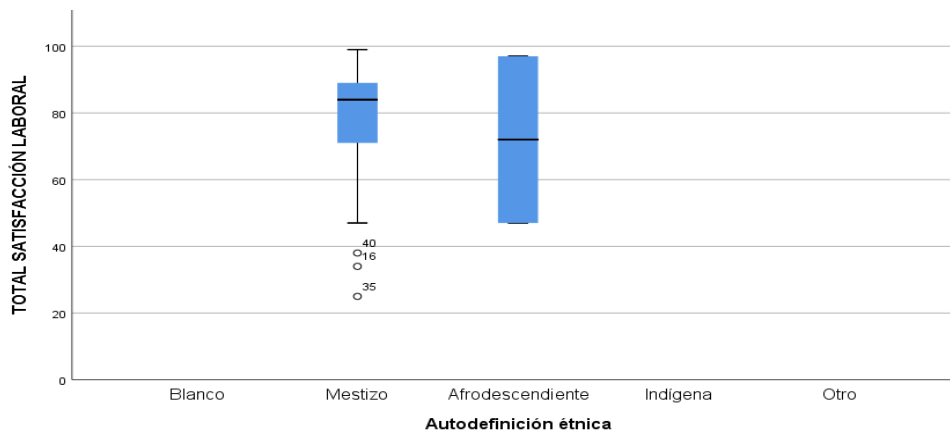
Tabla 21

Medias entre satisfacción laboral y autodefinición étnica

TOTAL, SATISFACCIÓN LABORAL			
Autodefinición étnica	Media	N	Desv. Desviación
Mestizo	77,95	42	17,349
Afrodescendiente	72,00	2	35,355
Total	77,68	44	17,822

Figura 4

Diagrama de cajas simples de Total Satisfacción Laboral por autodefinición étnica



Como se puede observar en la Figura 6, el P. Valor es de 0,888 (P. Valor >0,05), por lo tanto, se acepta la hipótesis nula (H0); es decir: no existe una diferencia estadísticamente significativa entre Satisfacción Laboral y Etnia, lo que significa que no hay una gran diferencia para la satisfacción laboral respecto a la autodefinición étnica, por lo cual se entiende que todas las etnias poseen un nivel similar y el estrés puede llegar a depender más de otros factores.

CAPÍTULO IV: PROPUESTA

4.1 Nombre de la propuesta: GUÍA DIDÁCTICA

4.2 Introducción de la Guía

Mediante la investigación realizada se ha evidenciado que el personal docente de la Unidad Educativa Priorato presenta un alto nivel de estrés laboral y por ende influyen considerablemente en su satisfacción laboral, esto se debe a múltiples factores tanto intrínsecos como extrínsecos que acarrear consigo problemas en la salud física y mental con un riesgo considerable a que afecte en el proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes. En estudios similares también se menciona que el estrés más una baja satisfacción laboral pueden afectar negativamente el bienestar y habilidades al momento de desempeñar sus funciones como docentes, además, pueden causar trastornos psicológicos significativos que pueden llegar a impactar tanto su rendimiento laboral como también en su salud física y mental causando malestar en todos sus contextos, social, laboral y familiar (Cladellas, 2018). Esta es una problemática bastante común en las instituciones Educativas de nuestro país, por ello reconocer cuán importante es cultivar y mantener una buena satisfacción laboral dentro de estos espacios es crucial para salvaguardar su bienestar y así reafirmar la calidad de la educación pues de ellos depende formación y desarrollo de miles y miles de estudiantes.

Los docentes en la actualidad son la ficha principal en el tablero de ajedrez, cuya misión es formar y educar a NNA pero que a su vez no son reconocidos por su magnífica labor, por esta razón, se plantea una guía didáctica con el objetivo de brindar herramientas a los docentes de la Unidad Educativa Priorato para contrarrestar el estrés y mejorar la satisfacción laboral para lograrlo se pueden realizar talleres psicoeducativos, encuentros deportivos, actividades extralaborales, reuniones sociales, charlas, capacitaciones y un sinnúmero de estrategias que contribuyen al mejoramiento de relaciones interpersonales en el entorno laboral.

Es momento de retribuir todos los conocimientos, dedicación y esfuerzo que nos brindan los héroes sin capa, con los resultados y a identificados se plantea la estructura de la guía cumpliendo y promoviendo así el equilibrio entre la vida personal y laboral.

4.3 Objetivos de la Guía

Reducir los niveles de estrés y elevar la Satisfacción Laboral de los Docentes de la Unidad Educativa Priorato del Cantón Ibarra.

4.4 Contenidos de la Guía

4.4.1 Estrés.

Según Monroy (2019), menciona que dentro de los factores intrínsecos propios del individuo que provocan estrés se encuentran las emociones como el miedo, la falta de motivación o la presión laboral, pensamientos intrusivos y repetitivos sobre errores del pasado, enfermedades y sentimientos de inferioridad, por otra parte, dentro de los factores extrínsecos están los

problemas económicos, familiares, sobrecarga laboral, malas relaciones interpersonales e inclusive la autodefinición étnica y el sexo. Estos últimos pueden causar estrés debido a la cultura del machismo y el racismo.

4.4.2 Satisfacción Laboral.

Los factores intrínsecos que influyen en la satisfacción laboral incluyen el crecimiento personal, progreso, responsabilidades, avance y su trabajo en sí; Y dentro de los extrínsecos encontramos a las relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo y supervisores, además las condiciones de trabajo, la remuneración, la supervisión (Rojas&Yépez, 2017). Al no presentarse o no cumplirse estos factores en la vida del individuo puede causar problemas tanto en la salud física y mental como el Estrés e inclusive el burnout

4.5 Estrategia

4.5.1 Taller # 1 Dirigido a docentes para disminuir el estrés.

- a. **Nombre del taller 1:** Cuidándote para Enseñar Mejor: Jugando y aprendiendo sobre el estrés.
- b. **Lugar:** Un espacio privado, cómodo alejado de la Institución Educativa
- c. **Duración:** 2 h
- d. **Objetivo:** Proporcionar a los Docentes de la Unidad Educativa Priorato información, y herramientas para el manejo del Estrés en los que se promueva el bienestar a través de técnicas de Mindfulness y respiración consciente
- e. **Contenidos:**
 - Introducción y Bienvenida
 - Actividad Rompe hielo
 - Presentación del taller y objetivos
 - Comprendiendo el Estrés
 - Actividad Evaluando mis conocimientos
 - Introducción del Estrés y sus tipos
 - Señales y síntomas de alerta
 - Impacto del Estrés en los Docentes
 - Causas y consecuencias del estrés
 - Estrés en el desempeño profesional
 - Estrategias para reducir el Estrés:
 - Ejercicios prácticos de respiración y mindfulness para Docente
 - Reflexión
 - Comunicación asertiva y resolución de conflictos
 - Dinámica sobre comunicación asertiva
 - Cierre y Despedida
 - Video “ Estrés Casi Creativo”:
https://www.youtube.com/watch?v=0is459zM92U&ab_channel=FredLam
mie
 - Reflexiones y preguntas

f. Destrezas por desarrollar

- Autocuidado y autoconocimiento
- Gestión del estrés
- Bienestar emocional y laboral
- Relaciones interpersonales sanas

Tabla 21

Desarrollo del taller Para Disminuir el Estrés

TEMAS	ACTIVIDADES	DESARROLLO	TIEMPO	RECURSOS	EVALUACIÓN
Introducción y Bienvenida	Actividad rompe hielo: Casa inquilino	<p>F1: Explicación del juego</p> <p>F2: El facilitador dirá comandos donde.</p> <p><u>Casa: La pareja que forma la casa, deberán correr a buscar a un nuevo inquilino.</u></p> <p><u>Inquilino: deberá salir en busaca de otra casa</u></p> <p><u>Terremoto: Todos cambiarán de rol</u></p>	10 min	Contar con el espacio suficiente para realizar la actividad	Participación, habilidades sociales y colaboración
	Presentación del taller y objetivos	Socialización De los objetivos y la dinámica del taller	5 min	<ul style="list-style-type: none"> — Infocus — Computador — Presentación 	Conocimientos
Comprendiendo el Estrés	Evaluando mis conocimientos	El facilitador del taller realizará preguntas a la audiencia con relación al tema tratado para realizar un sondeo de cuanto es que conocen del tema	5 min	-	Participación y conocimientos
		Se da una explicación detallada sobre qué es el estrés, sus	10 min	<ul style="list-style-type: none"> - Infocus - Computador 	Experiencias y conocimientos

	Introducción del Estrés, sus tipos Señales y síntomas de alerta	tipos, al mismo tiempo se interactúa con la audiencia y a su vez comparten experiencias.		-	Presentación	
Impacto del Estrés en los Docentes	Causas y consecuencias del estrés	Se expone las causas y las consecuencias a largo y mediano plazo que podrían causar estrés, así mismo como es que actúa y se refleja en el entorno laboral.	10min	- - -	Infocus Computador Presentación	Atención y participación
	Planificación de una semana Eficiente	Se enseña a la audiencia cómo llenar una plantilla semanal sobre las actividades diarias que debe realizar	10 min	- - -	Marcadores Hojas Esferos	Atención y participación
Estrategias para reducir el Estrés:	Gestionando mi tiempo y mi vida	Una vez realizada la plantilla semanal se procede a enseñar a los asistentes a reconocer las actividades más importantes en las que incluyen tanto laborales, familiares y personales	10 min	- - -	Marcadores Hojas Esferos	Atención y participación
	Ejercicios prácticos de respiración consciente.	Se procede realizar respiración consciente a todos los asistentes.	30min	-		Colaboración
Reflexión		Los asistentes compartirán su experiencia ante las actividades realizadas	15min	-		Conocimientos y participación
Comunicación asertiva y	Juego sobre comunicación asertiva	F1: Se realizan grupos de 5 integrantes.	15min	- - -	Sorbetes Fichas Papel	Conocimientos, atención, memoria y participación

resolución de conflictos	F2: Se le establece un reto al equipo y el que logré realizarlo primero será acreedor a una ficha en la cual deberá responder sobre la comunicación asertiva.	- Esferos	Aprendizaje
Cierre y Despedida	Video " Estrés Casi Creativo". Reflexiones y preguntas	Se presenta a los docentes un video en el que muestra de manera dinámica y divertida cómo es el estrés y que pasa si tenemos las herramientas necesarias para afrontarlo 5min llevándolos a reflexionar sobre su situación actual y a su vez invitarlos a realizar preguntas para solventar cualquier duda.	- Infocus - Computador - Presentación - Parlante

Evaluación:

Se lo realizará a través del registro de asistencia, además al final de taller se da un espacio para compartir opiniones, solventar dudas y realizar preguntas a los asistentes

Recomendaciones

1. El Taller debe realizarse en un espacio amplio, tranquilo y cómodo
2. Para el correcto desarrollo del taller se solicitará la entrega de sus dispositivos móviles para evitar posibles distracciones.
3. Usar ropa cómoda para que los asistentes se sientan libres y cómodos de participar en el taller
4. Poner en práctica lo aprendido.

4.5.2 Taller # 2 dirigido a docentes para aumentar la Satisfacción Laboral

- a. **Nombre del taller:** El Arte de Disfrutar tu Trabajo: Aumentando la Satisfacción Laboral
- b. **Lugar:** De preferencia un espacio fuera de la Unidad Educativa Priorato.
- c. **Duración:** 2 h
- d. **Objetivo:** Mejorar la satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa Priorato a través de actividades y habilidades para el mejoramiento del ambiente laboral en el que exista motivación, y buenas relaciones interpersonales.

e. Contenidos:

Presentación y Bienvenida

- Dinámica
- Introducción y objetivos

Comprendiendo la Satisfacción Laboral

- Definición y factores que influyen en la satisfacción laboral
- Causas y consecuencias de la insatisfacción laboral

Salud y bienestar: Compartiendo y aprendiendo

Motivación, reconocimiento y autocuidado

- Presentación del video sobre Satisfacción e insatisfacción laboral:
https://www.youtube.com/watch?v=4tFFS3r8iWU&ab_channel=FatimaVega
- Reflexión

Desarrollo personal y crecimiento

- Elaboración de un plan de vida

Cierre y Despedida

- Video para reflexionar El Profesor
<https://www.youtube.com/watch?v=P7CS0aOxTTo>
- Reflexiones y preguntas

f. Destrezas por desarrollar

- Autocuidado y psicoeducación
- Habilidades de comunicación
- Bienestar laboral
- Relaciones laborales sanas

Tabla 22

Desarrollo del taller

TEMAS	ACTIVIDADES	DESARROLLO	TIEMPO	RECURSOS	EVALUACIÓN
-------	-------------	------------	--------	----------	------------

Presentación y Bienvenida	Dinámica: Clima Laboral	<p>Explicación del juego</p> <p>El facilitador enumerará a los asistentes del uno al tres para formar 3 equipos.</p> <p>Cada equipo deberá hacer una fila.</p> <p>Los equipos deberán pasar uno por uno formando un tren con un globo en entre la espalda de su compañero y su estómago.</p>	15 min	Globos Conos	Comunicación Liderazgo Participación
	Introducción y objetivos	Socialización de los objetivos y el contenido del taller	5 min	- Infocus - Computador - Presentación	Conocimientos
Comprendiendo la Satisfacción Laboral	Definición y factores que influyen en la satisfacción laboral	El facilitador expondrá a los asistentes los factores que influyen en la satisfacción laboral dentro de la Institución Educativa	5 min	-	Participación y conocimientos
	Causas y consecuencias de la insatisfacción laboral	Con ayuda de la participación de la audiencia comparten experiencias y a su vez se expone las principales causas y consecuencias de una insatisfacción laboral dentro de la IE		- Infocus - Computador - Presentación	Experiencias y conocimientos
Salud y Bienestar	Compartiendo y aprendiendo/ Fortaleciendo	Todos los docentes deberán llevar consigo alimentos preelaborados, nachos y todo lo	35 min	- Infocus - Computador - Presentación	Atención y participación

	relaciones interpersonales	que refiera a un picnic. En este espacio todos tendrán el tiempo necesario para relajarse, platicar, reírse y disfrutar y sobre todo compartir experiencias, dejando de lado la vida laboral para conocer y aprender de los demás.			
--	-------------------------------	---	--	--	--

Motivación	Presentación del video sobre Satisfacción e insatisfacción laboral	Se retoma el taller con la ayuda de un video de reflexión en el que los docentes tendrán la oportunidad de participar.	10 min	- Computador - Infocus - Parlantes	Atención y participación
-------------------	--	--	--------	--	-----------------------------

Desarrollo personal y crecimiento	Elaboración de un plan de vida	Se dan las pausas necesarias para crear el plan de vida: 1.- Reflexión sobre la situación actual 2.- Define tus metas 3.- Desarrollo del plan de acción 4.- Organiza tus metas 5.- Establece tus metas 6.- Monitoreo de y evaluación del progreso 7.-Manten la motivación 8. Flexibilidad	30 min	- Hojas - Esferos	Participación
--	-----------------------------------	--	--------	----------------------	---------------

Cierre y Despedida	Autocuidado	Esta dinámica consiste en colocar tres letreros en el suelo en los cuales deberá estar escrito las palabras: Nunca, A veces y siempre.			
	Presentación de un video	Seguido el capacitador realiza preguntas de sobre el autocuidado, los asistentes deberán colocarse en el letrero que contenga la respuesta. Se presenta a los docentes un video para reflexionar titulado El Profesor y a su vez invitarlos a realizar preguntas para solventar cualquier duda.	20 min	<ul style="list-style-type: none"> — Infocus — Computador — Presentación — Parlante 	Aprendizaje

Evaluación:

Al finalizar el taller se realizarán una lluvia de ideas con los asistentes sobre los conocimientos aprendidos.

Recomendaciones:

- Es necesario e importante que el taller se lo realice fuera de la Institución Educativa.
- Establecer norma para el correcto desarrollo de las actividades planificadas
- Generar un clima de respeto y confianza entre los asistentes y el capacitador.

CONCLUSIONES

- El trabajo desarrollado dentro de la Unidad Educativa "Priorato", muestra indicadores importantes de estrés laboral que enfrentan sus docentes, acompañado de un bajo nivel de satisfacción en su entorno de trabajo, resultados que merecen ser considerados por las autoridades de la institución educativa para el abordaje de estas problemáticas.
- Uno de los aspectos centrales de la investigación fue determinar la correlación existente entre estrés laboral y la satisfacción laboral, resaltando como resultados la existencia de una correlación positiva media, estadísticamente significativa entre las variables mencionadas ($r = 0.478$, $p = 0.001$), lo que representa que ha mayor satisfacción laboral que presenten los docentes de la Unidad Educativa "Priorato" menores son los niveles de estrés que estos experimenten, por lo que el promover actividades para mejorar la satisfacción laboral contribuiría en gran medida en la reducción del estrés.
- Al identificarse que un porcentaje importante de la población estudiada muestra mayores indicadores de estrés (40%) y bajos niveles de satisfacción laboral (20,5%), se desarrolló una guía que contiene 2 talleres enfocados en reducir el estrés y aumentar la satisfacción laboral, promoviendo de esta manera un ambiente saludable y productivo que aumente el desempeño y de forma general mejore la calidad de vida de los docentes.
- Además, se evidenció que no existe una diferencia estadísticamente significativa entre los factores sociodemográficos como el sexo y la etnia con el estrés y la satisfacción laboral, por lo que puede deberse a otros factores.
- Existieron algunas limitaciones en el presente estudio, que imposibilitaron la obtención de resultados más certeros, una de ellas fue de contar con una población y muestra de estudio pequeña (44 docentes), sin embargo, la acogida y la colaboración de los docentes permitió la recolección y el procesamiento de los datos en un corto tiempo.

RECOMENDACIONES:

- Se propone realizar un estudio longitudinal con una muestra más grande y diversa para considerar otras variables de estudio que pueden influenciar en el estrés y la satisfacción laboral como el nivel económico, años de experiencia, etc., con el objetivo de obtener resultados más sólidos y desarrollar intervenciones más efectivas adaptadas a las necesidades del personal docente.
- Se sugiere que la guía planteada sea aplicada por personal capacitado correspondiente al área de psicología el cual podrá adaptar el contenido de los talleres según las necesidades de los docentes, además de que deberá contar con el apoyo y la apertura de las autoridades de la institución.
- Como la satisfacción laboral como el estrés se ven influenciados por diversos factores entre ellos ambientales y cambios generacionales se sugiere a las autoridades de la Unidad Educativa Priorato aplicar la guía planteada a todo el personal que conforma la Institución Educativa al menos dos veces por año.
- Adicional a la implementación de la guía se recomienda al rector y vicerrector promover espacios de autocuidado, pausas activas, sobre todo actividades que generen distracción, interacción y comunicación entre los miembros de la institución para fortalecer lasos y mejorar las relaciones interpersonales.

REFERENCIAS

- Acuña, J. (2018). *Satisfacción laboral y desempeño de los docentes de las Instituciones de Educación Superior [Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Ambato]*. Repositorio Institucional. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32057/1/110%20GTH.pdf>
- Aguilar, R. (1997). *Metodología de la Investigación Científica*. Loja: UTPL.
- Aguirre, I. (2015). *Gestiopolis*. Obtenido de Teoría de relaciones humanas. Cómo se originó, sus principales referentes, aportes y limitaciones: <https://gestiopolis.com/teoria-de-relaciones-humanas/>
- Angulo, D. J. B., Nivelá, C. D. L. D., Chiriguayo, J. T. A., Zuñiga, G. A. P., y de León, T. A. A. (2020). La relajación y estrés laboral en el personal docente: una revisión sistemática. *Lecturas: Educación Física y Deportes*, 25(266).
- APA. (2010). *Manual de Publicaciones de la American Psychological Association. Versión Abreviada*. Chalco: El Manual Moderno S.A. de CV.
- APA. (2020). Obtenido de <https://normas-apa.org/>.
- Ayala, J. (2020). *La satisfacción laboral desde la perspectiva de género*. Obtenido de Conocimiento, Innovación y Emprendedores: <file:///C:/Users/LAPTOP/Downloads/Dialnet-LaSatisfaccionLaboralDesdeLaPerspectivaDeGenero-2234316.pdf>
- Benalcazar, M. (7 de Agosto de 2022). *Asana*. Obtenido de Estructura organizativa: 10 formas de organizar el equipo: <https://asana.com/es/resources/team-structure>
- Campos, M. R. (2016). Trastorno de estrés postraumático. *Revista Médica de Costa Rica y Centroamérica*, 73(619), 233-240.
- Chiavenato, I. (2009). *Mc Graw Hill*. Obtenido de Administración de recursos humanos: https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- Chiavenato, I. (noviembre de 1999). *Mc Graw Hill*. Obtenido de “ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS”: [https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos\(%20lect%202\)%20CHIAVENATO.pdf](https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos(%20lect%202)%20CHIAVENATO.pdf)
- Cladellas, R. (Diciembre de 2018). *Rev. Salud Pública*. Obtenido de Satisfacción, salud y estrés laboral del profesorado universitario según su situación contractual:

C:/Users/LAPTOP/Desktop/PSICOLOGIA/TITULACIÓN%20II/TEORIA/SL%20Y%20ESTRÉS.pdf

Coronado, G. (2013). *UNAD*. Obtenido de Introducción a la Psicología organizacional.: https://datateca.unad.edu.co/contenidos/90016/2013_2/90016_ONLINE/leccin_22_introduccion_a_la_psicologia_organizacional.htmlhttps://datateca.unad.edu.co/contenidos/90016/2013_2/90016_ONLINE/leccin_22_introduccion_a_la_psicologia_organizaciona.html

García, P. (2023). *Repositorio.UCSM*. Obtenido de ESTRES LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL APLAO, 2022: <https://repositorio.ucsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12920/12399/B3.2481.MG.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

García, A. (Junio de 2017). *Revista Electrónica sobre Tecnología, Educación y Sociedad*. Obtenido de Como Afecta El Estrés del Docente, en el Desempeño : [file:///C:/Users/LENOVO-PC/Downloads/661-Texto%20del%20art%C3%ADculo-2673-1-10-20170121%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/LENOVO-PC/Downloads/661-Texto%20del%20art%C3%ADculo-2673-1-10-20170121%20(1).pdf)

Ginebra. (2016). *OIT*. Obtenido de Estres Laboral : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf

Gonzales, R. (13 de Abril de 2018). *PREVECOM*. Obtenido de El estrés laboral: definición, causas, consecuencias y cómo prevenirlo: <https://prevecon.org/es/el-estres-laboral-definicion-causas-consecuencias-y-como-prevenirlo/>

González, V., & Guillermo, E. (2014). *UASB-DIGITAL Repositorio Institucional del Organismo de la Comunidad Andina, CAN*. Obtenido de Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño del personal de los laboratorios Ecu - American: <http://hdl.handle.net/10644/4088>

Guerra, e. a. (16 de Marzo de 2017). *Ciencia América*. Obtenido de Satisfacción laboral y su relación con el estrés: <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/367/3671560003/index.html>

Guevara, C. (28 de Agosto de 2019). *ESAN*. Obtenido de Psicología organizacional: su importancia en el éxito de una empresa: <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/psicologia-organizacional-su-importancia-en-el-exito-de-una-empresa>

Hannoun, G. (2011). *Bdigital.uncu*. Obtenido de “Satisfacción Laboral”: https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4875/hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf

Hayman, J. (1984). *Investigación y educación*. Buenos Aires: Paidós.

- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación, las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw-Hill Education.
- Ingrid, R. (18 de Mayo de 2018). Obtenido de Psicología organizacional y psicología educativa.:
<https://psicologiaenamericalatinaproblema.blogspot.com/2018/05/psicologia-organizacional-y-psicologia.html>
- Jimenez, C. (24 de Mayo de 2022). *Dspace*. Obtenido de ANÁLISIS DE LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LAS EMPRESAS INDUSTRIALES PAPELERAS DE GUAYAQUIL, AÑO 2021:
<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/23152/1/UPS-GT003917.pdf>
- Lopez, E., & Muños, R. (1985). *Teoría de la evaluación cognitiva*. Obtenido de Motivación intrínseca y autodeterminación en el comportamiento humano.:
<http://dx.doi.org/10.1007/978-1-4899-2271-7>
- López-Gil, K. S., y Molina Natera, V. (2018). Incidencia del trabajo colaborativo docente en la enseñanza y el aprendizaje de la escritura académica. *Revista electrónica de investigación educativa*, 20(1), 1-13.
- Lopez, M. (2023). *Euroinnova*. Obtenido de Importancia de la psicología organizacional:
<https://www.euroinnova.ec/blog/importancia-de-la-psicologia-organizacional>
- Luis, R. (2018). *Actualización de la estructura organizacional de la empresa Pezzani [Tesis de Grado, UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO]*. Sistema de Bibliotecas. Obtenido de http://repopib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/2723/1/Rojas_Luis_Jos%C3%A9.pdf
- Martinez, R. (6 de Marzo de 2018). *Medium*. Obtenido de Teorías principales de la psicología organizacional:
<https://medium.com/@facilitadorimpulsa/teor%C3%ADas-principales-de-la-psicolog%C3%ADa-organizacional-d1055cc6eaa6#:~:text=De%20forma%20concreta%2C%20la%20psicolog%C3%ADa,la%20organizaci%C3%B3n%20como%20sistema%20abierto.>
- Max, L. (2004). Un modelo conciso de cohesión en el texto y coherencia en la comprensión. *Revista Signos*. Obtenido de https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-09342004005600004&script=sci_arttext
- Mediavilla, A., López, R., Posso, M., Carrascal, R., Ortiz, D., Almeida, C., & Guamán, I. (2017). *Evidencias, Origen y Forma*. Ibarra: UTN.
- Mendes L, L. E. (16 de Marzo de 2020). *Estrés y depresión en docentes de una institución pública de enseñanza*. Obtenido de SCIELO:
https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1695-61412020000100007&script=sci_arttext
- Mendez, R. (16 de Octubre de 2011). *mattihemmi*. Obtenido de La falta de cohesión del equipo directivo. Clave principal en el sostenimiento de una cultura poco innovadora.:

<https://mattihemmi.com/la-falta-de-cohesion-del-equipo-directivo-clave-principal-en-el-sostenimiento-de-una-cultura-poco-innovadora/>

Molina, A. (Abril de 2024). *Biblioteca USAC*. Obtenido de “PROGRAMA DE SATISFACCIÓN LABORAL PARA EL PERSONAL DE UNA COMPAÑÍA MULTINACIONAL CON SEDE EN GUATEMALA, PRESTADORA DE SERVICIOS DE VALOR AGREGADO EN TELECOMUNICACIONES PARA REGIÓN DE LATINOAMÉRICA Y ESTADOS UNIDOS UBICADA EN LA CIUDAD DE GUATEMALA”: http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/03/03_4690.pdf

Molina, C. A., y López, F. S. (2019). Trabajo colaborativo docente: nuevas perspectivas para el desarrollo docente. *Psicología escolar y educativa*, 23, e187926.

OASI. (17 de Febrero de 2021). *El estrés y tu salud*. Obtenido de Oficina para la salud de la mujer : <https://espanol.womenshealth.gov/mental-health/good-mental-health/stress-and-your-health#:~:text=%C2%BF%20Las%20mujeres%20tienen%20una%20reacci%C3%B3n,a%20experimental%20s%C3%ADntomas%20de%20estr%C3%A9s.>

Páez, L. (17 de marzo de 2023). *Crehana*. Obtenido de Tipos de estrés laboral que afectan tu productividad y cómo combatirlos: <https://www.crehana.com/blog/reclutamiento-contratacion/tipos-estres-laboral/>

Perez, A. (25 de Febrero de 2016). *Los Recursos Humanos*. Obtenido de Teoría clásica de Taylor: <https://www.losrecursoshumanos.com/teoria-clasica-de-taylor>

Posso, M. (2011). *Proyectos, tesis y marco lógico*. Quito: Noción.

Rivas, D. (14 de Febrero de 2023). *Psicología organizacional.com*. Obtenido de Postulados Teóricos De Psicología Organizacional: https://psicologiaorganizational.com.mx/postulados-teoricos-de-psicologia-organizational/?expand_article=1

Rojas & Yépez. (Abril de 2017). *Repositorio Digital de la UEES*. Obtenido de FACTORES INTRÍNSECOS Y EXTRÍNSECOS QUE DETERMINAN LA SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE CAMPO DEL SECTOR BANANERO DE LA EMPRESA ESTEBANAGRI CIA. LTDA.: <http://repositorio.uees.edu.ec/123456789/1200>

Sagredo-Lillo, E. J., Bizarría Muñoz, M. P., y Careaga Butter, M. (2020). Gestión del tiempo, trabajo colaborativo docente e inclusión educativa. *Revista colombiana de educación*, (78), 343-360.

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

Salazar, L. (Julio de 2019). *Repository Universidad Pontificia Boliviana*. Obtenido de Satisfacción laboral y desempeño: repositorio.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9384/Satisfacciónlaboral_desem

ANEXOS

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

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

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

Cuestionario

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

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

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

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

- 1 = Muy Insatisfecho
- 2 = Insatisfecho
- 3 = Moderadamente Insatisfecho

- 4 = Ni satisfecho, ni insatisfecho
- 5 = Moderadamente satisfecho
- 6 = Satisfecho
- 7 = Muy Satisfecho

Cuestionario

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

Anexo 3. Oficio de Decano.