



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

(UTN)

FECYT

CARRERA: PSICOLOGÍA (REDISEÑO)

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

TEMA:

**“EL ESTRÉS Y SU INCIDENCIA EN LA SATISFACCIÓN
LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA DANIEL
REYES DE SAN ANTONIO DE IBARRA”.**

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

Línea de investigación: Desarrollo Social y del Comportamiento Humano

Autor: Nubia Estefania Tapia Erira

Director: MSc. William Saud Yarad Salguero

Ibarra- Enero-2025

IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE DIRECCIÓN DE BIBLIOTECA

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

DATOS DE CONTACTO			
CÉDULA DE IDENTIDAD:	040194714-8		
APELLIDOS Y NOMBRES:	Tapia Erira Nubia Estefania		
DIRECCIÓN:	Maldonado (Calles: Manuel Burbano y Eloy Alfaro), Carchi		
EMAIL:	nubiatapia2001@gmail.com / nctapiae@utn.edu.ec		
TELÉFONO FIJO:	-----	TELÉFONO MÓVIL:	0962237788

DATOS DE LA OBRA	
TÍTULO:	“El estrés y su incidencia en la satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa Daniel Reyes de San Antonio de Ibarra”.
AUTOR (A):	Nubia Estefania Tapia Erira
FECHA: DD/MM/AAAA	15/01/2025
SOLO PARA TRABAJOS DE GRADO	
PROGRAMA:	<input checked="" type="checkbox"/> GRADO <input type="checkbox"/> POSGRADO
TÍTULO POR EL QUE OPTA:	Licenciatura en Psicología
ASESOR /DIRECTOR:	MSc. William <i>Saud Yarad</i> Salguero/ MSc. Jorge Edmundo Gordón Rogel

Constancias

El autor (es) manifiesta (n) que la obra objeto de la presente autorización es original y se la desarrolló, sin violar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es original y que es (son) el (los) titular (es) de los derechos patrimoniales, por lo que asume (n) la responsabilidad sobre el contenido de la misma y saldrá (n) en defensa de la Universidad en caso de reclamación por parte de terceros.

Ibarra, a los 15 días del mes de enero de 2025

EL AUTOR:

(Firma).....

Nombre: Nubia Estefania Tapia Erira



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
DIRECCIÓN DE BIBLIOTECA**

Ibarra, 15 de enero de 2025

MSc. Saud Yarad

DIRECTOR DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

CERTIFICA:

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

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Saud Yarad', is written over a horizontal dotted line.

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

DEDICATORIA

Dedico mi trabajo a mis sobrinos Andy y Annie, por ser una luz a mi vida; a mis hermanos Danna, Alexander y Jefferson por nunca dejarme sola, apoyarme siempre en mis metas, cuidar siempre de mí; a mi madre Narcisa quien me ha brindado su apoyo.

Pero sobre todo quiero agradecer al hombre de mi vida, a quien nunca me dejó sola, quien me apoyó y me cuidó, no tengo palabras para agradecer tanto que ha hecho por mí, todos mis logros son por y para mi querido padre Manuel Tapia, gracias papá por brindarme tanto, este es el reflejo de todo lo que me ha enseñado con su ejemplo de esfuerzo y dedicación. Gracias por creer en mí siempre.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios y a la Purita de Huaca por darme fortaleza y sabiduría, por guiar mis pasos en cada momento, agradezco a los profesores de la carrera de Psicología quienes me han impartido conocimiento, quienes hacen que su enseñanza sea de gran importancia, y nos han preparado para la vida profesional; gracias a mi familia que creyeron siempre en mi y me apoyaron siempre en especial a mi padre quien ha sido y siempre será mi motor de vida, a mis amigos de la universidad que hicieron que no se sintiera el hecho de estar lejos de casa, que me acogieron y me hicieron parte de ellos, hicieron más llevadera la vida universitaria, gracias a todos por todo.

RESUMEN EJECUTIVO

La presente investigación se centra en el análisis del estrés y su relación con la satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa “Daniel Reyes” de San Antonio de Ibarra. Se emplearon dos instrumentos de medición: la Escala Estrés Docente ED-6 desarrollada por Gutiérrez, Morán, Sanz e Inmaculada (Orozco, 2018), para evaluar los niveles de estrés; y la Escala General de Satisfacción, creada en 1979 por Warr, Cook y Wall, para medir la satisfacción laboral.

El estrés laboral se define como un fenómeno que puede impactar significativamente tanto la salud como el desempeño profesional de los docentes. Este impacto ocurre cuando hay una incompatibilidad entre las exigencias del trabajo o el ambiente laboral, y las capacidades, recursos y necesidades del trabajador. La satisfacción laboral en el ámbito docente depende de múltiples factores, incluyendo el reconocimiento público por un trabajo bien realizado, condiciones óptimas para el desarrollo de actividades y relaciones interpersonales positivas, que contribuyen a un ambiente laboral favorable y, por ende, a una mejor calidad de enseñanza.

Los resultados del estudio indican que existe una correlación significativa entre el estrés y la satisfacción laboral. Se observó que un porcentaje considerable de docentes reporta que el estrés no solo afecta su satisfacción laboral, sino también su vida personal. Además, se identificó una diferencia significativa en los niveles de estrés entre hombres y mujeres, lo cual puede atribuirse a las distintas condiciones y ambientes a los que cada grupo está expuesto.

Este análisis proporciona una visión clara sobre cómo el estrés influye en la satisfacción laboral de los docentes, sugiriendo que es fundamental abordar estos factores para mejorar tanto el bienestar personal como el desempeño profesional en el ámbito educativo.

Palabras clave: Satisfacción Laboral, Estrés Laboral, Docentes.

ABSTRACT

The present research focuses on analyzing stress and its relationship with job satisfaction among the teachers of the "Daniel Reyes" Educational Unit in San Antonio de Ibarra. Two measurement instruments were employed: the Teacher Stress Scale ED-6, developed by Gutiérrez, Morán, Sanz, and Inmaculada (Orozco, 2018), to assess stress levels; and the General Job Satisfaction Scale, created in 1979 by Warr, Cook, and Wall, to measure job satisfaction.

Occupational stress is defined as a phenomenon that can significantly impact both the health and professional performance of teachers. This impact occurs when there is an incompatibility between the demands of work or the work environment and the capacities, resources, and needs of the worker. Job satisfaction in teaching depends on multiple factors, including public recognition for a job well done, optimal conditions for carrying out activities, and positive interpersonal relationships that contribute to a favorable work environment and thus to improved teaching quality.

The study results indicate a significant correlation between stress and job satisfaction. A considerable percentage of teachers reported that stress not only affects their job satisfaction but also their personal lives. Additionally, a significant difference in stress levels was identified between men and women, which may be attributed to the different conditions and environments each group is exposed to.

This analysis provides a clear insight into how stress influences teachers' job satisfaction, suggesting that it is essential to address these factors to enhance both personal well-being and professional performance in the educational field.

Keywords: Job Satisfaction, Work-Related Stress, Teachers.

Índice de contenidos

IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA.....	ii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN EJECUTIVO	vi
ABSTRACT.....	vii
INTRODUCCIÓN	1
Formulación de problema.....	1
Justificación.....	1
Objetivos	3
Objetivo general	3
Objetivos específicos.....	3
1. CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	4
1.1. Psicología Organizacional	4
1.1.1 Conceptos de Psicología Organizacional.....	4
1.1.2 Importancia de la Psicología Organizacional	5
1.1.3 Teorías de la psicología organizacional.....	6
1.2 El estrés laboral.....	8
1.2.1 Definiciones de estrés laboral	9
1.2.2 Clasificación del estrés laboral	9
1.2.3 Causas que causan estrés laboral	10
1.2.4 Efectos del estrés laboral	11
1.2.5 Dimensiones laborales	12
1.3 Satisfacción Laboral.....	13
1.3.1 Definiciones de satisfacción laboral	14
1.3.2 Dimensiones de la satisfacción laboral	15
1.4 Síntesis de estudios similares o relaciones.....	17
2. CAPÍTULO II: MATERIALES Y MÉTODOS	19
2.1. Tipo de investigación.....	19

2.1.1.	Investigación Mixta	19
2.1.2.	Investigación cuantitativa de alcance descriptivo y correlacional.....	19
2.1.3.	Diseño no experimental; transversal.....	19
2.1.4.	Estudio probabilístico	20
2.2.	Instrumento	20
2.2.1.	Alfas de cron Bach	21
2.3.	Preguntas de investigación e hipótesis.....	22
2.3.1.	Muestra	22
3.	CAPÍTULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	24
3.1.	Estadísticos descriptivos	24
3.1.1.	Estadístico descriptivo de ESTRÉS Laboral en docentes	24
3.1.2.	Estadístico descriptivo de satisfacción laboral en docentes.	24
3.2.	Caracterización de variables	25
3.2.1.	Niveles de estrés laboral	25
3.2.2.	Niveles de satisfacción laboral	26
3.2	Tablas cruzadas	27
3.2.1	Estrés laboral con género.....	27
3.2.2	Estrés laboral con etnia.	28
3.2.3	Satisfacción laboral con género.	30
3.2.4	Satisfacción laboral con etnia	30
3.3	Correlaciones	32
3.3.1	Correlación Estrés Laboral y Satisfacción Laboral	32
3.3.2	Hipótesis de Estrés y Datos Sociodemográficos.....	33
3.3.3	Hipótesis de Satisfacción Laboral y Datos Sociodemográficos	37
4.	CAPÍTULO IV: PROPUESTA.....	42
4.1.	Guía didáctica	42
4.1.1.	Introducción a la guía	42
4.2.	Objetivo de la guía didáctica.....	43
4.3.	Contenidos de la guía.....	43
4.3.1.	Estrés	43
4.3.2.	Satisfacción laboral.....	43
4.3.	Estrategia.....	44
4.3.2.	Taller N°1 (Disminuir el estrés)	44
4.3.3.	Taller N°2 (Aumentar la satisfacción laboral).....	51

Conclusiones	55
Recomendaciones	57
Bibliografía	58
ANEXOS	63

Índice de tablas

Tabla 1. Índice de Fiabilidad (Alfa de Cronbach) del Test de Satisfacción Laboral...	21
Tabla 2. Alfa de Cronbach Valor Criterios de George (2003).....	21
Tabla 3. Niveles totales de estrés laboral en docentes	24
Tabla 4. Niveles totales de satisfacción laboral en docentes	24
Tabla 5. Niveles de estrés	25
Tabla 6. Nivel de satisfacción.....	26
Tabla 7. Estrés laboral.....	27
Tabla 8. Tabla cruzada Autodefinición étnica*Nivel de Total de Estrés Laboral	28
Tabla 9. Tabla cruzada Género*Nivel Total de Satisfacción Laboral	30
Tabla 10. Tabla cruzada Autodefinición étnica*Nivel Total de Satisfacción Laboral	30
Tabla 11. Valores de Kolmogorov-Smirnov todas las dimensiones (supuestos).....	32
Tabla 12. Correlación de estrés y satisfacción laboral.....	32
Tabla 13. Estadístico U de Mann-Whitney de Estrés	34
Tabla 14. Media de Estrés laboral y sexo	34
Tabla 15. Media de estrés laboral con autodefinición étnica.....	35
Tabla 16. Significación de satisfacción laboral y sexo	37
Tabla 17. Media de satisfacción laboral y sexo	37
Tabla 18. Media de Satisfacción Laboral y Autodefinición Étnica	39
Tabla 19. Desarrollo del taller	44
Tabla 20. Desarrollo taller 2	51

Índice de figuras

Figura 1. Prueba de Hipótesis de Kruskal Wallis de Total de Estrés y Autodefinitión Étnica	34
Figura 2. Prueba de Kruskal-Wallis de Estrés y Autodefinitión Étnica.....	35
Figura 3. Cajones de la Mediana de Sexo con respecto a la Satisfacción Laboral	37
Figura 4. Prueba de Hipótesis de Kruskal Wallis de Total de Satisfacción Laboral y Autodefinitión Étnica	39
Figura 5. Prueba de Kruskal-Wallis de Satisfacción Laboral y Autodefinitión Étnica	40

INTRODUCCIÓN

Con la presente investigación se propone analizar el impacto que la modalidad de enseñanza virtual ha tenido en los docentes de la Unidad Educativa "Daniel Reyes", este tiene como finalidad identificar el nivel de afección emocional que han experimentado los educadores, como también los desafíos que se les presentan en su práctica profesional. La identificación de estos factores es importante para desarrollar estrategias efectivas que permitan afrontar las dificultades y con ello prevenir el síndrome de Burnout.

Formulación de problema

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

Justificación

En el ámbito educativo, actualmente los hallazgos sobre el estrés y la satisfacción laboral pueden influir en el desarrollo de políticas educativas y las reformas a nivel local, regional y nacional. Proporcionar una base sólida que permita realizar cambios significativos, pues la necesidad de transformar el entorno educativo hace evidente los desafíos que conllevan día con día los docentes y estudiantes, cuando se proporciona herramientas, recursos y un marco adecuado para el docente, fomentamos un ambiente donde la innovación y el aprendizaje se potencian de manera positiva; con esto no solo se benefician los docentes, sino a toda comunidad educativa en general. La calidad de la educación, la estabilidad del sistema educativo y el desarrollo de la sociedad en general. Investigaciones como las de Hakanen, Bakker y Schaufeli (2006), sugieren que "un cuerpo docente satisfecho no solo beneficia a los estudiantes, sino que también contribuye a la formación de ciudadanos informados y participativos, fundamentales para el desarrollo de la sociedad".

El desarrollo de la presente investigación tiene una serie de beneficiarios directos de entre los cuales se puede mencionar:

- Beneficiario directo 1: Docentes, puesto que, ellos tienen un contacto directo con la educación que brindan a los estudiantes, el nivel de bienestar y satisfacción laboral influye en gran medida en su desempeño, su responsabilidad con la enseñanza, y por consiguiente, la calidad de la experiencia educativa de los estudiantes. Explorar estos aspectos mejora la incidencia en su salud física y mental a largo plazo.
- Beneficiario directo 2: Institución educativa, ya que, al conocer los niveles de estrés y satisfacción permite a la institución identificar áreas para mejorar e implementar ciertas estrategias para tener un mayor rendimiento de su personal. Los resultados de la investigación pueden ser la base para el desarrollo de estrategias institucionales para resolver las áreas problemáticas identificadas. Estas estrategias pueden incluir programas de bienestar, capacitación en manejo del estrés y recursos humanos más efectivos.
- Beneficiario directo 3: Investigadores, la realización de investigaciones permite a los investigadores desarrollar y mejorar habilidades específicas como el diseño de investigaciones, la recopilación de datos y el análisis y presentación de resultados. Estas habilidades son transferibles en futuras investigaciones, al igual que son de gran importancia en una variedad de campos. Los resultados exitosos de la investigación se pueden traducir en publicaciones académicas en revistas profesionales.

Así mismo esta investigación posee beneficiarios indirectos, los cuales son:

- Beneficiario indirecto 1: Estudiantes, ellos se benefician indirectamente de esta investigación con la calidad de la instrucción, el clima escolar y la mejora de las relaciones interpersonales. Un entorno positivo y de buena satisfacción puede influir en las actitudes y el comportamiento de los estudiantes y crear un entorno de aprendizaje más propicio.

- Beneficiario indirecto 2: Los padres se benefician de maestros motivados y comprometidos que pueden influir positivamente en el desempeño y desarrollo académico de sus hijos y fomentar un ambiente escolar más positivo. Los profesores menos estresados y más satisfechos tienen más probabilidades de comunicarse eficazmente con los padres, brindándoles así una mejor comprensión del progreso académico y el bienestar de sus hijos.
- Beneficiario indirecto 3: Autoridades de la unidad educativa, puede beneficiarse indirectamente de la investigación sobre el estrés docente y la satisfacción laboral al recopilar información importante para mejorar la eficiencia, la retención y atracción de empleados, la planificación estratégica, promover un clima organizacional positivo, lograr objetivos organizacionales, conocer las condiciones laborales que afectan el bienestar de los docentes y ser capaz de utilizar resultados.

Objetivos

Objetivo general

Analizar el estrés y su incidencia en la satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa “Daniel Reyes” de San Antonio de Ibarra.

Objetivos específicos

- Caracterizar los niveles de estrés y satisfacción laboral que tienen los docentes de la Unidad Educativa “Daniel Reyes” de San Antonio de Ibarra.
- Identificar la correlación existente entre el estrés y la satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa “Daniel Reyes” de San Antonio de Ibarra.
- Diseñar estrategias para la disminución del estrés y el aumento de la satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa “Daniel Reyes” de San Antonio de Ibarra.

1. CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Psicología Organizacional

La psicología organizacional según Spector (2008), es una disciplina que analiza los comportamientos, actitudes y los procesos mentales de las personas en un entorno laboral. Este se centra en aspectos como una satisfacción laboral, la motivación, el liderazgo, manejo de estrés, dinámica organizacional y el trabajo en equipo. Aplicar el conocimiento para la resolución de problemas específicos en el lugar de trabajo, al igual que el fomentar un ambiente laboral saludable, equitativo y eficiente para los trabajadores es el objetivo principal.

La prioridad incluye el desarrollo de habilidades y la capacitación a través de programas que abarcan competencias técnicas e interpersonales, contribuyendo al crecimiento individual y colectivo. La comunicación efectiva es esencial para un funcionamiento exitoso, y la psicología organizacional explora formas de mejorarla interna y externamente para prevenir malentendidos y fortalecer las relaciones laborales.

Para otros autores como el psicólogo organizacional Furnham (2001), citado en Muñoz y Mesa (2017), habla de la Psicología Organizacional como:

El estudio de la forma en que las personas se reclutan, seleccionan y socializan en las organizaciones; de la manera en que son recompensadas y motivadas; de la forma en que las organizaciones están estructuradas formal e informalmente en grupos, secciones y equipos, y de cómo surgen y se comportan los líderes. También analizan la manera en la cual las organizaciones influyen en los pensamientos, sentimientos y comportamientos de todos los empleados a través del comportamiento real, imaginario o implícito de los demás en su organización (pág. 10).

1.1.1 Conceptos de Psicología Organizacional

El propósito de la psicología organizacional se centra en realizar un análisis integral de todas las áreas de una empresa, con el objetivo continuo de preservar y fomentar tanto la salud

física como mental de sus colaboradores (Hermosa & Perilla, 2015). Estos autores subrayan la importancia de abordar de manera transdisciplinaria e interdisciplinaria la promoción y mantenimiento de la salud de los empleados y sus familias, con el fin de crear entornos laborales seguros y saludables que garanticen el bienestar integral de los trabajadores. Para ellos, el trabajo saludable es crucial, ya que posibilita la asunción efectiva de las responsabilidades laborales en respuesta a las expectativas derivadas de la autonomía y el respaldo social presentes en la organización.

En términos de salud y seguridad laborales, se destaca que la gerencia es responsable y debe colaborar con diversas disciplinas que investigan este ámbito de la salud. Asimismo, se busca prevenir los efectos negativos que puedan surgir debido a las condiciones laborales, proteger a los trabajadores contra riesgos en el lugar de empleo, y adaptar el entorno laboral a las necesidades físicas o mentales de los empleados, considerando las condiciones ambientales del mismo (Hermosa, 2015).

1.1.2 Importancia de la Psicología Organizacional

La psicología organizacional se establece como un catalizador para entender y potenciar el rendimiento de los individuos y equipos dentro de una organización. Este enfoque no solo busca la eficacia puntual, sino que tiene un impacto directo en el éxito global de la empresa (Landy, Conte, & Cortina, 2021). Al comprender las dinámicas psicológicas en el trabajo, se pueden implementar estrategias que mejoren la productividad y la calidad del desempeño laboral.

La psicología organizacional va más allá de la eficiencia pura, dirigiéndose también hacia la promoción del bienestar psicológico de los empleados. Este enfoque reconoce que un equipo de trabajo compuesto por individuos felices y saludables contribuye de manera más positiva al ambiente laboral, generando un ciclo beneficioso tanto para los empleados como para la organización en su conjunto (Hermosa & Perilla, 2015).

La contribución de la psicología organizacional en la selección de personal es destacada. Al aportar métodos científicos y herramientas psicométricas, la disciplina permite a las organizaciones identificar de manera más precisa y eficiente a los candidatos más idóneos para ocupar roles específicos, facilitando así el proceso de toma de decisiones en la contratación (Landy et al., 2021).

El estudio de la psicología organizacional no solo se limita a los niveles operativos, sino que también contribuye significativamente al desarrollo de líderes efectivos. Explorando teorías y prácticas, la disciplina aporta conocimientos sobre cómo influir positivamente en la motivación y productividad de los equipos, fundamentales para un liderazgo eficaz en entornos laborales dinámicos (Landy et al., 2021).

La psicología organizacional ofrece una comprensión profunda de la cultura organizacional, permitiendo la creación y el mantenimiento de ambientes laborales saludables. Este entendimiento es esencial para la sostenibilidad a largo plazo de una organización, ya que una cultura sólida influye en la cohesión, la productividad y la satisfacción de los empleados (Schneider & Barbera, 2014).

1.1.3 Teorías de la psicología organizacional

La psicología organizacional ha evolucionado como respuesta a la necesidad de comprender el comportamiento humano en entornos laborales. A lo largo del tiempo, las teorías sobre motivación, cultura organizacional, liderazgo y gestión del cambio han moldeado las prácticas empresariales, influyendo en la gestión de recursos humanos y estrategias laborales. Esta disciplina ha demostrado ser esencial para abordar retos contemporáneos como la globalización y la importancia del bienestar emocional en el trabajo (Centro Integral de Psicología, 2024; Psicopsi, 2024).

- a) Teoría clásica: Chiavenato (2021) describe la teoría clásica de la administración, liderada por Taylor y continuada por Gantt y Gilbreth, como un enfoque orientado a optimizar la

eficiencia a través de principios científicos. Este modelo enfatiza la separación entre la gestión y la ejecución de tareas, simplificando y fragmentando las actividades, y considerando al trabajador como un recurso productivo subordinado a la tecnología. Se prioriza la eficiencia máxima bajo la premisa de que beneficia tanto a la organización como al trabajador, aunque no se reconocen posibles conflictos entre ambas partes. Conocida como "teoría de la máquina" o mecanicista, esta perspectiva concibe al trabajador como un apéndice de la máquina, con diseños laborales basados en tiempos predeterminados, simplicidad y repetitividad, orientados hacia la tecnología más que hacia las personas. Un aporte significativo de este modelo fue la introducción de la línea de ensamblaje, considerada una innovación destacada en su tiempo.

- b) Teoría humanista: Chiavenato (2021), menciona que es desarrollado por la Escuela de las Relaciones Humanas en la década de 1930, La Escuela de las Relaciones Humanas surgió como una contradicción al enfoque predominante de la administración científica. En oposición a esta última, adoptó un enfoque humanista que rechazó elementos fundamentales de la administración científica. La escuela sustituyó la ingeniería industrial por las ciencias sociales, la organización formal por la informal, las jefaturas por el liderazgo, el mando por la persuasión, los incentivos salariales por las recompensas sociales, la fatiga fisiológica por la fatiga psicológica, la conducta individual por el comportamiento grupal, y el organigrama por el sociograma. Este cambio de perspectiva consideró a la persona humana como Homo social en contraste con el Homo economicus de la administración científica, que veía al hombre motivado exclusivamente por recompensas salariales. Se iniciaron estudios pioneros sobre liderazgo, motivación, comunicaciones y otros temas relacionados con las personas. Este enfoque humanista representó un cambio significativo al desplazar el interés desde las tareas (como en la

administración científica) y la estructura (como en la teoría clásica) hacia un enfoque centrado en las personas.

- c) Teorías de organización como sistema abierto: Chiavenato (2021), hace referencia a que es el diseño de puestos es más moderno y amplio, considerando tanto las diferencias individuales de las personas como las tareas involucradas. Este modelo se adapta a la adecuación del diseño del puesto a estas variables. En el diseño de puestos, las suposiciones sobre la naturaleza de las personas y las presunciones implícitas sobre el entorno organizacional son cruciales. A diferencia de los modelos clásico y humanista, que asumen ambientes estables y previsibles, el enfoque situacional reconoce la importancia de factores cambiantes como la tecnología y la complejidad de las tareas en el diseño del puesto. Se destaca que la estabilidad de los objetivos organizacionales, los factores ambientales y la tecnología es esencial para el diseño de puestos en los modelos clásico y humanista, mientras que el enfoque situacional considera la adaptabilidad a cambios en estos elementos.

1.2 El estrés laboral

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), define al estrés laboral como "la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias" (OIT, 2021).

Del Prado (2020) define el estrés laboral como aquel generado por causas relacionadas al trabajo, como tareas, presiones y el desequilibrio entre las exigencias laborales y los recursos disponibles para enfrentarlas eficientemente. En algunos casos, también puede originarse por factores ajenos al trabajador. Los síntomas del estrés laboral pueden variar desde un ligero mal humor hasta depresiones graves, acompañados generalmente de agotamiento y debilidad física. Para Arellano (2002), el estrés involucra cualquier factor interno o externo que dificulte la

adaptación y que requiera un esfuerzo adicional para mantener el equilibrio interno y externo. Puede manifestarse como un evento o estímulo ambiental que provoca tensión o excitación, caracterizándose por una respuesta subjetiva hacia las circunstancias. En este sentido, el estrés incluye tanto un estado mental interno de tensión como un proceso de manejo interpretativo, emocional y defensivo que ocurre dentro de la persona.

1.2.1 Definiciones de estrés laboral

Según la American Psychological Association (APA), el estrés laboral "es un proceso en el que las demandas del trabajo superan la capacidad del trabajador para manejarlas, lo que puede afectar tanto la salud física como emocional" (APA, 2023).

La APA (2023) menciona que el estrés laboral es un proceso emocional y fisiológico que sucede cuando las demandas del trabajo tienen una mayor demanda en relación con la capacidad del individuo para gestionarlas. Factores como la sobrecarga de tareas, la falta de control, la ausencia de apoyo social y un ambiente de trabajo negativo suman a que la persona tenga un mayor estrés laboral. Además de afectar su bienestar psicológico, el estrés laboral crónico puede causar problemas de salud como hipertensión y trastornos musculoesqueléticos, y tiene efectos negativos en el rendimiento, lo que provoca que exista una menor productividad, mayor ausentismo en el trabajo y rotación de personal. El estrés se plasma en respuestas fisiológicas, todo el conjunto de factores estresores hace que se obtengan estos efectos.

1.2.2 Clasificación del estrés laboral

- Estrés laboral agudo: Para la American Psychological Association (2023), este tipo de estrés laboral causa una respuesta inmediata y a la vez temporal ante una situación específica en su área de trabajo, este estrés aparece cuando hay un desafío o una amenaza en específico (fecha límite de entrega de algún proyecto, conflictos laborales con los compañeros o un trabajo inesperado).

- Estrés laboral crónico: Fernández (2017), menciona que esto ocurre debido a la exposición prolongada a diversos factores que ocurren en el ambiente laboral y que causan estrés. Esto puede deberse a situaciones como un mal ambiente laboral, inestabilidad laboral, un nivel de exigencia difícil de mantener a largo plazo, acoso en el lugar de trabajo por parte de uno mismo o de un colega cercano u otras personas. Al tratarse de una situación prolongada, sus consecuencias, tanto físicas como mentales, pueden ser graves a medio y largo plazo.
- Estrés positivo: Cavanaugh (2000), alude a que este término hace referencia al bajo nivel de estrés que surge, por ejemplo, ante un desafío laboral. El límite entre ver esta situación como un momento positivo de crecimiento o dejarse abrumar depende de varios factores.
- Estrés negativo: Cavanaugh (2000), indica que cuando una situación se apodera de ti, hablamos de estrés negativo. Esto puede ser muy negativo porque no acaba cuando termina la jornada laboral, sino que también se ve afectada tu vida personal.

1.2.3 Causas que causan estrés laboral

Gutiérrez (2018), identifica diversas causas del estrés relacionadas con factores internos y externos. Entre estas se encuentran:

- **Carga de trabajo.** Esto incluye trabajar muchas horas, poseer escasos descansos o el manejar una carga de trabajo muy pesada.
- **Funciones en el trabajo.** Causa estrés el no tener un papel definido en el trabajo, si le asignan demasiadas funciones o tiene que responder a más de una persona.
- **Condiciones laborales.** Cuando un trabajo es físicamente cansado o peligroso puede ser estresante. También, trabajar en un empleo que lo expone a ruidos fuertes, contaminación o químicos tóxicos.

- **Gerencia.** Cuando la gerencia no permite que los trabajadores sean parte de la toma de decisiones, si carece de organización o si posee políticas que no son favorables para conciliar la vida laboral con la familiar, puede experimentar estrés.
- **Problemas con otras personas.** Los problemas con su jefe o sus compañeros de trabajo son fuentes comunes de estrés.
- **Miedo por su future.** Usted puede sentir estrés si está preocupado por despidos o si no está avanzando en su carrera.

1.2.4 Efectos del estrés laboral

Herrera (2017), describe diversos efectos del estrés laboral, los cuales afectan en varios afectos personales de las personas, algunos de estos son:

- **Emocionales:** Ansiedad, miedo, irritabilidad, mal humor, frustración, agotamiento, impotencia, inseguridad, desmotivación, intolerancia
- **Cognitivos:** Dificultad de concentración, confusión, olvidos, pensamiento menos efectivo, reducción de la capacidad de solución de problemas, reducción de la capacidad de aprendizaje.
- **Fisiológicos:** Músculos contraídos, dolor de cabeza, problemas de espalda o cuello, malestar estomacal, fatiga, infecciones, palpitaciones, respiración agitada, aumento de la presión sanguínea, agotamiento, mayor riesgo de obesidad y de problemas cardiovasculares, deterioro en la memoria, problemas de sueño.
- **Conductuales:** Disminución de la productividad, cometer errores, reportarse enfermo, dificultades en el habla, risa nerviosa, trato brusco en las relaciones sociales, llanto, apretar las mandíbulas, aumento del consumo de tabaco, consumo de alcohol y otras sustancias.

1.2.5 Dimensiones laborales

- a) **El estrés por ansiedad;** ocurre cuando situaciones estresantes activan respuestas fisiológicas de "lucha o huida", liberando hormonas como cortisol y adrenalina que preparan al cuerpo para enfrentar amenazas. Sin embargo, el estrés crónico puede alterar áreas cerebrales como la amígdala y el hipocampo, aumentando la sensibilidad a estímulos estresantes y predisponiendo a la ansiedad. Mientras que el estrés se asocia con una sobrecarga emocional causada por fuerzas externas prolongadas, la ansiedad se caracteriza por una experiencia interna de inquietud y desasosiego sin un objeto específico (Smith, 2020; National Institute of Mental Health, 2021).
- b) **Estrés por Depresión.** Díaz, (2011) el estrés laboral es una respuesta fisiológica, emocional y conductual, que lleva a una pérdida de motivación, e influye hacia sentimientos de inadecuación y fracaso en el trabajador, lo cual le genera un desajuste en su desempeño y repercute en su salud física y psicológica, mermando en su capacidad de concentración, cambios fluctuantes en su estado de ánimo, llegando hasta padecer depresión. El estrés puede volverse crónico a tal punto de afectar biológicamente creando una mayor tendencia a que la persona pueda desarrollar depresión.
- c) **Estrés por creencias desadaptativas.** Sandoval (2020), sostiene que este fenómeno está relacionado con pensamientos negativos que provienen sobre lo que es capaz de realizar un docente, la percepción que tiene de los alumnos y la dinámica de la institución educativa en la que se trabaja, estas creencias que se encuentran atadas al pensamiento del docente hacen que aumente la tendencia a que tengan estrés laboral. Dichos pensamientos se ven reflejados en la negatividad de los mismos docentes teniendo un efecto negativo en el desempeño laboral, afectando su bienestar emocional y su capacidad para abordar los desafíos diarios en el aula.

- d) **Estrés por Presión Laboral.** Para autores como Rodríguez (2013) esto afecta significativamente en la vida de la persona, tanto en la vida laboral como en la personal, causando un efecto negativo en su rendimiento, contribuyendo al malestar de la persona, haciendo que no tenga un rendimiento adecuado en su entorno laboral. Algunas características que con frecuencia presentan los eventos estresores, son: cambio o novedad en la situación estimular; falta de información y predictibilidad de la situación; incertidumbre; ambigüedad de la situación y sobrecarga de información; falta de habilidades o conductas para afrontar la situación que se presenta; y alteración de las condiciones biológicas del organismo
- e) **Estrés por mal afrontamiento.** Puede haber efectos que afecten su vida personal negativamente, el mal afrontamiento hace que sus relaciones personales no sean beneficiosas, en el ámbito laboral no tendrá un rendimiento correcto para sus estudiantes. Bandura (2001), además agrega que desde la teoría social cognitiva, las creencias de auto-eficacia juegan un papel modulador entre los estresores o las demandas del trabajo y la conducta de afrontamiento: las personas con un elevado nivel de auto-eficacia emplearán más estrategias de afrontamiento activo, centradas en la solución del problema, que las personas con niveles menores de auto-eficacia.

1.3 Satisfacción Laboral

Autores como Fernández et al. (2015) se refieren a la **satisfacción docente** como el conjunto de actitudes que los educadores desarrollan en su área laboral. Dichas actitudes reflejan el bienestar general del docente, también tienen un impacto de manera directa en la calidad de enseñanza que brindan. Bajo la misma línea de investigación Arias (2014) menciona que las relaciones con compañeros y supervisores son esenciales para construir un clima organizacional saludable, pues las interacciones sociales pueden influir directamente en la

percepción general del empleo y en los niveles de estrés o bienestar percibidos por los empleados.

Otro factor relevante son las condiciones laborales, como la carga de trabajo, la flexibilidad horaria, la seguridad en el empleo y la equidad en la remuneración, que inciden significativamente en los niveles de satisfacción laboral. El reconocimiento y la valoración del desempeño por parte de los superiores también son fundamentales, ya que promueven una mayor identificación del trabajador con la organización y refuerzan su motivación intrínseca.

Por último, las oportunidades de desarrollo personal y profesional, como la posibilidad de aprendizaje, crecimiento en la carrera y asunción de nuevos desafíos, son elementos clave que contribuyen al bienestar laboral. Estas oportunidades generan un sentido de propósito y realización, lo cual refuerza el compromiso y la lealtad hacia la organización (Gómez & Sánchez, 2019; Robbins & Judge, 2021; Locke, 1976).

El equilibrio entre la vida personal y laboral es un factor fundamental en la satisfacción laboral, ya que los empleados valoran la posibilidad de conciliar sus responsabilidades laborales con su vida personal, lo que impacta positivamente en su bienestar general. A nivel organizacional, la satisfacción laboral no solo tiene implicaciones en el bienestar individual, sino que también está estrechamente vinculada con la productividad, la retención de empleados y la calidad del desempeño laboral. Los empleados satisfechos suelen estar más comprometidos, motivados y son más propensos a permanecer en la organización, contribuyendo al éxito general de la empresa. Por ello, gestionar efectivamente la satisfacción laboral se convierte en una estrategia clave para fomentar un ambiente de trabajo saludable y alcanzar las metas organizativas (García & Pérez, 2018; Rodríguez, 2020).

1.3.1 Definiciones de satisfacción laboral

La Satisfacción Laboral tiene una definición aceptada, la cual tiene origen en Locke (1976), quien la describió como "un pleasurable or positive emotional state resulting from the

appraisal of one's job or job experiences" (un estado emocional placentero o positivo que resulta de la evaluación del trabajo o de las experiencias laborales de uno mismo). Para este autor la conceptualización son fluctuaciones entre ángulos focales, uno se centra específicamente en el lado emocional, mientras que el otro enfatiza el significado juicios y pensamientos. La satisfacción laboral se puede definir como el grado en que los empleados se sienten felices, motivados e involucrados en su trabajo y entorno laboral. Esta satisfacción puede verse influenciada por una serie de factores diferentes, como el entorno laboral, las relaciones con los compañeros, las oportunidades de desarrollo, el reconocimiento y la compensación.

1.3.2 Dimensiones de la satisfacción laboral

Frederick Herzberg (1959) plantea que la satisfacción laboral se divide en dos factores al evaluar los factores intrínsecos y extrínsecos, los cuales mencionan:

- **Factores de higiene o extrínsecos:** Dichos factores tienden a satisfacer las necesidades primarias del individuo, que están relacionadas con el entorno laboral en el que se encuentran los empleados, y muchas veces los hacen insatisfechos, lo que resulta en una falta de motivación para realizar las tareas. Estos factores incluyen salario, ambiente laboral, seguridad, estatus, condiciones laborales, supervisión, etc. (Gonzalez, 2006). Mientras que para Chiavenato (2000), estos factores son condiciones que afectan de manera directa al trabajador cuando se encuentra en su entorno laboral.
- **Factores motivadores o intrínsecos:** Estos factores permiten que el individuo logre satisfacer su necesidad de autorrealización. Son aquellos que tienen influencia en el individuo para que su labor sea realizada de manera eficaz. (Gonzalez, 2006). Mientras que para Chiavenato (2000), hace referencia al contenido del cargo, las tareas y deberes relacionados con el mismo que dan como resultado la satisfacción en los colaboradores

y por consiguiente una mayor producción. Dentro de estos factores se encuentran la motivación, valores, actitud y percepción.

Según Cook et al. (1981), propone una clasificación de los factores intrínsecos y extrínsecos que tienen influencia en el entorno educativo, a estos los divide en subfactores:

- **Funcionamiento del centro:** que incluye las relaciones laborales, el tipo de dirección, y el modo de modo de gestión en la institución educativa.
- **Salud y promoción profesional:** Refleja la salud física y mental de los docentes para enseñar de una manera eficaz, así como oportunidades y los programas de desarrollo profesional disponibles para ellos.
- **Competencia docente:** Es la capacidad y preparación de un docente para enseñar de manera efectiva y eficaz. Esto incluye formación académica, experiencia profesional y la capacidad de utilizar métodos de enseñanza eficaces y adaptarse a las necesidades de los estudiantes.
- **Método de trabajo docente:** Este factor se centra en los métodos de enseñanza y los métodos utilizados por los docentes en la enseñanza. Esto incluye estrategias de enseñanza, recursos didácticos, evaluación del aprendizaje y la capacidad de adaptarse a diferentes estilos de aprendizaje.
- **Condiciones físicas para el desarrollo de la docencia:** Se refiere al entorno físico en el que se lleva a cabo la enseñanza y el aprendizaje. Esto incluye todo, desde la infraestructura y la distribución de las aulas hasta los recursos y la tecnología disponibles para facilitar el proceso educativo.
- **Carga de trabajo:** La carga de trabajo está relacionada con el número y la complejidad de las tareas laborales de un docente, incluida la preparación de lecciones, exámenes, reuniones y otras tareas administrativas.

- **Apoyo social y gobernabilidad del aula:** Este factor considera el ambiente social y emocional del aula, así como la capacidad del maestro para liderar y mantener un ambiente de aprendizaje positivo. Esto incluye apoyo entre pares, colaboración y gestión eficaz del comportamiento estudiantil.
- **Gestión de contenidos:** Se refiere a la selección, organización y presentación de contenidos educativos. Esto significa coherencia del contenido y relevancia para los objetivos de aprendizaje y la planificación de lecciones.
- **Transporte:** Este factor está relacionado con la disponibilidad de transporte para estudiantes y docentes. Esto incluye infraestructura de transporte, la proximidad de la escuela a la comunidad y el fácil acceso de los estudiantes y el personal a los sitios de aprendizaje.

1.4 Síntesis de estudios similares o relaciones

Marmolejo (2022), menciona en sus conclusiones, su estudio analizó la población en busca de correlaciones entre la satisfacción docente y factores como edad, lugar de residencia, jornada laboral, salario y tipo de contrato. Sin embargo, estos factores no son el factor determinante que afecta la satisfacción laboral de los docentes entrevistados. Se concluyó que los docentes de la zona rural están satisfechos con sus tareas y trabajan tanto de forma individual como colectiva. Cubrió tanto los factores internos como externos evaluados en la encuesta, 11 encuestados expresaron su satisfacción.

García et al. (2016), refiere que en los resultados Después de un análisis detallado de las variables discutidas en el cuestionario, se confirmó que salario, división de responsabilidades, posibilidad de ascenso y estabilidad laboral son considerandos las variables sociodemográficas, los sujetos fueron los menos satisfechos edad, antigüedad en el centro, relaciones contractuales y jornada laboral. "Muy Satisfecho" Establecer relaciones con colegas, gerentes de línea y gerencia. Algunos autores como Rabadá & Artazcoz. (2006), mencionan en

su estudio sobre la identificación de factores de riesgo ocupacional para docentes, concluyeron que: Los resultados del análisis mostraron que los factores psicosociales fueron los más comunes.

García Olcina, A. (2018), menciona que el estudio arrojó resultados contradictorios al analizar la calidad de vida laboral del profesorado de FOL de Navarra; se identificaron aspectos positivos y negativos, así como factores indicativos de indicadores de calidad de vida y desarrollo de riesgos de estrés y burnout; al igual que una clasificación de 30 variables en factores de higiene y motivación da una imagen clara del clima laboral. El análisis de las estructuras de los centros educativos pone de relieve la complejidad de los esquemas organizativos como potenciales creadores de riesgos psicosociales. Se examinaron el estrés percibido, las características emocionales del trabajo, el agotamiento psicológico, la agresión escolar y las dificultades de aprendizaje. La interrupción de las clases se considera una preocupación, especialmente debido al aumento del número de clases y al aumento del número de estudiantes. Se destacó la importancia del control sobre el propio trabajo y el apoyo social de colegas y superiores como determinantes de la salud de los docentes. Los aspectos clave incluyen el equilibrio entre esfuerzo y recompensa, los niveles salariales, el estatus y el reconocimiento social, así como la seguridad y estabilidad en el empleo.

Según Ivancevich y Matesson (1989), la tolerancia a la ambigüedad media la relación entre el estrés y sus consecuencias. En este caso, los profesores se percibieron a sí mismos como más flexibles y tolerantes ante los estímulos y las estrategias de afrontamiento.

2. CAPÍTULO II: MATERIALES Y MÉTODOS

2.1. Tipo de investigación

2.1.1. *Investigación Mixta*

Creswell (2008) argumenta que la investigación mixta permite integrar, en un mismo estudio, metodologías cuantitativas y cualitativas, con el propósito de que exista mayor comprensión acerca del objeto de estudio. Es una investigación de tipo mixta porque combina los dos modelos que son cuantitativo y cualitativo dicha combinación nos permite tener una comprensión completa y profunda de lo investigado. Cuando hablamos de los métodos cualitativos ayudan a explorar y comprender las experiencias, percepciones y significados de los evaluados, mientras que los métodos cuantitativos, proporcionan datos numéricos y estadísticos que ayudan a generalizar los hallazgos a una población más grande y así establecer relaciones entre variables.

2.1.2. *Investigación cuantitativa de alcance descriptivo y correlacional*

Una investigación cuantitativa de alcance descriptivo y correlacional busca medir, evaluar y explicar las características, propiedades y perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o estudios sometidos a análisis. Según QuestionPro (2024) sostiene que la teoría descriptiva nos arroja una base de conocimiento para continuar con una investigación, Autores como Hernández et al., (2003) nos dicen que la investigación correlacional nos ayuda a medir estadísticamente la relación entre las variables sin una relación de causalidad.

2.1.3. *Diseño no experimental; transversal*

A un diseño no experimental no se le manipulan deliberadamente las variables, realizamos una observación de las situaciones en su manera natural y posterior se analiza. Álvarez Cáceres (1996), menciona que el propósito es describir variables y analizar su

influencia e interrelación en un momento dado. Pueden abarcar varios grupos o subgrupos de personas, objetos o indicadores.

2.1.4. Estudio probabilístico

Es certero, pues hay cifras que nos muestran el proceso, toda la muestra tiene la oportunidad de ser seleccionado. Las técnicas de muestreo probabilísticas nos permiten conocer la probabilidad que cada individuo a estudio tiene de ser incluido en la muestra a través de una selección al azar. (Walpole & Myers, 1996; Ávila Baray; Arias-Gómez et al.).

2.2. Instrumento

Para la recolección de datos en la variable Estrés Laboral en Docentes se utilizó la Escala Estrés Docente ED-6 elaborado por Gutiérrez, Morán, Sanz e Inmaculada (Orozco, 2018), este instrumento consta de 55 Ítems pero para este estudio se utilizó la versión adaptada que posee 5 Dimensiones (nivel de estrés por ansiedad, depresión, creencias desadaptativas, presión laboral y afrontamiento) y 39 ítems con una escala Likert, con una valoración de 1 (totalmente de acuerdo) y 5 (totalmente en desacuerdo), es auto aplicable con una duración aproximada de 25 minutos en la aplicación; La confiabilidad de ED-6 según el Alfa de Cronbach tiene una puntuación de 0.932, es decir Muy alta confiabilidad (Alvites-Huamani, 2019)

El estrés docente es un tema de investigación que acapara un gran número de estudios. En el trabajo que aquí se presenta, se analizan las propiedades psicométricas de la escala ED-6, diseñada y validada por Gutiérrez et al. (2005), elaborada para medir el estrés o malestar docente de cara a su utilización en un marco más amplio de investigaciones sobre este fenómeno. Como se podrá comprobar, los resultados muestran una fiabilidad y validez aceptable, quedando conformada por 77 ítems y 6 dimensiones: ansiedad, depresión, presiones, creencias, desmotivación y mal afrontamiento.

La Escala General de Satisfacción (Overall Job Satisfaction) fue creada en 1979 por Warr, Cook y Wall. Es una escala que trabaja acorde a la satisfacción laboral, reflejando la experiencia de los trabajadores de un empleo remunerado. Recoge la respuesta afectiva al contenido del propio trabajo.

Contiene 2 factores que están compuestos por un total de 15 ítems o preguntas.

2.2.1. *Alfas de cron Bach*

Tabla 1.

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

Alfa de Cronbach	Valor	Criterios de George (2003)
Ansiedad	0. 915	Excelente
Depresión	0. 920	Excelente
Creencias Desadaptativas	0. 628	Cuestionable
Presión Laboral	0. 922	Excelente
Mal Afrontamiento	0. 721	Aceptable
Test de Estrés Laboral	0. 956	Excelente

Nota:

Tabla 2.

Alfa de Cronbach Valor Criterios de George (2003)

Alfa de Cronbach	Valor	Criterios de George (2003)
Intrínsecos	0. 754	Aceptable

Extrínsecos	0. 835	Bueno
Test de Satisfacción Laboral	0. 881	Bueno

Nota:

2.3. Preguntas de investigación e hipótesis

De acuerdo con la segunda pregunta, se han planteado las siguientes hipótesis:

- ¿Se puede caracterizar los niveles de estrés laboral y la satisfacción que tienen los docentes de la Unidad Educativa Daniel Reyes?
- ¿Existe una correlación entre el estrés y la satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa Daniel Reyes?
- ¿Se puede diseñar estrategias para la disminución del estrés y el aumento de la satisfacción laboral de la Unidad Educativa Daniel Reyes?

Se plantearon 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 y las dimensiones del estrés laboral, en docentes de la Unidad Educativa “Daniel Reyes”.
- H3: Existe una relación estadísticamente significativa entre los factores sociodemográficos y las dimensiones de satisfacción laboral, en docentes de la Unidad Educativa “Daniel Reyes”

2.3.1. Muestra

Para la recolección de los datos sobre la variable de Estrés se utilizó la escala de Estrés Docente ED-6, elaborado por Gutiérrez, Morán, Sanz e Inmaculada (Orozco 2018) y el Test de Satisfacción Laboral (NTP-394), dichos instrumentos fueron aplicados a todo el universo, es

decir a los Docentes de la Unidad Educativa “Daniel Reyes” de la Ciudad de Ibarra por lo que se realizó un censo a un total de 44 docentes de los cuales 27 (61.37 %) son mujeres mientras que 17 (38.63%) restante son hombres, así mismo se observa que la población de estudio consta de un 93.3 % que se autoidentifican como mestizos y el 4.4 % indígena, 2.2 % se identifica como blanco, cuyo rango de edad oscila entre los 29 a 62 años.

3. CAPÍTULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Estadísticos descriptivos

3.1.1. Estadístico descriptivo de ESTRÉS Laboral en docentes

Tabla 3.

Niveles totales de estrés laboral en docentes

	Total de estrés por ansiedad	Total de estrés por depresión	Total de estrés presión laboral	Total por afrentamiento	estrés TOTAL mal DE ESTRÉS
Media	38,73	28,75	15,73	8,55	91,75
Mediana	39,00	28,00	16,00	9,00	94,00
Moda	39 ^a	35	16	10	87 ^a
Desv.	7,866	5,474	2,653	2,357	14,267
Desviación					
Varianza	61,877	29,959	7,040	5,556	203,541
Mínimo	21	14	10	5	50
Máximo	50	35	20	17	111
Percen	30,00	24,00	13,00	6,00	80,00
tiles 0					
	37,00	28,00	15,00	9,00	90,00
0					
	40,00	32,00	16,00	9,00	99,00
0					
	48,00	35,00	18,00	10,00	105,00
0					

Nota: Elaboración propia. Fuente: SPSS-versión 25

Haciendo uso de la metodología de Gutiérrez-Santander et al, (2005) se utilizó el instrumento ED-6 se lo ha pasado de variables de escala a variables ordinales, para ello, se detectó el mínimo y máximo con los percentiles que corresponden de acuerdo con los resultados obtenidos por el instrumento, la interpretación a los percentiles es: 20, 40, 60, 80; con respecto a esto ubicamos los niveles: muy bajo, bajo, normal, moderado y alto; los cuales se dividen en distintas dimensiones del instrumento.

3.1.2. Estadístico descriptivo de satisfacción laboral en docentes.

Tabla 4.

Niveles totales de satisfacción laboral en docentes

	Total satisfacción laboral extrínseca	Total satisfacción laboral intrínseca	TOTAL SATISFACCIÓN LABORAL
Media	47,43	41,11	88,55
Mediana	48,00	42,00	90,00
Moda	48	42	90
Desv.	5,119	4,452	9,057
Desviación			
Varianza	26,205	19,824	82,021
a			
Mínimo	34	25	60
Máximo	56	49	105
Per	44,00	37,00	81,00
centiles 0			
0	51,00	44,00	94,00

Nota:

Haciendo uso del instrumento NTP 394 desarrollada por Warr, Cook y Wall en 1979, se ha detectado el máximo y el mínimo con los percentiles que corresponden de acuerdo con los resultados obtenidos por el instrumento, la interpretación a los percentiles es de 20 y 80, donde clasificamos como satisfacción laboral nociva, satisfacción laboral intermedia, satisfacción laboral satisfactorio; dividiéndose estos en los factores extrínsecos e intrínsecos, de acuerdo a la teoría planteada por los autores mencionados.

3.2. Caracterización de variables

3.2.1. Niveles de estrés laboral

Tabla 5.

Niveles de estrés

Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Estrés muy bajo	9 20,5	20,5
Estrés bajo	9 20,5	40,9
Estrés normal	11 25,0	65,9
Estrés moderado	7 15,9	81,8
Estrés alto	8 18,2	100,0

Total	44 100,0
--------------	-----------------

Nota:

Según la tabla 7, es preocupante que el 18, 2% de los docentes de la Unidad Educativa “Daniel Reyes” tengan un nivel de estrés alto y si tomamos en cuenta el nivel de estrés moderado es de 15, 9%; el total de docentes estresados aumenta a un 34,1 %, lo que nos indica un alto porcentaje de docentes que tienden desarrollar enfermedades mentales como TAG, Depresión, TEPT, Trastorno de Pánico, TOC, y sobre todo Síndrome de Burnout ya que los docentes están expuestos a tantas presiones tanto en el trabajo como en su vida profesional; Unda et al. (2016) citan a la Organización Internacional del Trabajo, destacando que los factores psicosociales en el entorno laboral pueden contribuir a diversos daños en la salud si se consideran inadecuados o de riesgo, dichos factores pueden generar afectaciones psicológicas, conductuales, somáticas o emocionales, como el estrés, la depresión y el dolor, afectando de manera significativa a los profesionales, incluidos los docentes. Por otro lado, Oramas (2013) respalda la problemática mencionada en una de sus investigaciones de tipo descriptivo sobre estrés laboral realizada en la Habana, al obtener el 31.9% de los docentes participes en la investigación presentaban señales de estrés severo, el 25.3% se encontraba moderadamente estresado. Un docente estresado no puede desarrollar sus actividades en plenitud y menos con toda la energía, su creatividad se va a mostrar afectada, en muchos de los cosas tienden a desarrollar enfermedades mentales.

3.2.2. Niveles de satisfacción laboral

Tabla 6.

Nivel de satisfacción

Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
-------------------	-------------------	-----------------------------

Satisfacción nociva	laboral	9	20,5	20,5
Satisfacción intermedia	laboral	27	61,4	81,8
Satisfacción satisfactorio	laboral	8	18,2	100,0
Total		44	100,0	

Nota:

Con respecto a la tabla 8, es bastante bueno que el 18, 2% de los docentes tengan un nivel laboral satisfactorio, pues esto demuestra que se encuentran en conformidad con su trabajo, y esto hace que tengan una mayor efectividad al momento de desarrollar las actividades académicas con sus estudiantes, logrando así el mayor aprovechamiento de sus habilidades y es un gran complemento de estudiante- docente. Las condiciones de seguridad laboral, el reconocimiento, el enriquecimiento de los puestos y el desafío, las posibilidades para el crecimiento, las buenas relaciones interpersonales y la disposición de infraestructura, equipos y materiales para el trabajo, son factores que permiten alcanzar niveles apropiados de satisfacción laboral (Davis y Palladino, 2007). Un nivel de satisfacción laboral satisfactorio garantiza que el docente pueda mostrar habilidades, desarrolle mejor sus actividades, por ende, mejora sus relaciones laborales y personales, lo cual ayuda en su bienestar.

3.2 Tablas cruzadas

3.2.1 Estrés laboral con género.

Tabla 7.

Estrés laboral

Total

			Estrés muy bajo	Estrés bajo	Estrés normal	Estrés moderado	Estrés alto	
Género	Hombre	Recuento	3	3	4	7	0	17
	e	% dentro de Género	17,6%	17,6%	23,5%	41,2%	0,0%	100,0%
Género	Mujer	Recuento	6	6	7	0	8	27
		% dentro de Género	22,2%	22,2%	25,9%	0,0%	29,6%	100,0%
Total		Recuento	9	9	11	7	8	44
		% dentro de Género	20,5%	20,5%	25,0%	15,9%	18,2%	100,0%

Nota:

La tabla 9 nos muestra la relación entre el estrés en hombres y mujeres, donde es preocupante el nivel de estrés alto que tienen las mujeres con un 29,6% en comparación al nivel de estrés que tienen los hombres (0,0%); lo que nos lleva a teorías que nos hace referencia que esto se debe a que la mujer no solo sufre de estrés laboral, si no, también se adjuntan las tareas domésticas. El estudio titulado "**Incidencia del Género en el Estrés Laboral y Burnout del Profesorado Universitario**" de Garcés et al. (2023) los resultados revelaron que las mujeres en sus primeros años de carrera profesional, con una alta carga docente y sin cargos de responsabilidad, experimentan niveles más altos de estrés laboral. Esto debido a factores como mayor presión por cumplir con expectativas académicas y se visualiza una falta de apoyo por parte de la institución.

3.2.2 Estrés laboral con etnia.

Tabla 8.

*Tabla cruzada Autodefinición étnica*Nivel de Total de Estrés Laboral*

	Estrés muy bajo	Estrés bajo	Estrés normal	Estrés moderados	Estré alto	Total
--	------------------------	--------------------	----------------------	-------------------------	-------------------	--------------

Autodefinición étnica	Blanco	Recuento	0	0	0	1	0	1
		% dentro	de0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0
		Autodefinición étnica						%
	Mestizo	Recuento	9	8	10	6	8	41
		% dentro	de22,0%	19,5%	24,4%	14,6%	19,5	100,0
		Autodefinición étnica					%	%
	Indígena	Recuento	0	1	1	0	0	2
		% dentro	de0,0%	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	100,0
		Autodefinición étnica						%
Total		Recuento	9	9	11	7	8	44
		% dentro	de20,5%	20,5%	25,0%	15,9%	18,2	100,0
		Autodefinición étnica					%	%

Nota:

En la tabla 10, podemos observar el alto porcentaje de estrés en la Unidad Educativa “Daniel Reyes” en la población de los mestizos (19, 5%), este es el mayor porcentaje debido a que la mayoría de la población ecuatoriana es mestiza; a la vez es preocupante, ya que es un número muy representativo, ya que, las causas pueden ser sobrecarga horaria, población estudiantil, asignación de varios niveles al docente, debido a esto tienden a contraer enfermedades, lo cual hace que esta muestra de docentes tiendan a no desarrollar a plenitud su trabajo, un docente estresado no puede concentrarse en sus actividades, su creatividad es baja. En tal sentido, la profesión de educador demanda de vocación y las capacidades necesarias para el manejo del talento humano (Bermejo, 2016), por tanto, el desempeño profesional del maestro también es afectado por variables ambientales (Cháidez & Barraza, 2018).

3.2.3 Satisfacción laboral con género.

Tabla 9.

*Tabla cruzada Género*Nivel Total de Satisfacción Laboral*

			Satisfacción laboral nociva	Satisfacción laboral intermedia	Satisfacción laboral satisfactorio	Total
Género	Hombre	Recuento	4	9	4	17
		% dentro de Género	23,5%	52,9%	23,5%	100,0%
	Mujer	Recuento	5	18	4	27
		% dentro de Género	18,5%	66,7%	14,8%	100,0%
Total		Recuento	9	27	8	44
		% dentro de Género	20,5%	61,4%	18,2%	100,0%

Nota:

En la tabla 11 podemos observar el nivel de satisfacción laboral en la Unidad Educativa “Daniel Reyes”, el nivel de satisfacción es mayor en los hombres con 23,5% lo cual es positivo comparado al porcentaje de las mujeres con un 14,8%; es mayor en los hombres debido a que las condiciones de trabajo para los hombres son más favorables en cuanto a jerarquía y a salarios, a ellos les ofertan mayores oportunidades para que tengan un mayor desempeño, al igual que más beneficios. Estudios como el de los investigadores Chiang et al. (2014) mencionan que existe más satisfacción entre los docentes que poseen capacidad para decidir autónomamente, mientras que existe baja satisfacción entre aquellos con baja remuneración. Cuando exista un mayor refuerzo positivo y las condiciones sean favorables los hombres suben a una mayor satisfacción.

3.2.4 Satisfacción laboral con etnia

Tabla 10.

*Tabla cruzada Autodefinición étnica*Nivel Total de Satisfacción Laboral*

		Satisfacción laboral nociva	Satisfacción laboral intermedia	Satisfacción laboral satisfactorio	Total	
Autodefinición étnica	Blanco	Recuento	0	0	1	1
		% dentro de Autodefinición étnica	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
	Mestizo	Recuento	9	25	7	41
	% dentro de Autodefinición étnica	22,0%	61,0%	17,1%	100,0%	
Indígena		Recuento	0	2	0	2
		% dentro de Autodefinición étnica	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	Total	Recuento	9	27	8	44
	% dentro de Autodefinición étnica	20,5%	61,4%	18,2%	100,0%	

Nota

La tabla 12 y los resultados reflejan cómo la satisfacción laboral puede variar significativamente según la autodefinición étnica. En el estudio realizado en la Unidad Educativa Daniel Reyes en cuanto a el grupo blanco muestra una satisfacción laboral completamente satisfactoria, lo que podría deberse a menores niveles de discriminación, acceso a redes de apoyo más amplias y políticas laborales más favorables. Por otro lado, los mestizos tienen mayor diversidad en sus niveles de satisfacción, lo que indica condiciones laborales mixtas que pueden ser tanto favorables como desafiantes. Finalmente, el grupo indígena presenta un porcentaje significativo en niveles de satisfacción nociva, lo cual sugiere mayores barreras y desigualdades en su entorno laboral, como discriminación estructural o falta de oportunidades. Pozo, Morillejo, Hernández & Martos (2005), realizando una asociación entre la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo a partir de las características del individuo, distinguieron dos tipos de factores que afectan el grado de satisfacción laboral en general, esta

correlación subraya la necesidad de implementar políticas inclusivas que favorezcan la equidad en el entorno laboral, promoviendo el bienestar y oportunidades para todos los grupos étnicos.

3.3 Correlaciones

3.3.1 Correlación Estrés Laboral y Satisfacción Laboral

Tabla 11.

Valores de Kolmogorov-Smirnov todas las dimensiones (supuestos)

DIMENSIÓN	P. VALOR
Edad	,005
Años de experiencia	,200
Estrés por ansiedad	,200
Estrés por depresión	,050
Estrés por creencias desadaptativas	,200
Estrés por presión laboral	,200
Estrés por mal afrontamiento	,000
Total estrés laboral	,061
Satisfacción laboral extrínseca	,000
Satisfacción laboral intrínseca	,000
Total satisfacción laboral	,010

Nota:

Podemos observar en la tabla 13 que el $P_{valor} < 0,05$ en las variables como son edad, estrés por mal afrontamiento, satisfacción extrínseca e intrínseca y el total de satisfacción laboral, por lo que podemos decir que no siguen una distribución normal. En el $P_{valor} > 0,05$ tenemos los datos de las siguientes variables que son años de experiencia, estrés por ansiedad, estrés por depresión, estrés por creencias desadaptativas, estrés por presión laboral y el total de estrés laboral, lo que significa que siguen una distribución normal según los datos obtenidos.

Tabla 12.

Correlación de estrés y satisfacción laboral

			TOTAL ESTRÉS	TOTAL SATISFACCIÓN LABORAL
Rho de Spearman	TOTAL ESTRÉS	Coeficiente de correlación	1,000	,428**
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	44	44
	TOTAL SATISFACCIÓN LABORAL	Coeficiente de correlación	,428**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	44	44

Nota:

En la tabla 14 podemos observar que el P valor es ,004 (P valor <0,05) por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador; se evidencia una relación estadísticamente significativa. El coeficiente de Spearman (Rho) es de ,428 que según Núñez Aguilar (2023), es una correlación media.

La correlación es positiva, pues en el Cuestionario de Estrés Docente ED-6, a mayor puntaje obtenido hay menor estrés; en cuanto al Test de Satisfacción Laboral NTP-394 a mayor puntaje obtenido hay mayor satisfacción laboral, podemos decir que, a menor estrés, mayor satisfacción laboral. En un estudio realizado por De la Rosa Lara (2022), bajo la misma línea de investigación, de acuerdo con el Rho de Spearman ($\rho: -,420 < 0,01$), la correlación es significativa y en este caso es negativa, pues su interpretación fue directa. Además, su repercusión evidencia un tamaño de efecto pequeño, menciona que ante la presencia del estrés existe una menor satisfacción laboral en 17.64% de la población de dicha investigación; por tanto, los datos respaldan el rechazo de la hipótesis nula.

3.3.2 Hipótesis de Estrés y Datos Sociodemográficos

3.3.2.1.1 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 13.*Estadístico U de Mann-Whitney de Estrés*

Estadísticos de prueba ^a	
	TOTAL
	ESTRÉS
U de Mann-Whitney	220,000
W de Wilcoxon	598,000
Z	-,229
Sig. asintótica(bilateral)	,819

a. Variable de agrupación: Género

Nota:

Como el P. Valor es de 0,819 (P. Valor >0,05), por lo tanto, se acepta la hipótesis nula (H₀); entonces: no existe una diferencia estadísticamente significativa entre Sexo y Estrés laboral, por lo tanto, se rechaza la hipótesis de investigación.

Tabla 14.*Media de Estrés laboral y sexo*

Estadísticas de grupo				
	Género	N	Media	Desv. Desviación
TOTAL	Hombre	17	107,65	17,161
ESTRÉS	Mujer	27	107,37	16,012

*Nota:***3.3.2.1.2 Estrés con Etnia****Figura 1.***Prueba de Hipótesis de Kruskal Wallis de Total de Estrés y Autodefinition Étnica*

Resumen de prueba de hipótesis

	Hipótesis nula	Prueba	Sig.	Decisión
1	La distribución de TOTAL ESTRÉS es la misma entre las categorías de Autodefinitión étnica.	Prueba de Kruskal-Wallis para muestras independientes	,501	Retener la hipótesis nula.

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

Nota:

Tabla 15.

Media de estrés laboral con autodefinitión étnica

TOTAL ESTRÉS

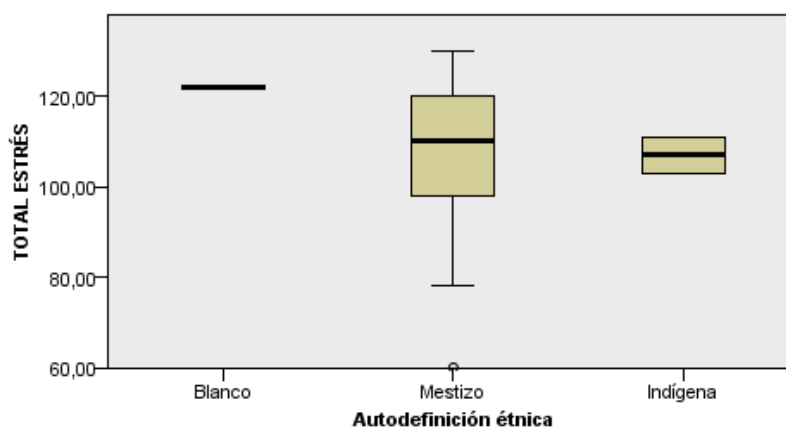
Autodefinitión étnica	Media	N	Desv. Desviación
Blanco	122,00	1	.
Mestizo	107,15	41	16,682
Indígena	107,00	2	5,657
Total	107,48	44	16,267

Nota:

Figura 2.

Prueba de Kruskal-Wallis de Estrés y Autodefinitión Étnica

Prueba de Kruskal-Wallis para muestras independientes



N total	44
Estadístico de contraste	1,381
Grados de libertad	2
Sig. asintótica (prueba bilateral)	,501

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

Nota:

Como se puede observar en la Figura 2, el P. Valor es de 0,501 (P. Valor $>0,05$), Por consiguiente, se acepta la hipótesis nula (H_0); esto implica que no hay una diferencia estadísticamente significativa entre el Estrés Laboral y la Etnia. En otras palabras, no se observa una gran variación en los niveles de estrés en función de la autodefinición étnica, lo que sugiere que todas las etnias presentan niveles similares de estrés. La investigación realizada en Cuenca por Cuchipe-Reinoso y Guanuchi Morocho (2020), detectan que los docentes tienen índices altos niveles de estrés (cansancio emocional), pero la autodefinición étnica no es la causa principal, si no, los problemas disciplinarios de los estudiantes, la pérdida de autoridad dentro del salón educativo y una sobrecarga laboral en la institución, por lo cual los docentes sienten frustración y desgaste emocional y psicológico.

3.3.3 Hipótesis de Satisfacción Laboral y Datos Sociodemográficos

3.3.3.1 Satisfacción con Sexo

Tabla 16.

Significación de satisfacción laboral y sexo

Estadísticos de prueba ^a	
	TOTAL SATISFACCIÓN LABORAL
U de Mann-Whitney	223,500
W de Wilcoxon	601,500
Z	-,145
Sig. asintótica(bilateral)	,885

a. Variable de agrupación: Sexo

Nota:

Como el P. Valor es de 0,885 (P. Valor >0,05), se acepta la hipótesis nula (H₀); entonces podemos afirmar que no existe una diferencia estadísticamente significativa entre Satisfacción Laboral y Sexo, por consiguiente, se rechaza la hipótesis de investigación.

Tabla 17.

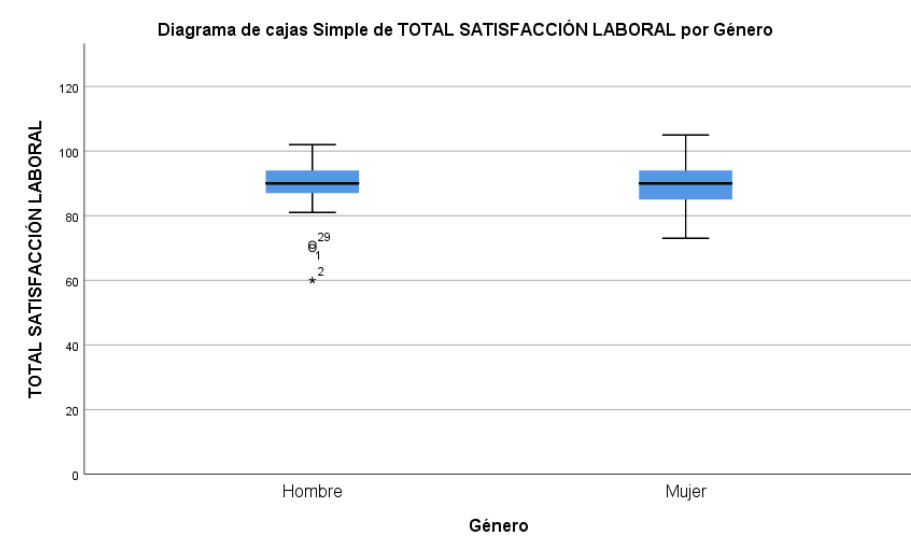
Media de satisfacción laboral y sexo

TOTAL SATISFACCIÓN LABORAL			
Género	Media	N	Desv. Desviación
Hombre	87,41	17	10,932
Mujer	89,26	27	7,793
Total	88,55	44	9,057

Nota:

Figura 3.

Cajones de la Mediana de Sexo con respecto a la Satisfacción Laboral



Nota:

Como se puede observar en la tabla 19 y la figura 3 las diferencias de medias no son significativas, lo que nos indica que no existe una mayor diferencia para la satisfacción laboral respecto a hombres y mujeres, lo que sugiere que ambos sexos presentan una satisfacción casi similar, podemos entonces afirmar que el sexo no está directamente relacionado en cuanto a la satisfacción laboral. Bajo la misma línea de investigación en el estudio realizado por Sánchez Cruz, L., Valarezo Encalada, C. M., & Ordóñez Urgilés, J. A. (2023), que fue llevado a cabo en las provincias de Cañar y Azuay, Ecuador, en el periodo octubre-diciembre de 2020; aquí se aplicó el cuestionario a 96 docentes de educación inicial para evaluar su satisfacción profesional. Los resultados indican que no existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y el sexo en el contexto educativo, son otros factores los pueden influir en la percepción de los docentes. Los resultados nos muestran las siguientes cifras demostrando así que la significancia es mínima en cuanto al nivel de satisfacción: El 88,2% de las docentes se declararon medianamente satisfechas, mientras que el 100% de los docentes masculinos también reportaron estar medianamente satisfechos; el análisis estadístico: Aquí utilizó la prueba no paramétrica de U de Mann-Whitney para comparar la satisfacción entre géneros. Los resultados mostraron que no hay diferencias significativas en el nivel de satisfacción laboral

entre docentes femeninos y masculinos ($p=0,865$). Los factores para una mayor o menor satisfacción no está regida por ser hombre o mujer, sino por otros factores como en el caso de la investigación de Sánchez et al. (2023) son las condiciones laborales y el ambiente laboral las que tienen más incidencia en la variable investigada.

3.3.3.1.1 Satisfacción Laboral y Etnia

Como se tienen más de dos poblaciones a comparar se utilizó como estadístico Kruskal Wallis

Figura 4.

Prueba de Hipótesis de Kruskal Wallis de Total de Satisfacción Laboral y Autodefinición Étnica

Resumen de prueba de hipótesis				
	Hipótesis nula	Prueba	Sig.	Decisión
1	La distribución de TOTAL SATISFACCIÓN LABORAL es la misma entre las categorías de Autodefinición étnica.	Prueba de Kruskal-Wallis para muestras independientes	,243	Retener la hipótesis nula.

Se muestran significaciones asintóticas. El nivel de significación es de

Nota:

Tabla 18.

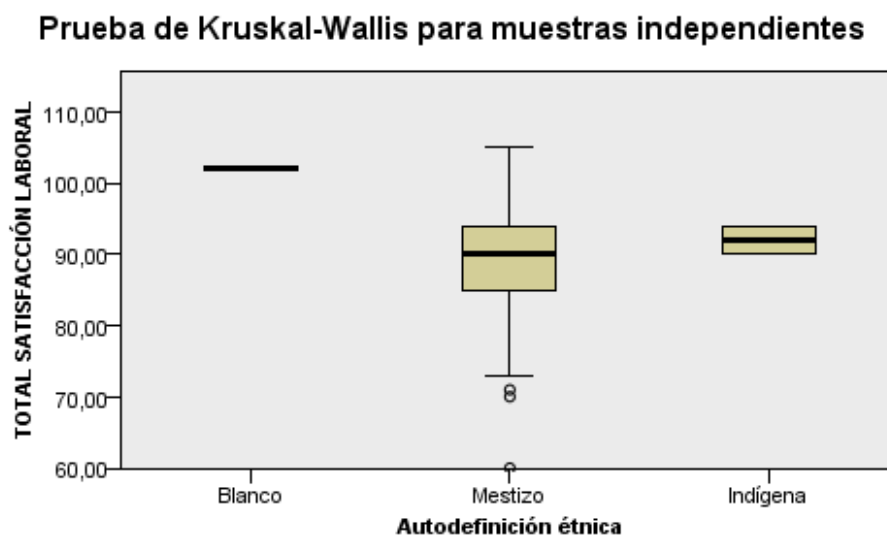
Media de Satisfacción Laboral y Autodefinición Étnica

TOTAL SATISFACCIÓN LABORAL			
Autodefinición étnica	Media	N	Desv. Desviación
Blanco	102,00	1	.
Mestizo	88,05	41	9,088
Indígena	92,00	2	2,828
Total	88,55	44	9,057

Nota:

Figura 5.

Prueba de Kruskal-Wallis de Satisfacción Laboral y Autodefinición Étnica



N total	44
Estadístico de contraste	2,829
Grados de libertad	2
Sig. asintótica (prueba bilateral)	,243

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

Nota:

Como se puede observar en la Figura 5, el P. Valor es de 0,243 (P. Valor $>0,05$), por lo tanto, se acepta la hipótesis nula (H_0); 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 con respecto a la autodefinición étnica, entonces podemos mencionar que las autodefinición étnica no tiene una mayor influencia en lo que es la satisfacción laboral, si no que esta variable puede verse influenciada por otros factores. En un estudio realizado por Toropova et al. (2020), el cual se centra en identificar los factores que

afectan la satisfacción laboral docente en el contexto ecuatoriano, analizando diversas variables, entre ellas la etnicidad. Los hallazgos indicaron que la autodefinición étnica no fue un factor predictivo significativo en la satisfacción laboral. Pero existieron otros factores como la cooperación entre docentes y el manejo de la disciplina estudiantil como variables determinantes más relevantes en este aspecto. Podemos decir, aunque la identidad étnica puede ser importante en otros contextos sociales, su influencia directa en la satisfacción laboral docente es limitada, no tiene una significancia mayor.

4. CAPÍTULO IV: PROPUESTA

4.1. Guía didáctica

4.1.1. *Introducción a la guía*

En la Unidad Educativa “Daniel Reyes” podemos encontrar que el estrés en el entorno educativo en los docentes es alto debido a las condiciones no tan favorables del trabajo y todos los factores que contribuyen de manera significativa en la vida de una persona, y por ende, su satisfacción laboral disminuye, ya que se ha contribuido de manera negativa en el trabajo del docente en esta Institución Educativa.

Los profesores satisfechos son modelos positivos para sus estudiantes. La actitud y la energía de los profesores influyen en cómo los estudiantes perciben la educación y su propio desarrollo personal y profesional. Profesores que demuestran satisfacción y entusiasmo por su trabajo inspiran a los estudiantes a valorar el aprendizaje y a perseguir sus propios objetivos con pasión. La satisfacción laboral de los profesores no solo beneficia a los propios docentes, sino que tiene un efecto dominó positivo en los estudiantes, la institución educativa y la comunidad en general. Promover un ambiente de trabajo en el que los profesores se sientan valorados y satisfechos es esencial para una educación de calidad y para el bienestar integral de la comunidad educativa. Según un análisis, "el entusiasmo del docente es la forma más directa de conseguir el entusiasmo de su alumnado" (Maestro en el Aula, 2022)

Universia (2023) sostiene que elevar la satisfacción laboral de los profesores es esencial para mejorar la calidad educativa y el bienestar de la comunidad escolar. Estrategias como la mejora de las condiciones de trabajo, salarios competitivos, desarrollo profesional continuo, reconocimiento y apreciación, participación en la toma de decisiones, apoyo emocional y bienestar, y la promoción de una cultura de colaboración son fundamentales. Estas medidas no solo motivan y comprometen a los docentes, sino que también mejoran el rendimiento académico de los estudiantes, reducen la rotación y el absentismo, crean un clima escolar

positivo, y fortalecen los vínculos comunitarios. En conjunto, estas acciones aseguran un entorno educativo más eficaz y satisfactorio para todos los involucrados.

4.2. Objetivo de la guía didáctica

Reducir los niveles de estrés y elevar la satisfacción laboral de la Unidad Educativa “Daniel Reyes”.

4.3. Contenidos de la guía.

4.3.1. Estrés

Según Discapnet (2023) el estrés puede definirse como una enfermedad que surge de la incapacidad para adaptarse a una sociedad competitiva y en constante cambio, desencadenada por diversas experiencias de éxito o fracaso, salud o enfermedad, alegría o tristeza. En esencia, es cualquier evento de la vida personal o social al que el organismo responde de manera inadecuada. Es una sensación de incapacidad para enfrentar los desafíos cotidianos, lo que significa que el entorno supera las capacidades de respuesta de la persona, provocando una serie de reacciones fisiológicas, cognitivas y psicomotoras.

4.3.2. Satisfacción laboral

Según (Canton-Tellez, 2017), opina que en ámbitos educativos la satisfacción laboral se considera como una mezcla de emociones, actitudes, y sentimientos que el docente percibe como positivos o negativos al momento de relacionarse en su ámbito laboral dentro y fuera del plantel. Por lo tanto, para el perfeccionamiento de la satisfacción laboral debemos promover condiciones para desarrollo profesional, estabilidad laboral y excelente remuneración que incluyan beneficios que favorezcan su bienestar y las relaciones interpersonales permitiendo emplear sus capacidades y habilidades.

Chiavenato (2009), como se cita en Pizarro et al. (2019), opina que el capital intelectual representa el éxito o fracaso de la organización dando una ventaja sostenible frente a la competencia, si existe una condición favorable de tranquilidad, salud, excelente comunicación

se traducen en la efectividad de sus labores. Por ello, es indispensable establecer condiciones organizacionales enfocadas a potenciar la calidad de vida de los docentes, dando lugar al bienestar y seguridad, promoviendo el fortalecimiento de políticas educativas que fomenten el avance a nivel profesional que repercute en la calidad y calidez educativa.

4.3. Estrategia

4.3.2. Taller N°1 (Disminuir el estrés)

- a) NOMBRE DEL TALLER: ELEVANDO LA MOTIVACIÓN
- b) INSTRUCTOR: Psicólogo Organizacional
- c) FECHA DE INCIO: 02/01/2025 (Todos los jueves del mes de enero y parte de febrero)
- d) LUGAR: Campo abierto
- e) TIEMPO DE DURACIÓN: Un mes
- f) OBJETIVO: Realizar una sesión de meditación guiada, donde los participantes se centran en su respiración y en el momento presente, siguiendo las instrucciones del facilitador. Se explicarán los beneficios de la meditación para reducir el estrés, luego los participantes se sentarán cómodamente con los ojos cerrados. Se les guiará en respiraciones profundas y visualizaciones tranquilas. Finalmente, abrirán los ojos y se estirarán suavemente, manteniendo la calma; proporcionando así a los participantes una herramienta práctica para gestionar el estrés de manera efectiva, promoviendo una mayor atención plena y bienestar emocional.
- g) CONTENIDOS: Técnicas de respiración.
- h) DESTREZA PARA DESARROLLAR: Ayudan a los participantes a gestionar el estrés al inducir una respuesta de relajación física y mental. Esto fortalece su capacidad para mantener la calma y reducir la ansiedad en situaciones de presión. Además, estas técnicas mejoran la atención plena y la concentración al enseñar a los participantes a enfocarse en su respiración y en las sensaciones corporales presentes, lo que les permite manejar mejor los pensamientos distractores y mejorar su rendimiento tanto en el trabajo como en otras áreas de sus vidas.
- i) DESARROLLO DEL TALLER:

Tabla 19.

Desarrollo del taller

ACTIVIDADES	DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD	TIEMPO Y FECHA	RECURSOS	EVALUACIÓN
Ejercicios de Respiración y Relajación	<p>Respiración Profunda: Enseñar técnicas de respiración profunda y diafragmática para ayudar a los participantes a relajarse.</p> <p>Relajación Progresiva Muscular: Guiar a los participantes en la práctica de tensar y relajar diferentes grupos musculares.</p>	45-50 min (02/01/2025)	<p>Respiración Profunda: Recursos: Espacio tranquilo, almohadas o cojines para mayor comodidad.</p> <p>Relajación Progresiva Muscular: Recursos: Instrucciones claras del facilitador (psicólogo/a organizacional), espacio cómodo para la práctica.</p>	<p style="text-align: right;">45</p> <p>Evaluación: Observar la capacidad de los participantes para seguir las instrucciones de respiración profunda y su capacidad para relajarse.</p> <p>Método: Puedes realizar observaciones directas durante la práctica y recoger retroalimentación verbal sobre la experiencia de relajación.</p> <p>Relajación Progresiva Muscular: Evaluación: Evaluar la capacidad de los participantes para identificar y liberar la tensión muscular durante la práctica.</p> <p>Método: Puedes utilizar escalas de evaluación subjetiva antes y después de la sesión para medir el nivel de relajación percibido por los participantes.</p>
Mindfulness y Meditación	<p>Meditación Guiada: Realizar sesiones de meditación guiada para reducir el estrés y aumentar la atención plena.</p> <p>Ejercicios de Mindfulness: Practicar técnicas de atención plena, como la</p>	45-50 min (09/01/2025)	<p>Meditación Guiada: Recursos: Espacio tranquilo, almohadas o cojines, grabaciones de audio para guiar la meditación.</p> <p>Ejercicios de Mindfulness:</p>	<p>Meditación Guiada: Evaluación: Observar la capacidad de los participantes para mantener la atención y la calma durante la meditación guiada.</p> <p>Método: Recoger retroalimentación sobre la capacidad de concentración y los niveles de</p>

	observación consciente de la respiración o el escaneo corporal.		Recursos: Instrucciones claras del facilitador, espacio tranquilo para la concentración.	estrés antes y después de las sesiones de meditación.
Actividades Físicas	<p>Yoga o Estiramientos: Incorporar una breve sesión de yoga o ejercicios de estiramiento para aliviar la tensión física y mental.</p> <p>Caminata Consciente: Realizar una caminata en silencio, prestando atención a los alrededores y a la propia respiración.</p>	1:30hs (16/01/2025)	<p>Yoga o Estiramientos: Recursos: Colchonetas de yoga, espacio suficiente para moverse libremente.</p> <p>Caminata Consciente: Recursos: Rutas seguras para caminar, preferiblemente en la naturaleza o un ambiente tranquilo.</p>	<p>Ejercicios de Mindfulness: Evaluación: Evaluar la habilidad de los participantes para aplicar técnicas de mindfulness en situaciones cotidianas. Método: Utilizar diarios de mindfulness o registros de práctica para que los participantes documenten su experiencia y progreso.</p> <p>Yoga o Estiramientos: Evaluación: Observar la mejora en la flexibilidad y la sensación de bienestar físico y mental después de las sesiones. Método: Realizar mediciones antes y después de las sesiones de yoga, como la flexibilidad muscular y la percepción del nivel de estrés.</p> <p>Caminata Consciente: Evaluación: Evaluar la capacidad de los participantes para mantener la atención plena durante la caminata y su impacto en la reducción del estrés. Método: Recoger retroalimentación sobre la experiencia</p>

de caminar conscientemente y cómo
influyó en su estado mental.

Dinámicas de Grupo	<p>Juegos de Motivación: Organizar juegos que fomenten el trabajo en equipo y la motivación, como dinámicas de resolución de problemas o retos colaborativos.</p> <p>Sesión de Lluvia de Ideas: Realizar actividades en grupo donde los participantes compartan estrategias personales para mantenerse motivados y manejar el estrés.</p>	50 min (23/01/2025)	<p>Juegos de Motivación: Recursos: Materiales para juegos (por ejemplo, papeles, marcadores), espacio adecuado para la actividad.</p> <p>Sesión de Lluvia de Ideas: Recursos: Pizarra o papel grande para registrar ideas, facilitador para dirigir la sesión.</p>	<p>Juegos de Motivación: Evaluación: Observar la participación activa, la cooperación y el nivel de motivación de los participantes durante los juegos.</p> <p>Método: Utilizar observaciones directas y cuestionarios de retroalimentación para evaluar el impacto en la cohesión del grupo y el aumento de la motivación.</p> <p>Sesión de Lluvia de Ideas: Evaluación: Evaluar la creatividad y efectividad de las estrategias compartidas para manejar el estrés y mejorar la motivación.</p> <p>Método: Recoger ideas generadas y su implementación potencial a través de discusiones grupales y seguimiento posterior.</p>
--------------------	---	------------------------	--	--

Técnicas de Gestión del Tiempo	<p>Planificación y Prioridades: Enseñar técnicas de gestión del tiempo, como el uso de listas de tareas, la priorización y la planificación efectiva.</p> <p>Técnica Pomodoro: Introducir la técnica Pomodoro para mejorar la concentración y la productividad a través de intervalos de trabajo y descanso.</p>	50 min (30/01/2025)	<p>Planificación y Prioridades: Recursos: Cuadernos o agendas, materiales de escritura.</p> <p>Técnica Pomodoro: Recursos: Temporizador o reloj para establecer los intervalos de trabajo y descanso.</p>	<p>Planificación y Prioridades: Evaluación: Observar la capacidad de los participantes para establecer metas claras y priorizar tareas de manera efectiva. Método: Utilizar listas de verificación o registros de cumplimiento de metas para medir el progreso en la gestión del tiempo.</p> <p>Técnica Pomodoro: Evaluación: Evaluar la mejora en la productividad y la capacidad para mantener la concentración durante períodos específicos. Método: Recoger datos sobre la cantidad de tareas completadas y la calidad del trabajo realizado durante los intervalos de trabajo.</p>
Técnicas de Reestructuración Cognitiva	<p>Identificación de Pensamientos Negativos: Ayudar a los participantes a identificar y reemplazar pensamientos negativos con afirmaciones positivas.</p> <p>Técnicas de Visualización: Guiar a los participantes en ejercicios de visualización de objetivos y logros personales.</p>	1h 30 min (06/02/2025)	<p>Identificación de Pensamientos Negativos: Recursos: Hojas de trabajo, facilitador para guiar la identificación de pensamientos.</p> <p>Técnicas de Visualización: Recursos: Espacio tranquilo para la visualización guiada, posiblemente grabaciones de audio.</p>	<p>Identificación de Pensamientos Negativos: Evaluación: Evaluar la capacidad de los participantes para identificar y reemplazar pensamientos negativos con afirmaciones positivas. Método: Utilizar ejercicios de autoevaluación y discusiones grupales sobre la efectividad de las nuevas afirmaciones.</p> <p>Técnicas de Visualización:</p>

Evaluación y Retroalimentación	<p>Autoevaluaciones: Realizar encuestas o cuestionarios al inicio y al final del taller para que los participantes evalúen su nivel de estrés y motivación.</p>	1h 30 min (13/02/2025)	<p>Autoevaluaciones: Recursos: Cuestionarios impresos o electrónicos, acceso a plataformas para la recopilación de datos.</p>	<p>Evaluación: Evaluar la claridad de los objetivos visualizados y su impacto en la motivación y la planificación. Método: Recoger retroalimentación sobre la facilidad para visualizar metas y el aumento de la confianza en su logro.</p>
	<p>Sesiones de Retroalimentación: Crear espacios para que los participantes compartan sus experiencias y sugerencias sobre el taller.</p>		<p>Sesiones de Retroalimentación: Recursos: Espacio para la discusión en grupo, facilitador para moderar la retroalimentación.</p>	<p>Autoevaluaciones: Evaluación: Evaluar la percepción personal del nivel de estrés y motivación antes y después del taller. Método: Utilizar cuestionarios estructurados y comparar respuestas para medir cambios en la percepción personal.</p> <p>Sesiones de Retroalimentación: Evaluación: Evaluar la satisfacción con el taller y las sugerencias para mejorar futuras sesiones. Método: Facilitar discusiones grupales estructuradas y recoger comentarios escritos para análisis posterior.</p>

4.3.3. Taller N°2 (Aumentar la satisfacción laboral)

- a) NOMBRE DEL TALLER: ELEVANDO LA MOTIVACIÓN
- b) INSTRUCTOR: Psicólogo/a Organizacional
- c) FECHA DE INCIO: 02/04/2025 (Todos los miércoles del mes de abril)
- d) LUGAR: Lugar de trabajo
- e) TIEMPO DE DURACIÓN: 1 mes
- f) OBJETIVO: Implementar un conjunto de actividades dirigidas a la formación profesional, reconocimiento, creación de un ambiente de trabajo positivo, apoyo emocional y psicológico, participación colaborativa, actividades sociales y la inclusión en la toma de decisiones, para reducir el estrés y aumentar la satisfacción laboral de los docentes en la Unidad Educativa "Daniel Reyes", promoviendo así un entorno educativo más efectivo y satisfactorio para todos los involucrados.
- g) CONTENIDOS: Talleres, capacitaciones.
- h) DESTREZA A DESARROLLAR: Desarrollar habilidades de gestión del estrés, mejora de la motivación, trabajo en equipo, resiliencia emocional, y toma de decisiones colaborativas, que permitan a los docentes enfrentar de manera más efectiva los desafíos laborales, mejorando su desempeño profesional y contribuyendo a un ambiente educativo más positivo y colaborativo.
- i) DESARROLLO DEL TALLER:

Tabla 20.

Desarrollo taller 2

ACTIVIDADES	DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD	TIEMPO	RECURSOS	EVALUCIÓN
		FECHA		
Programas de Desarrollo Profesional	Talleres y cursos: Organizar talleres y cursos regulares sobre nuevas metodologías de enseñanza, uso de tecnología educativa y desarrollo personal. Formación continua: Ofrecer oportunidades de educación continua, como subsidios para estudios de posgrado o certificaciones.	1h 30 min (02/04/2025)	Facilitadores y expertos en educación. Material didáctico y tecnológico. Plataformas de e-learning. Fondos para becas y cursos.	Encuestas de satisfacción después de cada curso o taller. Evaluación de habilidades y conocimientos adquiridos. Seguimiento de la aplicación práctica de los conocimientos en el aula.
Reconocimiento y Recompensas	Premios y reconocimientos: Implementar un sistema de premios y reconocimientos para los docentes destacados. Agradecimientos públicos: Reconocer públicamente el esfuerzo y logros de los docentes en reuniones y eventos escolares.	1h 30 min (09/04/2025)	Presupuesto para premios y reconocimientos. Sistemas de evaluación del desempeño. Canales de comunicación para anunciar logros.	<ul style="list-style-type: none"> • Medición de la moral y motivación a través de encuestas. • Monitoreo de la participación en programas de reconocimiento. • Análisis de la mejora en el desempeño docente.
Ambiente Trabajo Positivo	Premios y reconocimientos: Implementar un sistema de premios y reconocimientos para los docentes destacados.	1h 30 min (16/04/2025)	<ul style="list-style-type: none"> • Mobiliario cómodo y adecuado. • Decoración y mantenimiento de espacios. 	<ul style="list-style-type: none"> • Encuestas sobre la satisfacción con el entorno de trabajo. • Observación directa del uso y estado de las áreas de descanso.

	<p>Agradecimientos públicos: Reconocer públicamente el esfuerzo y logros de los docentes en reuniones y eventos escolares.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos para mejoras continuas del ambiente físico. • Feedback regular de los docentes sobre el ambiente.
<p>Apoyo Emocional Psicológico</p>	<p>Espacios de descanso: Crear áreas de descanso cómodas y bien equipadas para los docentes. 1h 30 min</p> <p>Decoración y ambiente: Mantener un ambiente escolar agradable y bien decorado. (23/04/2025)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Servicios de asesoramiento profesional. • Encuestas sobre el bienestar emocional y psicológico. • Facilitadores para talleres de bienestar. • Registro de participación en sesiones de asesoramiento. • Espacios tranquilos y privados para sesiones de apoyo. • Feedback cualitativo sobre la utilidad de los servicios.
<p>Participación Colaboración</p>	<p>Grupos de trabajo y comités: Fomentar la creación de grupos de trabajo y comités para que los docentes puedan colaborar y compartir ideas. 1h 30 min</p> <p>Encuestas y feedback: Realizar encuestas regulares para recoger feedback y sugerencias de los docentes. (30/04/2025)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Facilidades para reuniones y grupos de trabajo. • Frecuencia y calidad de las reuniones colaborativas. • Plataformas de colaboración en línea. • Encuestas sobre la percepción de la participación. • Moderadores y facilitadores de grupos. • Evaluación del impacto de las ideas compartidas en la práctica docente.
<p>Actividades Sociales y Integración</p>	<p>Eventos sociales: Organizar eventos sociales y actividades recreativas para (07/04/2025) 1h 30 min</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Presupuesto para eventos y actividades. • Participación y feedback sobre eventos sociales. • Coordinadores de eventos.

<p>fomentar la camaradería y el trabajo en equipo.</p> <p>Fiestas y celebraciones: Celebrar las fechas importantes y logros con fiestas y celebraciones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Espacios y materiales para actividades sociales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Encuestas sobre la camaradería y el trabajo en equipo. • Observación directa del ambiente social.
<p>Transparencia y comunicación: Mantener una comunicación abierta y transparente sobre las decisiones importantes que afectan a los docentes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Plataformas de comunicación y colaboración. • Procesos claros y transparentes para la toma de decisiones. 	<ul style="list-style-type: none"> • Encuestas sobre la percepción de participación en decisiones. • Análisis de la calidad y aceptación de las decisiones tomadas.
<p>Participación en la Toma de Decisiones</p> <p>Involucrar a los docentes: Involucrar a los docentes en el proceso de toma de decisiones y planificación estratégica de la unidad educativa.</p>	<p>1h 30 min (14/04/2025)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Facilidades para reuniones y discusiones. 	<ul style="list-style-type: none"> • Feedback regular sobre el proceso de toma de decisiones.

Nota:

Conclusiones

- La teoría base para el estrés en el entorno laboral educativo se centra en la incapacidad de los individuos para adaptarse a un entorno competitivo y en constante cambio. Esta incapacidad desencadena una serie de reacciones fisiológicas, cognitivas y psicomotoras. Por otro lado, la satisfacción laboral en el ámbito educativo es una combinación de emociones, actitudes y sentimientos positivos o negativos que los docentes experimentan en su entorno laboral. Para mejorar la satisfacción laboral, es esencial promover el desarrollo profesional, la estabilidad laboral y una excelente remuneración, junto con beneficios que favorezcan el bienestar y las relaciones interpersonales.
- Los datos recogidos indican que los niveles de estrés laboral en la Unidad Educativa “Daniel Reyes” son significativamente altos. Las condiciones de trabajo que no son adecuadas, favorables y los diversos factores estresantes en el entorno educativo contribuyen negativamente a la vida personal y profesional de los docentes, afectando su rendimiento y satisfacción laboral.
- La satisfacción laboral entre los docentes de la Unidad Educativa “Daniel Reyes” es baja. La satisfacción negativa está directamente relacionada con las condiciones laborales, la falta de reconocimiento y las limitadas oportunidades de desarrollo profesional.
- Como podemos observar en los resultados variables como el desarrollo profesional, el reconocimiento y las condiciones laborales se correlacionan positivamente con la satisfacción laboral y negativamente con los niveles de estrés. Por otro lado, variables como la carga de trabajo excesiva y la falta de apoyo emocional y psicológico no correlacionan positivamente con la satisfacción laboral y sí con el aumento de los niveles de estrés.

- Existen diversas estrategias para disminuir el estrés laboral y aumentar la satisfacción laboral. En el presente estudio, dadas las características de la Unidad Educativa “Daniel Reyes”, se concluye que el diseño de una guía que incluye dos talleres tendientes a disminuir el estrés y aumentar la satisfacción laboral será un mecanismo efectivo. Los talleres enfocados en la meditación y técnicas de relajación, así como en el desarrollo profesional y reconocimiento, ayudarán a los docentes a gestionar mejor el estrés y a sentirse más valorados y satisfechos en su entorno laboral.

Recomendaciones

- Se recomienda ampliar el estudio a muestras más grandes y representativas de docentes, tanto del área fiscal como del área particular. Esto permitirá obtener una visión más completa y generalizable de los niveles de estrés y satisfacción laboral en diferentes contextos educativos.
- Se recomienda profundizar el estudio con más análisis estadísticos que permitan determinar con mayor precisión qué variables son predictivas tanto del estrés laboral como de la satisfacción laboral. Esto ayudará a desarrollar estrategias más efectivas y focalizadas.
- Se recomienda buscar y desarrollar estrategias de automotivación que los docentes puedan utilizar para gestionar su estrés y mejorar su satisfacción laboral. Estas estrategias deben ser prácticas y aplicables en el día a día de los docentes.
- Se recomienda que los talleres destinados a reducir el estrés y aumentar la satisfacción laboral sean variados y se desarrollen al menos trimestralmente, utilizando distintas estrategias cada año. Esto mantendrá a los docentes comprometidos y ofrecerá una gama más amplia de herramientas y técnicas para mejorar su bienestar laboral.

Bibliografía

- Aguilar, R. (1997). *Metodología de la Investigación Científica*. Loja: UTPL.
- Álvarez Cáceres R. (1996) El método científico en las ciencias de la salud. Las bases de la investigación biomédica. Madrid: Díaz de Santos, 1996
- Alvites-Huamani, P. (2019). *Fiabilidad de la Escala de Estrés Docente ED-6 a través del Alfa de Cronbach* [Estudio].
- 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/>.
- Arellano, M. (2002). *El estrés: Definiciones y conceptos clave*. Revista de Psicología, 20(1), 45-60.
- 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.
- Mediavilla, A., López, R., Posso, M., Carrascal, R., Ortiz, D., Almeida, C., & Guamán, I. (2017). *Evidencias, Origen y Forma*. Ibarra: UTN.
- Posso, M. (2011). *Proyectos, tesis y marco lógico*. Quito: Noción.
- American Psychological Association. (2023). *Estrés en el trabajo*. Recuperado de <https://www.apa.org/topics/stress/workplace-stress>
- Arias, A., & Arias, M. (2014). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la perspectiva de los trabajadores. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 46(2), 123-134. Recuperado de [Redalyc](https://doi.org/10.1016/j.rlap.2014.05.001).
- Bandura, A. (2001). *Social cognitive theory: An agentic perspective*. Annual Review of Psychology, 52, 1–26. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.1>
- Bermejo, L. (2016). Bienestar docente. Estrategias para una vida emocionalmente más saludable en el pág. 6446 trabajo del profesor. *Padres y Maestros / Journal of Parents and Teachers*, 368, 18-23. doi: <https://doi.org/10.14422/pym.i368.y2016.003>
- Cavanaugh, M. A., Boswell, W. R., Roehling, M. V., & Boudreau, J. W. (2000). An empirical examination of self-reported work stress among U.S. managers. *Journal of Applied Psychology*, 85(1), 65–74. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.1.65>

- Centro Integral de Psicología. (2024). Psicología organizacional: Origen, modelos y aplicación. Recuperado de <https://centrointegraldepsicologia.com/psicologia-organizacional-origen-modelos-y-a>
- Cháidez, J., & Barraza, A. (2018). Afrontamiento al estrés y su relación con el tipo de jornada laboral en docentes de educación primaria. *Informes Psicológicos*, 18(2), 63-75. doi: <http://dx.doi.org/10.18566/nfpsic.v18n2a04>
- Chiang, M., Gómez, N., & Salazar, C. (2015). Job satisfaction and leadership, in public and private educational institutions. *Cuadernos de Administración*, 30(52), 65–74.
- Chiavenato, I. (2021). *Gestión de talento humano*. Independently Published.
- Chiavenato, I. (2021). *Introducción a la teoría general de la administración*. Ciudad Editorial.
- Chiavenato. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: McGraw Hill.
- Cook, J., Smith, R., & Jones, T. (1981). Factores que influyen en el entorno educativo: Un enfoque sobre los aspectos laborales y personales de los docentes. Editorial Académica.
- Cook, J., Wall, T., & Warr, P. (1981). *The experience of work*. Academic Press.
- Creswell, J. (2008, febrero). Mixed methods research: State of the art. [PowerPoint presentation]. University of Michigan. Recuperado de https://sitemaker.umich.edu/creswell.workshop/files/creswell_lecture_slides.ppt
- Cuchipe Reinoso, K. N., & Guanuchi Morocho, C. E. (2020). *Estudio de las causas que provocan estrés laboral y su impacto en el compromiso organizacional, en los docentes de las instituciones interculturales bilingües del distrito de educación Nabón-Oña 01D05, en el cantón Nabón, durante el período junio-octubre del 2020* [Tesis de pregrado, Universidad Politécnica Salesiana]. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19480/1/UPS-CT008880.pdf>
- Davis, S., & Palladino, J. (2007). *Psicología* (5ª ed.). Pearson Educación.
- De La Rosa Lara, N. H. (2022). *Estrés y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas de Lima Sur* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú.
- Del Prado, J. (2020). Definición y características del estrés laboral. IMF Business School.
- Díaz, D. (2011). Estrés laboral y sus factores de riesgo psicosocial. *Revista CES Salud Publica*, 2(1), 80-84.
- Discapnet. (2023). Definición de el estrés. Recuperado de <https://www.discapnet.es/salud/sintomas/estres>
- Fernández, J., García, M., & López, R. (2015). Satisfacción docente y su influencia en la satisfacción del alumnado. *Revista de Psicodidáctica*, 20(2), 227–244. <https://doi.org/10.1387/RevPsicodidact.1290>
- Fernández, M. (2017). Tesis para optar el grado académico de Doctor en Psicología en la UNMSM titulado “Fuentes de presión laboral, tipo de personalidad, desgaste Psíquico (Burnout), satisfacción laboral y desempeño docente”. Lima Perú

- Fernández, M., García, J., & López, M. (2015). *Satisfacción docente: un análisis desde las actitudes laborales*. Revista de Educación y Desarrollo, 1(1), 1-10. Recuperado de <https://www.redalyc.org/journal/3498/349860896003/html/>
- Furnham, A. (2001). *Psicología organizacional: El comportamiento del individuo en las organizaciones*. Oxford University Press.
- Garcés-Delgado, Y., García-Álvarez, E., López-Aguilar, D., & Álvarez-Pérez, P. R. (2023). Incidencia del género en el estrés laboral y burnout del profesorado universitario. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 21(3), 41-60. <https://doi.org/10.15366/reice2023.21.3.003>
- García, M., & Pérez, F. (2018). El equilibrio entre vida personal y laboral: Un factor clave en la satisfacción laboral. *Revista de Psicología Organizacional*, 19(4), 50–65.
- García-Hernández, J. L., Gabari-Gambarte, M. I., & Idoate-García, V. (2016). Evaluación de la satisfacción laboral en docentes de FP-FOL de Navarra. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 3(1), 451. <https://doi.org/10.17060/ijodaep.2014.n1.v3.523>
- George, D. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference* (4th ed.). Allyn & Bacon.
- Gómez, P., & Sánchez, R. (2019). Factores que influyen en la satisfacción laboral. *Revista de Psicología Laboral*, 12(3), 45–62.
- Gonzalez, M. (2006). *Habilidades directivas*. INNOVA.
- Gutiérrez Santander, P., Morán Suárez, S., & Sanz-Vázquez, I. (2005). El estrés docente: Elaboración de la escala ED-6 para su evaluación. *RELIEVE*, 11(1), 47–61.
- Gutiérrez, A. (2018). *Causas y consecuencias del estrés laboral*. Ciudad Editorial.
- Gutiérrez, J., Morán, F., Sanz, A., & Inmaculada, I. (2018). *Escala Estrés Docente ED-6* [Instrumento].
- Hakanen, JJ, Bakker, AB y Schaufeli, WB (2006). Burnout y engagement laboral entre docentes. *Revista de Psicología Escolar*, 43 (6), 495–513.
- Hermosa, J. (2015). *Salud y seguridad en el trabajo: Fundamentos y aplicaciones*. Editorial Universitaria.
- Hermosa-Rodríguez, A.-M., & Perilla Toro, L. E. (2015). Retos investigativos en psicología de la salud ocupacional: el estrés laboral. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 33(2), 252–261.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2003). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.
- Herrera, M. (2017). Efectos del estrés laboral en la salud y bienestar del trabajador. *Revista Internacional de Psicología y Trabajo*, 14(2), 85–98.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: Wiley.
- Ivancevich, J. M., & Matteson, M. T. (1989). *Organizational behavior and management* (3rd ed.). Irwin.

- Landy, F. J. (2021) *Psicología industrial: introducción a la psicología industrial y organizacional* Frank J. Landy y Jeffrey M. Conte.
- Maestro en el Aula. (2022). La mejor actitud del docente es su entusiasmo. Recuperado de <https://maestroenelaula.wordpress.com/2022/10/03/la-mejor-actitud-del-docente-es-su-entusiasmo-a-e/>
- Marmolejo Bueno, L. F., & Ocampo Franco, L. D. (2022). Satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas públicas de la zona rural del municipio de Riofrío valle para el año 2022. Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO.
- Muñoz, D., & Mesa, J. (2017). *Psicología organizacional: Conceptos, teorías y aplicaciones*. Bogotá: Editorial Universidad Cooperativa de Colombia.
- National Institute of Mental Health. (2021). *So stressed out?* National Institute of Mental Health. <https://www.nimh.nih.gov/health/publications/so-stressed-out-fact-sheet>
- Oramas Viera , A. (2013). Estrés laboral y síndrome de burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria. Biblioteca virtual en Salud: Repositorio de tesis en ciencias biomédicas y de salud, 1-190.
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). *El estrés laboral: Riesgos psicosociales y su impacto en el trabajo decente*. Recuperado de <https://www.ilo.org>
- Orozco, M. (2018). *Análisis de la confiabilidad y validez del instrumento de medición del estrés docente: Escala ED-6 adaptada* [Estudio].
- Pozo M., C.A., Morillejo, E., Hernández P., S. y Martos M., M.J. (2005). Determinantes de la satisfacción laboral en trabajadores de la administración pública: el valor de las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo. *Ansiedad y Estrés*, 11(2-3), 247-264.
- QuestionPro. (2024). Diferencias entre investigación descriptiva y correlacional. Recuperado de <https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-descriptiva-e-investigacion-correlacional/>
- Rabadá, J., & Artazcoz, L. (2006). Identificación de factores de riesgo ocupacional para docentes. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 9(1), 1–10. <https://doi.org/10.23853/archivosprl.9.1.1291>
- Rodríguez Martínez, G. A. (2013). La presión como factor estresor en el entorno laboral publicitario. *Poliantea*, 2(2), 1–15. <https://doi.org/10.23857/poliantea.v2i2.464>
- Sandoval, C. (2020). Creencias desadaptativas y estrés en el profesorado: Un estudio en escuelas primarias. *Revista de Psicología Educativa*, 32(2), 247-262.
- Schneider, B., & Barbera, K. M. (Eds.). (2014). *The Oxford handbook of organizational climate and culture*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199860715.001.0001>
- Smith, J. (2020). *Understanding stress and anxiety: The physiological and psychological impacts*. *Journal of Mental Health Studies*, 15(2), 45–60. <https://doi.org/10.1234/jmhs.2020.01502>

- Spector, P. E. (2008). *Industrial and organizational psychology: Research and practice* (5th ed.). John Wiley & Sons.
- Toropova, A., Kovalchuk, E., & Shcherbakov, K. (2020). *Satisfacción Laboral Docente: Un estudio sobre factores influyentes*. Recuperado de https://uprepositorio.upacifico.edu.ec/bitstream/123456789/893/1/MGE_UPAC_28027.pdf.
- Unda, G., et al. (2016). Factores psicosociales en el ámbito laboral y su impacto en la salud. Editorial Académica.
- Universia. (2023). Cómo influyen las actitudes de los docentes en los alumnos. Recuperado de <https://www.universia.net/pe/actualidad/orientacion-academica/como-influyen-actitudes-docentes-alumnos-1141472.html>
- Walpole, R. E., & Myers, R. H. (1996). *Probabilidad y estadística para ingeniería y ciencias* (4.ª ed.). McGraw-Hill.

ANEXOS

Instrumento de Estrés Laboral ED-6

A continuación, va a encontrar una serie de afirmaciones, de las cuales deberá elegir la que a su parecer le corresponde, considerando una valoración de 1 a 5, tomando en cuenta que:

1 = totalmente de acuerdo 2 = de acuerdo 3 = indiferente, ni uno ni el otro

4 = en desacuerdo 5 = totalmente en desacuerdo

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

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

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

Fuente: (Orozco Fajardo, 2018)

Instrumento de Satisfacción laboral Docente NTP-394

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

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

N°	Ítems	1	2	3	4	5	6	7
1	Se siente satisfecho con las condiciones físicas de la Institución							
2	Se siente satisfecho con sus compañeros de trabajo							
3	Se siente satisfecho con el director de la Institución							
4	Se siente satisfecho con la remuneración que genera en la Institución							
5	Se siente satisfecho con las relaciones laborales que existen entre los directivos y los docentes							
6	Se siente satisfecho con las relaciones laborales con las autoridades de la Institución.							
7	Que tan satisfecho se siente con su horario de trabajo.							
8	Que tan satisfecho se siente con la seguridad en el trabajo.							
9	Se siente satisfecho con la libertad para elegir su propio método de trabajo en la Institución.							
10	Se siente satisfecho con el reconocimiento que obtiene por su desempeño docente.							
11	Se siente satisfecho con la cantidad de responsabilidad que se le confía.							

12	Se siente satisfecho con las oportunidades que le brindan para demostrar sus habilidades.							
13	Se siente satisfecho con la formación y actualización que realiza la Institución.							
14	Se siente satisfecho con la atención que se presta a sus sugerencias.							
15	Se siente satisfecho con la variedad de actividades que debe realizar en la Institución							

Fuente: (Pérez Fidalgo, 1999)

Oficio del Decano**FACULTAD DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA
FECYT**

Ibarra, 31 de octubre de 2023

Magister
Guillermo Collaguazo Galiano
RECTOR DE LA UNIDAD EDUCATIVA "DANIEL REYES"

Presente

En el marco de las acciones colaborativas que la Universidad Técnica del Norte (UTN) está desarrollando en las instituciones educativas de la región, solicito comedidamente su autorización y colaboración para que el estudiante TAPIA ERIRA NUBIA ESTEFANIA, C.C.: 0401947148, del séptimo nivel de la carrera de Psicología, de la Facultad de Educación, Ciencia y Tecnología (FECYT) de la UTN, puedan aplicar una encuesta (virtual o física) a los docentes de la institución, en aproximadamente 15 minutos, en el transcurso del mes de noviembre de 2023, para el desarrollo de la investigación "El estrés y su incidencia en la satisfacción laboral en los docentes", información que es anónima y confidencial. Cabe resaltar que, los resultados obtenidos de la encuesta y la guía didáctica desarrollada sobre la base de las debilidades encontradas serán entregados a Usted, como autoridad máxima del plantel, como un aporte de la UTN a la institución que tan acertadamente dirige.

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

Atentamente



Dr. José Revelo
DECANO DE LA FECYT



21/11/2023

AUTORIZADO