



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
(UTN)**

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

CARRERA: PSICOLOGÍA (REDISEÑO)

**INFORME FINAL DEL TRABAJO DE TITULACIÓN, EN LA
MODALIDAD PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

TEMA:

**“EL ESTRÉS Y SU INCIDENCIA EN LA SATISFACCIÓN LABORAL
EN LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA TEODORO
GÓMEZ DE LA TORRE DE LA CIUDAD 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: Wilson Jesús Pabón Franco

Directora: MSc. Katherine Cristal Sevilla Ruano

Ibarra – Enero - 2025



**BIBLIOTECA UNIVERSITARIA
AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN A FAVOR DE LA
UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE**

IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA

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

DATOS DEL CONTACTO

CÉDULA DE IDENTIDAD: 105019765-4

APELLIDOS Y NOMBRES: Pabón Franco Wilson Jesús

DIRECCIÓN: Rosa Andrade 1-48

EMAIL: wjpabonf@utn.edu.ec

TELÉFONO FIJO: 2 615 489 **TELÉFONO MÓVIL:** 0997900296

DATOS DE LA OBRA

TÍTULO: “El estrés y su incidencia en la satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa Teodoro Gómez de la Torre de la ciudad de Ibarra”

AUTOR: Pabón Franco Wilson Jesús

FECHA: 2025-01-20
DD/MM/AAAA

SOLO PARA TRABAJOS DE GRADO

PROGRAMA: **PREGRADO** **POSGRADO**

TÍTULO POR EL QUE OPTA: Licenciatura en Psicología

ASESOR /DIRECTOR: MSc. Katherine Sevilla


CONSTANCIAS

CONSTANCIAS

El autor manifiesta 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 el titular de los derechos patrimoniales, por lo que asume la responsabilidad sobre el contenido de la misma y saldrá en defensa de la Universidad en caso de reclamación por parte de terceros.

Ibarra, a los 23 días, del mes de Enero de 2025

EL AUTOR:



Wilson Jesús Pabón Franco

CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE INTERGRACIÓN CURRICULAR

CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE INTERGRACIÓN CURRICULAR

Ibarra, 23 de Enero de 2025

MSc. Katherine Sevilla

DIRECTOR DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

CERTIFICA:

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



MSc. Katherine Sevilla

C.C.: 100343389-1

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL

El Tribunal Examinador del Trabajo de Integración Curricular “El estrés y su incidencia en la satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa Teodoro Gómez de la Torre de la ciudad de Ibarra” elaborado por Pabón Franco Wilson Jesús, previo a la obtención del título de licenciatura en Psicología, aprueba el presente informe de investigación en nombre de la Universidad Técnica del Norte:



.....
Dr. Jose Revelo
C.C. 100207217-9



.....
MSc. Katherine Sevilla
C.C. 100343389-1



.....
MSc. Fernando Oñate
C.C. 171755489-1

DEDICATORIA

A mis padres, quienes siempre me han amado, apoyado y hecho innumerables sacrificios; a mis amigos y pareja por acompañarme siempre en los momentos difíciles y compartir conmigo este importante período y animarme; los docentes que guiaron y compartieron conocimientos de suma importancia; y a todos aquellos que creyeron en mí y me animaron a continuar. Con gratitud y cariño, Wilson.

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a mis padres por su apoyo incondicional y ser el pilar fundamental en mis estudios; a mis amigos y pareja que me acompañaron y apoyaron en momentos difíciles; a mis profesores por su guía y enseñanzas durante todo el proceso; y a todas las personas que de una forma u otra contribuyeron a esta tesis. Sin su apoyo, esto no sería posible. Totalmente agradecido, Wilson.

RESUMEN

El estrés laboral es la reacción fisiológica, emocional y conductual a una situación de peligro o amenaza para la persona en su trabajo. La Satisfacción laboral es el estado de bienestar psicológico y físico en la persona en su trabajo. El objetivo de esta investigación es analizar el estrés y su incidencia en la satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa Teodoro Gómez de la Torre. El presente estudio es una investigación mixta, es decir combina la investigación cuantitativa y cualitativa. Cuantitativa de alcance descriptivo y correlacional y diseño no experimental de corte transversal. Cualitativa de diseño investigación Acción y no probabilística. Para la recolección de datos se utilizaron los instrumentos de estrés docente ED-6 y satisfacción laboral NTP394. La población es de 166 y la muestra de 116 docentes. Se utilizaron los estadísticos descriptivos: tablas cruzadas, prueba de Kolmogórov-Smirnov, Rho de Spearman, U de Mann Whitney, Cajones con la mediana y Kruskal-Wallis. El 41,32% de los docentes encuestados padecen estrés y el 21,49% se encuentran en una situación no satisfactoria o nociva. No existe una diferencia significativa entre los niveles de estrés de hombres y mujeres. Los resultados de la correlación de estrés y satisfacción, muestran un p valor de 0.00 que es menor a 0,05 por lo cual nos indica que existe una correlación estadísticamente significativa entre el estrés y la satisfacción laboral. El coeficiente de correlación de Pearson es de 0.669, según Núñez Aguilar (2023), muestra una correlación positiva considerable, lo que sugiere que a medida que aumenta la satisfacción laboral, el estrés disminuye, y viceversa.

Palabras clave: Satisfacción Laboral, Estrés Laboral, Docentes.

ABSTRACT

Work stress is the physiological, emotional and behavioral reaction to a situation of danger or threat to the person at work. Job satisfaction is the state of psychological and physical well-being in the person at work. The objective of this research is to analyze stress and its impact on job satisfaction in teachers at the Teodoro Gómez de la Torre Educational Unit. This study is a mixed research, that is, it combines quantitative and qualitative research. Quantitative research is descriptive and correlational in scope and non-experimental cross-sectional design. Qualitative research is action-based and non-probabilistic. For data collection, the ED-6 teacher stress and NTP394 job satisfaction instruments were used. The population is 166 and the sample is 116 teachers. The following descriptive statistics were used: cross tables, Kolmogorov-Smirnov test, Spearman's Rho, Mann-Whitney U, Boxes with the median and Kruskal-Wallis. 41.32% of the teachers surveyed suffer from stress and 21.49% are in an unsatisfactory or harmful situation. There is no significant difference between the stress levels of men and women. The results of the correlation of stress and satisfaction show a p value of 0.00, which is less than 0.05, which indicates that there is a statistically significant correlation between stress and job satisfaction. The Pearson correlation coefficient is 0.669, according to Núñez Aguilar (2023), it shows a considerable positive correlation, suggesting that as job satisfaction increases, stress decreases, and vice versa.

Keywords: Job Satisfaction, Job Stress, Teachers.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA	ii
CONSTANCIAS	iii
CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE INTERGRACIÓN CURRICULAR	iv
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	ix
INDICE DE TABLAS	xii
INDICE DE FIGURAS	xiii
INTRODUCCIÓN	1
Problema de investigación	1
Justificación	1
Objetivos	1
Capítulo I: MARCO TEÓRICO	2
1.1 Psicología organizacional	2
1.1.1 Concepto de psicología organizacional	2
1.1.2 Importancia	2
1.1.3 Teorías de la psicología organizacional	3
a) Teorías clásicas racionalistas	3
b) Teoría de relaciones humanas	4
c) Teoría de organización como sistema abierto	4
1.2 El estrés laboral	5
1.2.1 Definiciones	5
1.2.2 Clasificación	5
a) Estrés laboral episódico	5
b) Estrés laboral crónico	6
c) Eustrés y distrés	6
1.2.3 Causas de estrés laboral en los docentes	7
a) Factores ambientales	7
b) Factores psicológicos	8

1.2.4 Efectos del estrés laboral en docente	8
a) Efectos en la salud física	8
b) Efectos en la salud mental	9
c) Efectos psicosociales	9
1.2.5 Dimensiones del estrés laboral según el cuestionario estrés docente ED-6	9
a) Ansiedad	9
b) Depresión.....	10
c) Creencias desadaptativas	10
d) Presión laboral	10
e) Mal afrontamiento	11
1.3 Satisfacción laboral.....	11
1.3.1 Definiciones	11
1.3.2 Variables que inciden en la satisfacción laboral	12
1.3.3 Dimensiones de la satisfacción laboral	12
a) Dimensión extrínseca	12
b) Dimensión intrínseca	13
1.4 Relación del estrés docente y la satisfacción laboral.....	13
CAPITULO II MATERIALES Y MÉTODOS	14
2.1 Tipo de investigación	14
2.1.1 Investigación mixta.....	14
2.1.2 Investigación cuantitativa, descriptiva y correlacional.....	15
2.1.3 Investigación no experimental de corte transversal	15
2.1.4 Investigación no probabilística	16
2.1.5 Investigación cualitativa de diseño investigación-acción.....	16
2.2 Instrumentos	16
2.2.1 Escala de estrés docente ED-6	17
2.2.2 Test de satisfacción laboral NTP 394	17
2.2.3 Fiabilidad de los instrumentos	18
2.3 Preguntas de investigación e hipótesis	18
2.4 Participantes	19
2.5 Procedimiento.....	20
CAPITULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	21
3.1 Estadísticos descriptivos.....	21
3.1.1 Descriptivos de estrés docentes	21
3.1.2 Descriptivos de satisfacción laboral	23

3.2 Caracterización de variables	24
3.2.1 Niveles de estrés laboral	24
3.2.2 Niveles de satisfacción laboral.....	25
3.3 Tablas cruzadas.....	26
3.3.1 Estrés laboral con género	26
3.3.2 Estrés laboral con etnia	27
3.3.3 Satisfacción laboral con género	28
3.3.4 Satisfacción laboral con etnia	29
3.4 Correlaciones	30
3.4.1 Correlación de estrés y satisfacción laboral.....	31
3.4.2 Hipótesis de estrés y datos sociodemográficos.....	32
3.4.2.1 Estrés y género.....	32
3.4.2.2 Estrés con etnia	34
3.4.3 Hipótesis de satisfacción laboral y datos socio demográficos	36
3.4.3.1 Satisfacción con sexo.....	36
3.4.3.2 Satisfacción con etnia	38
CAPITULO IV: PROPUESTA	40
4.1 Título de la guía.....	40
4.2 Introducción de la guía	40
4.3 Objetivo de la guía didáctica	40
4.4 Justificación	40
4.5 Sector y ubicación	41
4.6 Desarrollo de la guía.....	41
CONCLUSIONES.....	54
RECOMENDACIONES	55
GLOSARIO	56
BIBLIOGRAFÍA	57
ANEXOS	61

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Índice de fiabilidad (Alfa de Cronbach).....	18
Tabla 2 Estadísticos descriptivos de estrés laboral.....	21
Tabla 3 Estadísticos descriptivos de satisfacción laboral.....	23
Tabla 4 Tabla cruzada estrés laboral y género	26
Tabla 5 Tabla cruzada estrés laboral y etnia.....	27
Tabla 6 Tabla cruzada de satisfacción laboral y género.....	28
Tabla 7 Tabla cruzada de satisfacción laboral y etnia	29
Tabla 8 Prueba de Kolmogórov-Smirnov.....	30
Tabla 9 Correlación de Rho de Spearman entre estrés y satisfacción laboral.....	31
Tabla 10 Estadístico U de Mann Whitney entre estrés y género.....	32
Tabla 11 Media entre estrés y genero.....	32
Tabla 12 Prueba de Kruskal-Wallis de estrés con etnia	34
Tabla 13 Media entre estrés y etnia	34
Tabla 14 Estadístico U de Mann Whitney entre satisfacción y género.....	36
Tabla 15 Media entre satisfacción laboral y sexo.....	36
Tabla 16 Prueba de Kruskal-Wallis de satisfacción con etnia.....	38
Tabla 17 Media de satisfacción con etnia.....	38

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Nivel de estrés total.....	24
Figura 2 Nivel total de satisfacción laboral	25
Figura 3 Cajones con la mediana de género con respecto al estrés.....	33
Figura 4 Cajones con la mediana de etnia con respecto al estrés	35
Figura 5 Cajones con la mediana de sexo con respecto a la satisfacción	37
Figura 6 Cajones con la mediana de etnia con respecto a la satisfacción	39

INTRODUCCIÓN

La Unidad Educativa Teodoro Gómez de la Torre es una de las instituciones más grandes y emblemáticas de la ciudad de Ibarra. Como exalumno, me siento orgulloso de haber formado parte de esta Unidad Educativa. Sin embargo, pude observar que los profesores presentan algo de estrés que puede perjudicarlos en su bienestar, por ese motivo, decidí realizar la presente investigación en el colegio en el que estudie, con el objetivo de identificar las razones por las que presentan estrés y como se relaciona con su satisfacción para buscar alternativas para reducir su estrés. Al crear una propuesta que beneficie a los docentes espero crear un mejor ambiente en el colegio como también que se reduzcan sus niveles de estrés en ellos.

Problema de investigación

El problema de investigación se centra en determinar cómo el estrés afecta la satisfacción laboral de los docentes en la Unidad Educativa Teodoro Gómez de la Torre. El presente estudio se centra en comprender las relaciones entre el estrés laboral y su incidencia en la satisfacción laboral, buscando así como consecuente mejorar el ambiente laboral, sus clases y calidad de vida.

Justificación

La investigación sobre el estrés laboral en los docentes de la Unidad Educativa Teodoro Gómez de la Torre es muy importante porque se implicada directamente en el bienestar y la salud de los docentes de la institución. Disminuir el estrés en los docentes además de mejorar su rendimiento en sus labores educativas y su salud, también generara un ambiente en el que se, beneficiando tanto a los educadores como a los estudiantes y la sociedad en general.

Objetivos

General:

Analizar el estrés y su incidencia en la satisfacción laboral en los Docentes de la Unidad Educativa Teodoro Gómez de la Torre.

Específicos:

1. Analizar los niveles de estrés y de satisfacción laboral que tienen los Docentes de la Unidad Educativa Teodoro Gómez de la Torre.
2. Identificar la correlación existente entre el Estrés y la satisfacción laboral en los Docentes de la Unidad Educativa Teodoro Gómez de la Torre.
3. Diseñar estrategias para la disminución del estrés y el aumento de la satisfacción laboral en los Docentes de la Unidad Educativa Teodoro Gómez de la Torre.

Capítulo I: MARCO TEÓRICO

1.1 Psicología organizacional

1.1.1 Concepto de psicología organizacional

Existen varios conceptos que describen que es la Psicología Organizacional, de entre los autores que han realizado sus aportes a lo largo del tiempo podemos destacar los siguientes:

La psicología organizacional es una rama de la psicología que se especifica en abordar temas de estudio dentro de las organizaciones, buscando mejorar la eficacia tanto de una empresa, institución o un mejor desempeño del rol, así como el bienestar de las personas que confirman la organización (Farías y Labbé, 2021).

En este contexto, la psicología organizacional se destaca por enfocar su estudio en el control y gestión del clima organizacional de los diferentes grupos sociales, así como también se centra en evaluar los riesgos psicosociales que se podrían presentar en su entorno y se asocia con la prevención de enfermedades y accidentes que se puedan suscitar en el contexto laboral, el cual se basa en un protocolo a seguir el cual implica un diagnóstico, evaluación e intervención dentro de lo organizacional (Farías y Labbé, 2021).

Además, referente a la psicología de las organizaciones y del trabajo. Su investigación se basa en la búsqueda de la relación integral entre las personas y el trabajo en todas sus manifestaciones, con el objetivo final de que las organizaciones y los empleados alcancen la eficiencia suficiente al más alto nivel (Adsuara, 2020). Estas definiciones son algunos de los aportes más recientes en cuanto al concepto de psicología organizacional.

Según Adsuara (2020) podemos llegar a un concepto general que describe a la Psicología Organizacional como una parte de la psicología que se dedica al estudio de las organizaciones, las relaciones humanas, ambiente de trabajo, procesos mentales, reclutamiento de personal, evaluaciones etc., con el fin de mejorar diferentes aspectos que favorezcan a las organizaciones y a las personas dentro de estas.

1.1.2 Importancia

García-Rubiano et al. (2023) la sociedad se encuentra conformada por diferentes grupos de personas en establecimientos, instituciones, empresas, emprendimientos etc., conformadas de manera formal o informal, dentro de estos grupos se pueden llegar a presentar diferentes problemáticas a nivel emocional, psicológico, de administración, liderazgo etc.

La psicología organizacional ha comenzado a jugar un papel importante en el mundo empresarial, no es sólo una materia aplicada sino también un campo dedicado a analizar y mejorar la interacción humana con las organizaciones, adaptándose a los continuos cambios del entorno (García-Rubiano et al., 2023). Con esto podemos evidenciar la

importancia de la psicología organizacional en profesionales que van a conformar una organización y de las habilidades que ellos necesitan para poder desenvolverse de forma adecuada.

García-Rubiano et al. (2023) existen diferentes problemáticas que se pueden llegar a presentar en las organizaciones, viéndose así afectado tanto el funcionamiento y rendimiento de la organización, así como también las personas que las conforman pueden llegar a padecer problemas, psicológicos (salud mental), biológicos (salud física), sociales entre otros.

Sin embargo, es importante resaltar que no solamente debemos centrarnos en las problemáticas que existen en las empresas y establecimientos, además de esto es de relevancia el hacer énfasis en la importancia de potencializar las cualidades y habilidades de los trabajadores para fortalecer las organizaciones, creando así un ambiente de bienestar y salud (Farías y Labbé, 2021).

El bienestar de las personas dentro de la organización y su salud mental es prioritario, por lo que es de suma importancia dentro del clima laboral dar a conocer a las personas sobre elementos centrales como el conocimiento de riesgos en el trabajo e incorporar normas laborales en la actualidad, mediante un adecuado plan de intervención antes estos riesgos psicosociales que pueden perjudicar tanto a las personas como la organización (Farías y Labbé, 2021). Lo que se puede deducir como un estudio que se enfoca en ver desde una perspectiva más positiva a la psicología organizacional.

Para todos estos grupos de personas que los denominamos como “organizaciones” es indispensable que exista un control y manejo sobre estas y sobre las personas que lo conforman con el objetivo de generar bienestar en las diferentes organizaciones (Farías y Labbé, 2021).

1.1.3 Teorías de la psicología organizacional

a) Teorías clásicas racionalistas

Frederick Taylor, con su teoría de la administración científica, introdujo principios para maximizar la eficiencia de la producción mediante la planificación, el control, la preparación y la ejecución del trabajo, Taylor cree que la motivación principal de los empleados es el salario y recomienda simplificar las tareas complejas dividiéndolas en actividades más simples, estas ideas son parte de la teoría racionalista clásica que analiza los procesos de trabajo para mejorar la productividad y la eficiencia (Umanzor, 2022).

Con los enfoques clásicos de las organizaciones también denominadas tradicionales se hace hincapié en los reglamentos para que estas puedan subsistir, por lo regular, se ajustan a las necesidades de funcionamiento, lo que significa que influyen sobre las acciones y roles de los empleados para cambiar la conducta humana en empresas haciéndolas resistentes al cambio, asimismo, con tales sistemas se puede controlar el temperamento del personal por tanto también inculcar la voluntad del jefe (Jiménez et al., 2018).

“Una organización nace en tanto que un grupo de individuos con intereses diferentes manifiestan conjuntamente y concretan alguna actividad” (Castillo, 2013, p. 13). Este concepto describe lo que para el autor es la teoría clásica dentro de las organizaciones.

De acuerdo a los mencionado estas teorías buscan la eficiencia en las organizaciones, así como también por la supervisión directa de un jefe y por las imposiciones que éste llega a presentar a sus empleados, dictando así a los empleados órdenes en posiciones de mando, para lograr una mayor eficiencia, cabe resaltar que en la obediencia debe ser estricta y como fin se espera mayores recompensas salariales si se cumple con las órdenes del jefe (Castillo, 2013).

b) Teoría de relaciones humanas

Esta teoría hace referencia a las relaciones laborales entre los empleados. Las organizaciones están conformadas por personas, no puede existir una organización sin que exista el recurso humano, es decir, las personas que lo conforman, esta teoría se basa en el estudio de las personas dentro de las organizaciones para lo cual el siguiente de autor nos manifiesta (Atlantic International University, s.f.).

Las teorías de las relaciones humanas propuestas por Mayo y Lewin enfatizan que las personas se esfuerzan por pertenecer a un grupo y ganar reconocimiento, lo que las motiva en el ambiente laboral, estas teorías enfatizan que los estados emocionales de los empleados están estrechamente relacionados con su productividad y que el ambiente de trabajo influye tanto en la productividad como en la reducción de accidentes, además, ven al individuo como una persona social con pensamientos y sentimientos y consideran cómo los cambios en el contexto de las empresas afectan diversos procesos sociales (Atlantic International University, s.f.).

De acuerdo a las citas se destaca que dentro de la teoría humanista se hace mayor hincapié en las personas y en el grupo que estas conforman, debido a la satisfacción que llegan a generar las personas y el bienestar dentro de las empresas u organizaciones existe el liderazgo comunicación e información y por ende recompensas esenciales y simbólicas trabajando plenamente en el recurso humano (Atlantic International University, s.f.).

c) Teoría de organización como sistema abierto

La teoría parte del concepto en el que la organización es un sistema que se interrelacionan entre sí, es decir, el sistema está conformado por las personas, este sistema es de tipo abierto y con esto nos referimos a que el funciona y depende de las interacciones de su entorno las cuales pueden generar cambios en la organización a los cuales se debe adaptar (Atlantic International University, s.f.).

En las teorías organizacionales, una organización se entiende como un sistema abierto que recibe recursos del entorno, los transforma y los devuelve como resultados, los humanos, como agentes autónomos y complejos, desempeñan un papel importante en las

organizaciones, este sistema abierto está formado por elementos que interactúan entre sí para lograr un objetivo común, manteniendo siempre una interacción constante con el entorno externo (Atlantic International University, s.f.).

Las organizaciones se dividen en subsistemas a medida que descienden en la jerarquía, pero estos subsistemas tienen una cosa en común, están compuestos por personas que interactúan y dependen unas de otras, tanto funcionalmente como mentalmente (Atlantic International University, s.f.).

1.2 El estrés laboral

1.2.1 Definiciones

El estrés laboral se puede definir como una enfermedad que llega a desencadenar circunstancias peligrosas en las personas, como, por ejemplo, llega a cambiar su estado psicológico y lo altera, viéndose así en implicaciones a nivel emocional, fisiológico, cognitivo y conductual, ante eventos con una fuerte exigencia laboral, que la persona no es capaz de controlar y tampoco la institución en la que se encuentra (Buitrago-Orjuela et al., 2021).

Además, el estrés laboral se conceptualiza como un riesgo psicosocial que influye dentro de las organizaciones y grupos sociales con un fin laboral, presente por la falta de capacidad de las personas de tolerar, adaptarse y afrontar las diferentes demandas (Buitrago-Orjuela et al., 2021). Esta falta de capacidad de las personas puede generar problemas en su salud física y mental, desmotivación, depresión, ansiedad etc., al no saber autorregular sus emociones y ceder ante las circunstancias negativas que se puedan presentar en su ambiente de trabajo (Buitrago-Orjuela et al., 2021).

Según la Organización Internacional del Trabajo (2016) el estrés laboral es la reacción de los empleados cuando se enfrentan a exigencias y presiones laborales que no se corresponden con sus conocimientos y capacidades, que ponen a prueba su capacidad para afrontar las condiciones laborales.

Según la Real Academia Española (2019) el estrés laboral se conceptualiza como la presión provocada por diversas situaciones como ansiedad, tristeza y preocupación, pueden provocar reacciones psicológicas o psicosis, que en casos de mayor relevancia o que se mantengan pueden afectar a la mayoría del personal docente. Según esto este estrés genere síntomas que influyen en el desempeño laboral y en el presente está contribuyendo al incremento de enfermedades que afectan la salud general de las personas y docentes.

1.2.2 Clasificación

a) Estrés laboral episódico

El estrés laboral episódico es un tipo de estrés que ocurre en períodos cortos de tiempo y con poca frecuencia, a menudo en respuesta a situaciones específicas, como un proyecto próximo o el proceso de solicitud de un puesto, este estrés tiene una causa clara y sus

efectos suelen ser leves, una vez que se resuelve la situación estresante, los síntomas suelen desaparecer (Ortiz-Guzmán, 2020).

Este tipo es la reacción a exigencias del trabajo, que sin embargo representa algo de tanta relevancia a la persona por lo que lo puede superar al corto tiempo, como se menciona cuando la persona logra resolver ese conflicto que le llevo a verse estresada (Ortiz-Guzmán, 2020).

b) Estrés laboral crónico

El estrés laboral crónico se define como el cansancio y desgaste emocional, que incrementa la probabilidad de que las personas en esta situación puedan abandonar sus trabajos al no poder gestionar este desgaste emocional convirtiéndose en un problema grave que involucra a la sociedad (Ramírez & Calva-Camacho, 2023). En este tipo de estrés como se menciona, la persona llega a un estado de desgaste y agotamiento emocional el cual representa consecuencias en su vida, en su trabajo y en su salud, además estas situaciones exigen a la persona un cambio y mientras más permanezcan en esa situación más crónica será.

La Organización Mundial de la Salud [OMS] (2019) ha identificado y validado al estrés laboral crónico, como una problemática laboral, debido a generar riesgos en cuanto a la deserción del personal y dificultades en cuanto al empleo y desempleo, al estrés laboral crónico se lo incluyo en la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas de Salud (CIE-11) desde el 1 de enero del 2022. El hecho de que este considerado de esta manera, le da mucha importancia a este tipo de estrés, debido a sus implicaciones laborales y la manera en la que puede afectar a la persona.

c) Eustrés y distrés.

Las palabras eustrés (positivo) y distrés (negativo) se mencionan en el año 1976 por el endocrinólogo Hans Seyle y a partir de este origen de los términos, diferentes autores realizaron sus aportes e investigaciones, en los cuales se llegó a denominar al eustrés como el estrés positivo, y por el otro lado al distrés como un estrés negativo que llega a presentar efectos perjudiciales en la salud psicológica y fisiológica (Saavedra, 2023). De acuerdo a esto el estrés puede estar presente en muchas personas, sin embargo, al incluir estas situaciones puede llegar a afectar a una persona, como también puede llegar a ser positivo.

El eustrés se define como una reacción positiva o adecuada, que activa a las personas para lograr cumplir satisfactoriamente una actividad o prueba que le resulte difícil, lo que resulta en un estímulo que genera ese impulso para realizar una conducta, por ejemplo, el estrés que le puede generar a una persona el hablar en público la va a activar para culmine esa situación con éxito, además puede llegar a ser estimulante y agradable, puede suceder como un amento en la creatividad y motivación (Visión 360, 2023).

El distrés se define como una reacción negativa o no adecuada, resultándole a la persona como algo desagradable, genera una desregulación emocional que afecta la salud mental y física, que puede llegar a producir enfermedades en muchos sistemas y aparatos del cuerpo humano, además de sufrimiento y cansancio (Visión 360, 2023). Según esto es importante que cuando una persona tenga estrés sepa gestionar y reducir sus niveles de estrés mediante estrategias, actividades, pasatiempos, deportes etc.

El modelo de Lazarus considera el eustrés como una respuesta cerebral positiva expresada por la evaluación cognitiva de una persona durante un evento estresante, y la angustia como lo contrario (Bienertova-Vasku et al., 2020).

De manera similar, las proposiciones de Yerkes-Dodson establecen la función de la eustrés (aumento de la estimulación cognitiva, mejora del desempeño en tareas) y del distrés (disminución de la capacidad de aprendizaje, mejora en el desempeño de tareas de servicio y baja estimulación cognitiva) (Rudland et al., 2019).

1.2.3 Causas de estrés laboral en los docentes

Las acciones que realizan los docentes sin importar el contexto, tienen un impacto, positivo o negativo, es decir esas acciones previas es la razón por la cual suceden luego acontecimientos posteriores, la causa explica el porqué de un evento y el efecto refleja el impacto o resultado de ese evento (Iguasnia & Saquisela, 2021).

Un estudio realizado a trabajadores, permitió identificar mediante pruebas, que las causas que más les afectaban eran estresores tanto ambientales, personales, organizacional, con evidenciando así en sus efectos una problemática que generaba estrés crónico, episódico, distrés y eustres (Estrada, 2023).

Dentro de una de las categorías que se podrían dividir las causas se encuentran las siguientes:

a) Factores ambientales

El estrés laboral se puede generar a raíz de la interacción entre las personas, su clima laboral y el percibir personal de circunstancias peligrosas o amenazantes, en el ambiente laboral, que llega a poner el riesgo la salud psicológica, social y física de los trabajadores y aumenta la probabilidad de tomar conductas destructivas, en base a como se llegan a sentir, su nerviosismo y preocupaciones (Cruz-Zuñiga et al., 2022).

Castillo y Fernández (2014) mencionan que en la actualidad la profesión de la docencia llega a presentar un alto índice de estrés al enfrentarse con problemas en el desarrollo de sus actividades, por motivo de que llegan a tener una sobrecarga laboral, rotar en funciones administrativas y desempeñar actividades en las cuales no fueron capacitados o tienen un vago conocimiento lo que es causa de estrés al verse involucrados en estas situaciones.

El desarrollo del docente se ve afectado y es causa de estrés, cuando el profesional no percibe su salario acorde con lo que cree merecer por el trabajo que realiza, que pueden llegar a influir en su calidad de trabajo, la forma de su enseñanza, un rendimiento reducido y en problemas de salud (Fernández et al., 2015).

b) Factores psicológicos

Estos factores ocurren en los procesos mentales de la persona, su conducta, personalidad, sentimientos, pensamientos, acciones entre otros aspectos psicológicos que puedan llegar a producir estrés en la persona (González et al., 2019).

Los docentes llegan a presentar en su vida varios factores psicológicos como sobrecarga laboral, tensión, depresión y desesperanza que afecta tanto su trabajo profesional como su vida personal y familiar, esta situación se da debido a que no sienten su autoconcepto, su autorrealización, y poseen pocas habilidades para enfrentar problemas emocionales y psicológicos, se llegan a sentir frustrados, no satisfechos, y con desafíos que no son capaces de controlar, con lo que se les complica llegar adaptarse a demandas y exigencias, en su trabajo como docentes y en su vida personal (González et al., 2019).

Según lo mencionado, se puede entender que de acuerdo a como cada persona ve su realidad y sus problemas emocionales y psicológicos que pueden presentar, influye en su capacidad para afrontar las exigencias como docentes de colegio, por ende se ven más propensos a padecer de estrés debido a estos factores psicológicos personales de acuerdo a su percepción.

1.2.4 Efectos del estrés laboral en docente

Los efectos se presentan como las consecuencias de un suceso anterior o causa. El estrés laboral en los docentes puede ocasionar sufrimiento físico o psíquico, afectar su salud y en cierta medida deteriorarla, afecta el desarrollo y el desempeño humano en sus actividades laborales (Quiroa, 2020).

El estrés laboral también se ha visto además como factor común en cualquier tipo de trabajo, podemos dividir los efectos del estrés laboral en los siguientes:

a) Efectos en la salud física

Las personas que se ven afectadas por los factores de estrés psicológicos y ambientales llegan a presentar una sintomatología variada como lo es una elevada obesidad, problemas cardiovasculares, presión arterial entre otras consecuencias que afectan su salud física, por lo que es un factor de riesgo en el bienestar de la persona, que incrementa exponencialmente el padecer enfermedades, la salud física se ve afectada y en muchos casos puede ocasionar consecuencias graves para el docente que ha experimentado un estrés en gran medida (Prada-Ospina, 2019).

b) Efectos en la salud mental

Los cambios psicológicos observados incluyen ansiedad excesiva, falta de concentración y control, desorientación, olvidos frecuentes, consumo de drogas, bloqueos mentales, mayor sensibilidad a la crítica, incapacidad para tomar decisiones, trastornos del sueño, adicciones, trastornos emocionales, trastornos alimentarios; así como cambios de personalidad, miedos, fobias, suicidio (Rodríguez et al., 2018).

Esto lleva posteriormente al estrés con manifestaciones psicológicas como ansiedad basada en creencias desadaptativas, depresión con trastornos del estado de ánimo, apatía y tristeza, que pueden derivar en conductas indeseables por parte de los docentes (Parihuaman-Aniceto, 2017).

c) Efectos psicosociales

Los factores psicosociales influyen en la salud de los empleados y, en particular, en la productividad organizacional, las pérdidas de productividad y calidad, el ausentismo y el desgaste (Fernández-Puig et al., 2015).

Afrontar mal estas situaciones estresantes, derivando en un mal trato hacia sus estudiantes y quienes los rodean, así como un deterioro de las funciones cognitivas, afectando su concentración y atención, lo que se refleja en un deterioro en su rendimiento laboral (Sánchez, 2017; Cardoso, 2016).

Para Vargas (2018) la influencia de los factores psicosociales mostrada en estos resultados conlleva consecuencias negativas para la organización, ya que afecta la ausencia de los empleados al trabajo por motivos válidos o injustificados y el número de horas de trabajo perdidas para la organización. En vista a esto, como efecto se presenta una baja productividad en su trabajo como docentes y en la gestión de sus actividades en la Unidad Educativa.

1.2.5 Dimensiones del estrés laboral según el cuestionario estrés docente ED-6

a) Ansiedad

Este parámetro evalúa el nivel de estrés por ansiedad de los docentes. La ansiedad puede ser causada por varios factores dentro de su trabajo como docentes, como las exigencias de cumplir las disposiciones de las autoridades de la institución, la gestión del aula, las relaciones con los alumnos y el control sobre ellos y además el hablar sobre su comportamiento con sus padres, entre otros (Chand, 2022).

La ansiedad está relacionada con el miedo y se manifiesta como un estado de ánimo orientado al futuro que consiste en un complejo sistema de respuestas cognitivas, afectivas, fisiológicas y conductuales asociadas con el recuerdo de eventos o circunstancias anticipados que se perciben como amenazantes (Chand, 2022).

b) Depresión

Esta medida se centra en medir el nivel de estrés por depresión, que puede experimentar un maestro. La depresión en el contexto laboral del docente se puede presentar por el exceso de trabajo, la falta de apoyo de la institución, el aislamiento de sus compañeros docentes, la falta de reconocimiento por sus logros, entre otros (Organización Mundial de la Salud, 2016).

Según la Organización Mundial de la Salud (2016) la depresión es un trastorno mental común y tratable que afecta tanto al estado de ánimo como al cuerpo, con síntomas físicos y cognitivos, puede ser causado directamente o estar relacionado con condiciones de salud subyacentes como cáncer, diabetes, ataque cardíaco, enfermedad cerebrovascular, VIH, trastornos alimentarios, enfermedad de Parkinson o abuso de sustancias, este es un problema común en todo el mundo y afecta a muchas personas.

Según la Organización Mundial de la Salud (2016), aproximadamente 350 millones de personas en todo el mundo sufren de depresión, lo que la convierte en una de las principales causas de suicidio y enfermedades físicas relacionadas con la discapacidad.

c) Creencias desadaptativas

Este ítem evalúa el nivel de estrés por las creencias desadaptativas de un docente. Las creencias pueden influir en cómo un docente percibe su rol, cómo enfrenta los problemas en la institución y en el aula y cómo se relaciona con los estudiantes y otros miembros de la unidad educativa.

Distintas investigaciones evidencian que individuos que experimentan sentimientos de culpa o creen que carecen de control sobre eventos pasados, en particular después de sufrir una agresión sexual, muestran un deterioro en su salud mental, estas creencias desadaptativas, como el culparse a ellos mismo, están asociadas no solo con la depresión, sino también con índices más altos de trastorno de estrés postraumático (TEPT) en quien presenta estas creencias (De la Cruz et al., 2015).

De acuerdo a esto, los efectos de las creencias negativas en los docentes hacen que puedan incrementar los síntomas y los resultados luego del trauma, y sus creencias podrían perjudicar su labor como docentes, también existe la posibilidad de ocasionar agotamiento en su lugar de trabajo (De la Cruz et al., 2015).

d) Presión laboral

Esta dimensión evalúa el nivel estrés por presión laboral, el cual se puede llegar a presentar debido a las demandas y exigencias que las autoridades llegan a poner sobre los docentes.

La presión laboral es la sensación de estar demasiado abrumado con tareas, responsabilidades o expectativas en el trabajo, esta presión puede ser tanto interna,

procedente de uno mismo como externa, de los superiores o del entorno laboral (Ibarra, 2023).

La presión laboral es una forma de estrés psicológico, definida como la realización de un trabajo exigente que ofrece oportunidades limitadas para tomar decisiones o utilizar las capacidades creativas e individuales de una persona (Medina, 2016).

e) Mal afrontamiento

Esta medida evalúa el nivel de estrés por el mal afrontamiento de los docentes ante situaciones difíciles o estresantes. Manejar el estrés de forma inadecuada puede empeorar la condición y dar lugar a diversos problemas como ansiedad, depresión, falta de motivación (Solanes et al., 2013).

Solanes et al. (2013) encuentran que el manejo del estrés docente es un esfuerzo cognitivo y conductual para satisfacer demandas internas y/o externas específicas que abruma al individuo y afectan su bienestar, lo que en este estudio coincide con la presencia de un mal afrontamiento del estrés en casi la mayoría de los casos. En algunos casos existe una conexión con factores psicosociales.

De acuerdo a esto los docentes necesitan aprender y utilizar técnicas adecuadas de manejo del estrés para aumentar sus niveles de productividad y felicidad y como resultado disminuir su estrés y aumentar su satisfacción laboral.

1.3 Satisfacción laboral

1.3.1 Definiciones

La satisfacción se define como la emoción que siente un individuo cuando se restablece el equilibrio entre una necesidad o grupo de necesidades y un objeto o propósito que la alivia (Ortega & García, 2017).

La satisfacción laboral es un elemento fundamental para el éxito organizacional porque brinda a cada miembro del equipo la oportunidad de lograr resultados más allá de sus capacidades, la mayoría de las organizaciones ahora tienen que adaptarse a sus circunstancias y formas de trabajar para evitar quedarse obsoletas frente a la competencia, para lograrlo, es importante innovar y mejorar constantemente (García & Gutiérrez, 2023).

Se puede entender que la satisfacción laboral son a las reacciones emocionales positivas que experimentan los docentes en la institución en la que trabajan.

La situación puede ser diferente para cada empleado, con una percepción positiva o negativa dependiendo de las condiciones internas existentes y de la facilidad que les resulte a las personas para realizar sus acciones (Gómez, 2023).

Se cree que gran parte de la satisfacción laboral está relacionada con el espacio físico y también se ha descubierto que las personas que tienen dificultades para expresarse están más satisfechas con los objetivos relacionados con la producción (Naranjo et al., 2019).

Los principales factores que contribuyen a la satisfacción son los factores económicos, seguidos del clima laboral y las relaciones humanas en el ambiente laboral. Otro aspecto importante de la satisfacción son las condiciones laborales. Una carga de trabajo excesiva puede provocar agotamiento (Cajas et al., 2017).

1.3.2 Variables que inciden en la satisfacción laboral

La satisfacción laboral depende de ciertos umbrales que representan las expectativas y necesidades básicas que los empleados esperan que se cumplan en su entorno laboral, estos umbrales pueden variar dependiendo de diversos factores como experiencia previa, edad, género, habilidades, autoestima, etc., entorno cultural y socioeconómico en el que operan (Carrillo, 2019). A raíz de esto existen tipos de umbrales a los que la persona llega a reaccionar:

El umbral sensorial determina el grado en que una persona reacciona ante un estímulo determinado, teniendo en cuenta otros factores: la intensidad necesaria para percibirlo y provocar irritación, estos umbrales incluyen umbrales mínimos y máximos (Carrillo, 2019).

Umbral terminal o límite superior: Se refiere al punto límite entre la tolerancia y la intolerancia, a partir de este punto, cualquier aumento de estimulación tiene un efecto intolerable para el paciente (Carrillo, 2019).

Umbral o umbral absoluto: Representa el nivel mínimo de sensación que debe existir para que el sujeto perciba un estímulo, la persona no notará los niveles de estimulación de menor intensidad (Carrillo, 2019).

1.3.3 Dimensiones de la satisfacción laboral

Herzberg (1959) formuló una de las teorías más importantes en lo que se refiere a la satisfacción laboral, a la cual la denominó como teoría de los 2 factores o bifactorial, esta propone que existen 2 grupos que inciden en la satisfacción laboral, el primero referido a los factores extrínsecos (políticas, salario, entorno físico etc.) y el segundo referido a factores intrínsecos (responsabilidad, logro, etc.).

a) Dimensión extrínseca

La satisfacción extrínseca ocurre cuando los empleados consideran las condiciones laborales como el salario, los compañeros de trabajo y los supervisores, los factores externos, que Herzberg llamó “factores higiénicos”, pueden provocar insatisfacción laboral si no se gestionan adecuadamente, estos factores pueden incluir salario, seguridad laboral, condiciones laborales y políticas y procedimientos organizacionales (Ortega, 2018).

Estos aspectos, aunque van más allá de la propia tarea, son de fundamentales y de importancia para la salud mental y la motivación de los empleados, por ejemplo, salarios justos o un ambiente de trabajo positivo pueden aumentar la satisfacción laboral externa (Quequejana, 2017).

Es importante señalar que la satisfacción laboral también puede ser intrínseca, es decir, puede surgir de factores relacionados con la propia tarea, como variedad, complejidad, intereses, autonomía, oportunidades de aprendizaje (Quequejana, 2017).

Con lo mencionado se puede concluir que la satisfacción fuera del trabajo es un elemento importante de la experiencia laboral general de un empleado y puede tener un impacto significativo en la productividad y el compromiso (Quequejana, 2017).

b) Dimensión intrínseca

La satisfacción laboral intrínseca se produce cuando los empleados valoran el tipo de trabajo realizado y las tareas que lo componen. Los factores internos, que Herzberg también llama "factores motivadores", pueden conducir a la satisfacción laboral, estos factores pueden incluir autonomía laboral, oportunidades de crecimiento y desarrollo personal y asignaciones significativas (Ortega, 2018).

Dado que la satisfacción laboral es un estado interno que se manifiesta emocionalmente, una persona con alta satisfacción laboral interna experimentará factores de energía, dedicación y concentración y engagement, ya que un mayor entusiasmo (engagement) traerá mejores resultados laborales y, por tanto, mayor felicidad (Aysanoa & Zavala, 2021).

El engagement laboral forma parte de la psicología positiva, que estudia las fortalezas de los individuos y de su entorno, además de comprender y explicar los aspectos y procesos que permiten a las personas adaptarse a situaciones adversas (Aysanoa & Zavala, 2021).

1.4 Relación del estrés docente y la satisfacción laboral

Se puede interpretar que se derivan reacciones físicas y emocionales que generan malestar cuando las presiones y demandas del trabajo no están equilibradas con las habilidades, recursos de gestión emocional del trabajador, en este caso en el contexto educativo como docentes (Guerra et al., 2017).

Con base en la revisión bibliográfica relevante, podemos afirmar que la satisfacción laboral está relacionada con el estrés de los empleados, especialmente el estrés fisiológico, la relación entre las variables analizadas puede significar que sea necesario implementar programas dirigidos a mitigar los factores estresantes (Guerra et al., 2017).

De acuerdo a los resultados de investigaciones que han estudiado la relación de estas variables encontramos los siguientes:

En similitud con otros resultados, donde los profesores con más responsabilidades tienen mayor estrés psicológico y menor satisfacción laboral, se puede entender que el nivel de responsabilidad, conduce a un mayor estrés y cambia nuestros pensamientos sobre cuán satisfechos nos sentimos con las actividades que realizamos (Guerra et al., 2017).

Maderas et al. (2023) en su estudio encontraron que los mayores niveles de estrés tienen un efecto negativo en la satisfacción laboral de los docentes con un índice de afrontamiento alto en comparación con los docentes con un índice de afrontamiento medio o bajo.

Por lo que es de suma importancia que el desarrollo de habilidades de afrontamiento puede ser útil para reducir las consecuencias del estrés en la satisfacción laboral. En conclusión, aunque el estrés puede disminuir la satisfacción laboral, las habilidades de afrontamiento ayudan a proteger contra sus consecuencias (Guerra et al., 2017).

CAPITULO II MATERIALES Y MÉTODOS

2.1 Tipo de investigación

2.1.1 Investigación mixta

La presente es una investigación mixta porque incluye una variedad de procedimientos de investigación con resultados numéricos y una interpretación reflexiva, estos métodos incluyen la recopilación y evaluación de datos cuantitativos y cualitativos, así como su combinación y análisis conjunto, esto permite extraer conclusiones de toda la información recopilada y ayuda a comprender mejor el fenómeno en estudio (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Esta investigación es mixta porque combina métodos cuantitativos y cualitativos para entender mejor el problema de investigación y poder elaborar una propuesta que ayude a reducir el estrés. Se usa ambos tipos de investigación con el fin de generar mejores resultados (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Se evidencia que es de tipo cuantitativa en la aplicación de test para medir el estrés laboral (ED-6) y la satisfacción laboral (NTP-394), obteniendo datos numéricos que permitieron hacer un análisis de los estadísticos descriptivos, tablas cruzadas y correlaciones estadísticas que se obtuvieron a través del software SPSS versión 25.

Por el otro lado, que sea cualitativo se evidencia en la interpretación y análisis de los resultados, teniendo en cuenta el contexto laboral de los docentes, además se evidencia en la creación de la propuesta de una guía didáctica y las técnicas mencionadas. Estas estrategias se elaboraron a través de una reflexión de los resultados, con el objetivo de que sea una ayuda para los docentes y puedan reducir su estrés (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

La investigación mixta permite mezclar diferentes formas de análisis con el fin de entender de una mejor manera cómo se va a relacionar las cosas entre sí y saber el por

qué se dan algunos fenómenos o hechos (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Esto permite que se llegue a tener una idea más clara y que sea útil en la presente investigación.

2.1.2 Investigación cuantitativa, descriptiva y correlacional

Es una investigación cuantitativa ya que se realiza la recolección de datos numéricos a través de los cuestionarios aplicados con el fin de realizar un análisis de los resultados.

El enfoque cuantitativo de la investigación se evidencia en la recolección y análisis de datos, en el uso de test para medir el estrés laboral y la satisfacción laboral, obteniendo datos numéricos con el fin de analizar objetivamente las variables, incluyendo, los estadísticos descriptivos, medias, frecuencias, con el fin obtener resultados en números sobre el nivel de estrés y satisfacción, además de correlacionar estas 2 variables que son importantes, con enfoque se obtiene resultados objetivos, claros y se puede validar las hipótesis planteadas (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Se presenta como investigación cuantitativa porque necesitamos medir o predecir con qué frecuencia se dan los acontecimientos y comprobar nuestras ideas, utilizamos el método cuantitativo, por ejemplo, al calcular la frecuencia de una enfermedad (el número de personas que la padecen en un determinado momento y lugar) y sus orígenes (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Es de Alcance descriptivo debido a que en el estudio se recolecta información de diferentes variables como las características y perfiles de las personas, información sobre el fenómeno de estudio etc., para así analizar el problema y exponer lo que se ha investigado y describirlo (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Descriptiva porque analiza y presenta los niveles de estrés y satisfacción laboral de los docentes a través de medidas estadísticas, como frecuencias, porcentajes y medidas de tendencia central, mostrando cómo estas variables se manifiestan en los profesores del colegio (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Correlacional porque busca establecer una relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral, aplicando análisis estadísticos, como la correlación de Pearson, para determinar si existe una relación significativa entre ambas variables (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

2.1.3 Investigación no experimental de corte transversal

La investigación tiene un diseño no experimental debido a que no se genera ninguna situación en la cual se esté experimentando, por el contrario, se observa y analiza las variables ya existentes, las cuales no se pueden controlar directamente, ni se puede influir en ellas (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Es no experimental porque no manipula los resultados del estudio. Los niveles de estrés y satisfacción laboral midieron e interpreto su análisis tal como se presentaron a través de los cuestionarios que resolvieron los docentes, sin alterar ninguna situación o hecho (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Además, es de corte Transversal por que la investigación se estudia en el momento en el que se aplicaron los instrumentos, no a lo largo del tiempo (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). El estudio se realizó dentro del periodo académico del año 2023-2024, lo que explica que los datos se recopilaban únicamente de ese periodo de tiempo en el que se aplicó los cuestionarios a los docentes de la Unidad Educativa Teodoro Gómez de la Torre

2.1.4 Investigación no probabilística

Es una investigación no probabilística debido a que se escogió un grupo específico para aplicar las encuestas a través de Forms, mediante un link en el cual la persona escoge responder la encuesta (Galarza, 2021). En la presente investigación el grupo seleccionado fueron los docentes de la unidad educativa Teodoro Gómez de la Torre por medio de la encuesta en Forms.

2.1.5 Investigación cualitativa de diseño investigación-acción

Se presenta como una investigación cualitativa de diseño investigación-acción. Cualitativa puesto que se examinan los hechos o problemática en base a revisiones de estudios previos con el fin de comprender los fenómenos dentro de la investigación y presentar la elaboración del informe de resultados (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Lo que hace que sea cualitativa esta investigación es la interpretación y en la propuesta donde se desarrolla una guía, además en la discusión de los resultados, se realizó un análisis que permitió interpretar los datos numéricos de los resultados de los docentes de la Unidad Educativa Teodoro Gómez de la Torre. Asimismo, la propuesta de la guía didáctica y las técnicas que pueden emplear los docentes para disminuir el estrés y aumentar la satisfacción laboral se basó en un análisis reflexivo y en las necesidades detectadas en el entorno educativo, con el fin de que aprendan a gestionar el estrés (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Presenta un diseño de investigación-acción porque tiene como finalidad el comprender y resolver una problemática específica grupal, así mismo se enfoca en brindar información que oriente a las personas en sus proyectos y decisiones (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Sandín (2013) menciona que la investigación-acción tiene como objetivo solventar la realidad social del individuo por medio de estrategias y las personas sean conscientes del cambio que deben hacer en su vida.

2.2 Instrumentos

Para la recolección de datos se utilizaron los instrumentos de estrés docente ED-6 y satisfacción laboral NTP394.

2.2.1 Escala de estrés docente ED-6

La escala de estrés docente ED-6, fue elaborada por Gutiérrez, Morán, Sanz e Inmaculada (Orozco, 2018).

La versión original cuenta con 77 ítems y 6 dimensiones sin embargo para la presente investigación se utilizó la adaptación que está conformada con 39 ítems y 5 dimensiones, la cual fue validada por un juicio de expertos quienes evaluaron el instrumento, la confiabilidad fue verificada con el Alfa de Cronbach obteniendo un puntaje de 0,932 (muy alta confiabilidad), con una valoración del 1 al 5, tomando en cuenta que los puntajes representan: 1 (totalmente de acuerdo), 2 (de acuerdo), 3 (indiferente, ni uno ni el otro), 4 (en desacuerdo) y 5 (totalmente en desacuerdo) con un tiempo estimado de aplicación de 25 minutos para responder el test (Alvites, 2019). (Anexo Nro. 1).

Las 5 dimensiones por las que está conformado el cuestionario ED-6 según Alvites, (2019) son:

- Estrés por ansiedad (EAN): compuesta por diez ítems (número 1,2,3,4,5,6,7,8,9 y 10)
- Estrés por depresión (EDEP): compuesta siete ítems (números 11,12,13,14,15,16 y 17)
- Estrés por creencias desadaptativas (ECRED): compuesta por cuatro ítems (números 18,19,20 y 21)
- Estrés por presión laboral (EPREL): compuesta por trece ítems (números 22,23,24,25,26,27,28,29,30, 31,32,33 y 34)
- Estrés por mal afrontamiento (EMAF): incluye cinco ítems (números 35,36,37,38 y 39)

La escala de medición del estrés se realizó de la siguiente manera:

- Nivel alto: 56 - 112.8
- Nivel moderado: 113 - 129
- Nivel normal: 130 - 141
- Nivel bajo: 142 - 159
- Nivel muy bajo: 160 - 189

2.2.2 Test de satisfacción laboral NTP 394

El Test de satisfacción laboral NTP 394 fue creado por Warr, Cook y Wall (1979) el cual consta de 2 dimensiones, denominadas dimensión extrínseca conformada por 8 reactivos y dimensión intrínseca está conformada por 7 reactivos, el test se debe responder con una valoración del 1 al 7 de la siguiente forma, 1 (muy insatisfecho), 2 (insatisfecho), 3 (moderadamente insatisfecho), 4 (ni satisfecho, ni insatisfecho), 5 (moderadamente satisfecho) 6 (satisfecho) y 7 (muy satisfecho).

Las dimensiones que conforman el test NTP 394 según Warr, Cook y Wall (1979) son:

- Dimensión Extrínseca (SLEXT): compuesto por 8 ítems (número 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13, 15)
- Dimensión Intrínseca (SLINT): compuesto por 7 ítems (número 2, 4, 6, 8, 10, 12, 14)

La escala de medición de la satisfacción se realizó de la siguiente manera:

- Situación nociva: 17 - 60
- Situación intermedia: 61 - 88
- situación satisfactoria: 89 - 105

2.2.3 Fiabilidad de los instrumentos

De acuerdo a la validación de los test aplicados a través del Alfa de Cronbach, de Mallery (2003) que representa el coeficiente por el cual se mide la fiabilidad de una escala o test, se muestran los resultados a continuación:

Tabla 1.

Índice de fiabilidad (Alfa de Cronbach)

Alfa de Cronbach	Valor	Criterios de George Mallery (2003)
Test de estrés Laboral	0,952	Excelente
Nivel de estrés por ansiedad	0,935	Excelente
Nivel de estrés por depresión	0,937	Excelente
Nivel de estrés por creencias desadaptativas	0,758	Aceptable
Nivel de estrés por presión laboral	0,924	Excelente
Nivel de estrés por mal afrontamiento	0,838	Bueno
Test de Satisfacción Laboral	0,931	Excelente
Dimensión Extrínseca	0,857	Bueno
Dimensión Intrínseca	0,881	Bueno
Test de estrés laboral más Test de satisfacción laboral	0,958	Excelente

Nota: elaboración propia.

2.3 Preguntas de investigación e hipótesis

Preguntas de investigación:

¿Se puede caracterizar los niveles de estrés y de satisfacción laboral que tienen los Docentes de la Unidad Educativa Teodoro Gómez de la Torre?

¿Existe una correlación entre el Estrés y la satisfacción laboral en los Docentes de la Unidad Educativa Teodoro Gómez de la Torre?

¿Se puede diseñar estrategias para la disminución del estrés y el aumento de la satisfacción laboral en los Docentes de la Unidad Educativa Teodoro Gómez de la Torre?

De las preguntas descritas se han planteado las siguientes hipótesis generales:

Hipótesis 1: Existe una correlación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en los Docentes de la Unidad Educativa Teodoro Gómez de la Torre

Hipótesis 2: Existe una relación estadísticamente significativa entre los factores sociodemográficos y las dimensiones del estrés laboral en Docentes de la Unidad Educativa Teodoro Gómez de la Torre

Hipótesis 3: Existe una relación estadísticamente significativa entre los factores sociodemográficos y las dimensiones de satisfacción laboral en Docentes de la Unidad Educativa Teodoro Gómez de la Torre

2.4 Participantes

La población del presente estudio estuvo conformada por los docentes de la Unidad Educativa Teodoro Gómez de la Torre, un total de 166 personas: 76 hombres y 90 mujeres.

Dado que la población supera las 100 personas, se determinó el tamaño de la muestra con un margen de error del 0.5% utilizando la siguiente ecuación:

$$n = \frac{N * \alpha^2 * Z^2}{(N - 1)e^2 + \alpha^2 * Z^2}$$
$$n = \frac{166 * (0,5)^2 * (1,96)^2}{165 * (0,05)^2 + (0,5)^2 * (1,96)^2}$$
$$n = \frac{166 * 0.25 * 3.84}{165 * 0.0025 + 0.25 * 3.84}$$
$$n = \frac{166 * 0.96}{0.4125 + 0.96}$$
$$n = \frac{159.36}{1.3725}$$

$$n = 116$$

Con un margen de error del 0.5%, el resultado del cálculo de la muestra dio un tamaño estimado de 116. De la aplicación de los test se obtuvieron 121 respuestas, superando el tamaño de la muestra estimado. Lo que quiere decir que los resultados pueden alcanzar un mayor nivel de precisión al tener una mayor cantidad de datos, que supera la muestra inicial.

En este caso, la muestra está conformada por 121 docentes de la Unidad Educativa Teodoro Gómez de la Torre, quienes respondieron los cuestionarios. Estos 121 participantes representan una parte de la población total de 166 docentes de la institución.

La muestra de 121 incluye:

- Género: 45 hombres y 76 mujeres.
- Autodefinición étnica: 119 mestizos y 2 afrodescendientes.
- Relación laboral: 107 con nombramiento definitivo, 12 con nombramiento provisional y 2 con contrato.

Aunque el tamaño de la muestra original fue de 116 participantes con un margen de error del 0,5%, la participación de 121 docentes que respondieron los cuestionarios, significa que los resultados podrían ser más precisos y fiables.

2.5 Procedimiento

Los Instrumentos NTP394 y ED-6 fueron transcritos digitalmente en Microsoft Office (Forms) junto con el consentimiento informado, para su aplicación.

Se realizó un oficio a la Sra. Rectora de la Unidad Educativa Teodoro Gómez de la Torre para solicitar la autorización de la investigación, en la cual se especifica que se iba a aplicar los cuestionarios de estrés laboral y satisfacción laboral a través de la plataforma Microsoft Office (Forms).

El respectivo oficio fue aceptado por la señora rectora, posterior a eso, se realizó una inducción con los docentes de la institución explicándoles que es de forma anónima y voluntaria con fines de investigaciones. El cuestionario en Microsoft Office (Forms) estuvo habilitado desde el miércoles 29 de noviembre del 2023 hasta el martes 2 de abril del 2024.

Los resultados correspondientes a los instrumentos aplicados (estrés docente ED-6 y satisfacción laboral NTP394) fueron ingresados al software SPSS versión 25, para luego ser analizados estadísticamente.

Del instrumento de estrés laboral ED-6 se invirtieron los puntajes de las preguntas EMAF1, EMAF2, EMAF3, EMAF4, EMAF5 pertenecientes a la dimensión de estrés por mal afrontamiento.

En el artículo original del test de estrés laboral ED-6 elaborado por Gutiérrez et al. (2005) indica que entre mayor puntaje en el test de estrés, existe un mayor nivel de estrés en las personas, sin embargo, al analizar las preguntas se llega a la conclusión de que realmente entre mayor puntaje en el test de estrés, existe un menor nivel de estrés en las personas, por lo que se realiza la modificación en él un mayor puntaje indica menor estrés. En el test de satisfacción laboral NTP-394 no se modificó la calificación, por lo que al igual

que su artículo original, se indica que, entre mayor puntaje en el test de satisfacción, existe un mayor nivel de satisfacción en las personas.

CAPITULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

A continuación, se explica y analiza los resultados obtenidos de la aplicación del test de estrés “ED-6” y de satisfacción “NTP 394” a los docentes de la Unidad Educativa “Teodoro Gómez de la Torre” tabulados a través del Software SPSS versión 25 obteniendo los resultados que se presentan a continuación:

3.1 Estadísticos descriptivos

3.1.1 Descriptivos de estrés docentes

Tabla 2

Estadísticos descriptivos del test de estrés laboral

	Total, de estrés por ansiedad	Total, de estrés por depresión	Total, de estrés por creencias desadaptativ as	Total, de estrés por presión laboral	Total, de estrés por mal afrontamient o	Total, Estrés	
Media	33,58	25,36	13,09	43,58	19,12	134,72	
Mediana	34,00	26,00	13,00	45,00	20,00	135,00	
Moda	33	28	13	45	18	139	
Desv. Desviación	9,030	6,374	3,220	10,047	3,634	28,098	
Varianza	81,546	40,631	10,367	100,946	13,203	789,47	
Mínimo	13	11	6	19	7	56	
Máximo	50	35	20	65	25	189	
Suma	4063	3068	1584	5273	2313	16301	
Percentiles	20	25,00	19,00	10,00	36,00	16,00	112,80
	40	32,80	24,00	13,00	42,00	18,00	129,00
	60	36,00	28,00	14,00	46,00	20,00	141,00
	80	41,00	31,60	16,00	52,00	22,00	159,00

Nota: elaboración propia.

Los estadísticos descriptivos del test de estrés, permitió identificar a que percentil corresponden los puntajes obtenidos del test, con el objetivo de evaluar el nivel de estrés en los docentes, que se explica a continuación:

Para evaluar el nivel de estrés de los docentes, se empleó la metodología propuesta por Gutiérrez-Santander et al. (2005) esta técnica utiliza percentiles (20, 40, 60 y 80) para dividir una escala nominal del 0 al 100, permitiendo clasificar los resultados en 5 categorías de 0 a 20, de 20 a 40, de 40 a 60, de 60 a 80 y de 80 a 100.

Con base en los datos obtenidos, las puntuaciones de los docentes se organizaron en cinco categorías. Para ello, se tomaron en cuenta, los valores correspondientes a cada percentil:

- Percentil 0 = 56 (puntaje mínimo obtenido)
- Percentil 20 = 112.8
- Percentil 40 = 129
- Percentil 60 = 141
- Percentil 80 = 159
- Percentil 100 = 189 (puntaje máximo obtenido)

Esta categorización permitió interpretar los niveles de estrés de manera más estructurada, facilitando el análisis de los resultados.

De acuerdo a esto se explica la distribución de los niveles de estrés:

- Nivel alto: 56 - 112.8
- Nivel moderado: 113 - 129
- Nivel normal: 130 - 141
- Nivel bajo: 142 - 159
- Nivel muy bajo: 160 - 189

En el artículo de Gutiérrez et al. (2005) sirvió de referencia para evaluar los niveles de estrés, los porcentajes iniciales se interpretan de forma tradicional, donde puntuaciones más bajas indican menores niveles de estrés y puntuaciones más altas indican más estrés, sin embargo, al analizar las preguntas del instrumento, se encontró que las puntuaciones más bajas en realidad reflejan niveles de estrés más altos y las puntuaciones más altas reflejan menos estrés.

Por esta razón, en el presente estudio decidimos modificar e invertir el método utilizado en el artículo original, ajustando la interpretación de los resultados para reflejar con precisión el nivel real de estrés experimentado por los docentes.

3.1.2 Descriptivos de satisfacción laboral

Tabla 3

Estadísticos descriptivos de satisfacción laboral

	Total, satisfacción laboral extrínseca	Total, satisfacción laboral intrínseca	Total, Satisfacción Laboral	
Media	38,69	34,87	73,56	
Mediana	39,00	35,00	73,00	
Moda	32 ^a	34	73	
Desv. Desviación	8,313	7,770	15,643	
Varianza	69,114	60,366	244,715	
Mínimo	10	7	17	
Máximo	56	49	105	
Suma	4682	4219	8901	
Percentiles	20	32,00	28,00	60,00
	80	47,00	42,00	88,60

Nota: elaboración propia.

Para evaluar la satisfacción laboral de los docentes se adoptó el artículo de Pérez y Fidalgo (1999), quienes usaron un método basado en los percentiles 20 y 80, dividiendo la escala nominal de 0 a 100. Los datos obtenidos se dividen en tres categorías, utilizando el valor mínimo y el número correspondiente a cada percentil hasta alcanzar el valor máximo.

Con base en los datos obtenidos, las puntuaciones de los docentes se organizaron en tres categorías. Para ello, se tomaron en cuenta, los valores correspondientes a cada percentil:

- Percentil 0 = 17 (puntaje mínimo obtenido)
- Percentil 20 = 60
- Percentil 80 = 88.6
- Percentil 100 = 105 (puntaje máximo obtenido)

La distribución de la satisfacción es la siguiente:

- Situación nociva: 17 - 60
- Situación intermedia: 61 – 88.6
- situación satisfactoria: 89 - 105

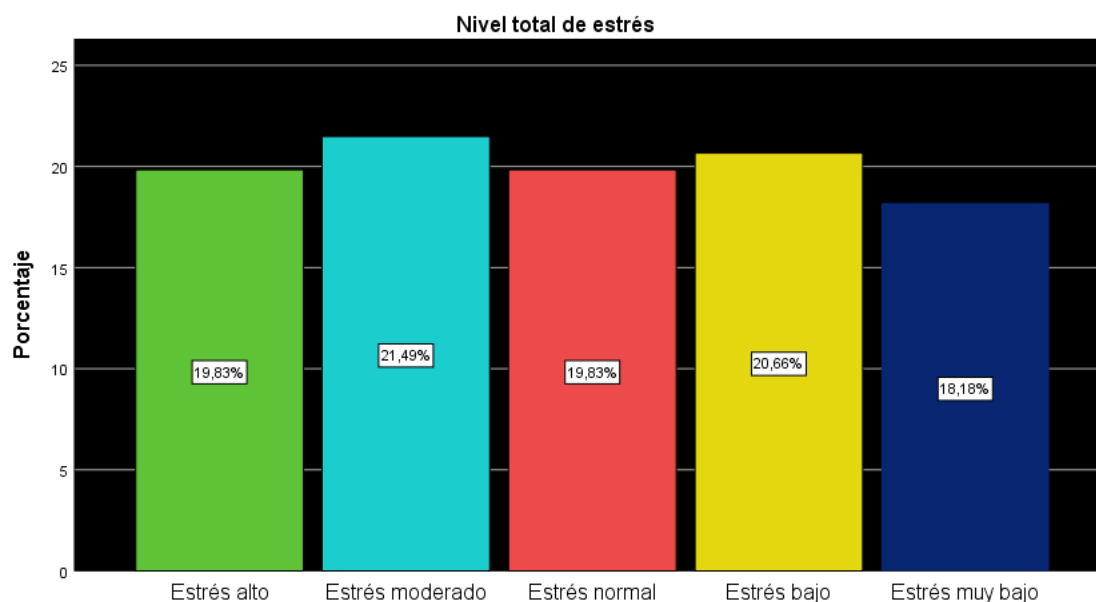
Esta clasificación permite distinguir con claridad los distintos niveles de satisfacción laboral entre los docentes de la Unidad Educativa Teodoro Gómez, identificando el porcentaje de docentes que no estarían en una situación satisfactoria.

3.2 Caracterización de variables

3.2.1 Niveles de estrés laboral

Figura 1

Nivel de estrés total



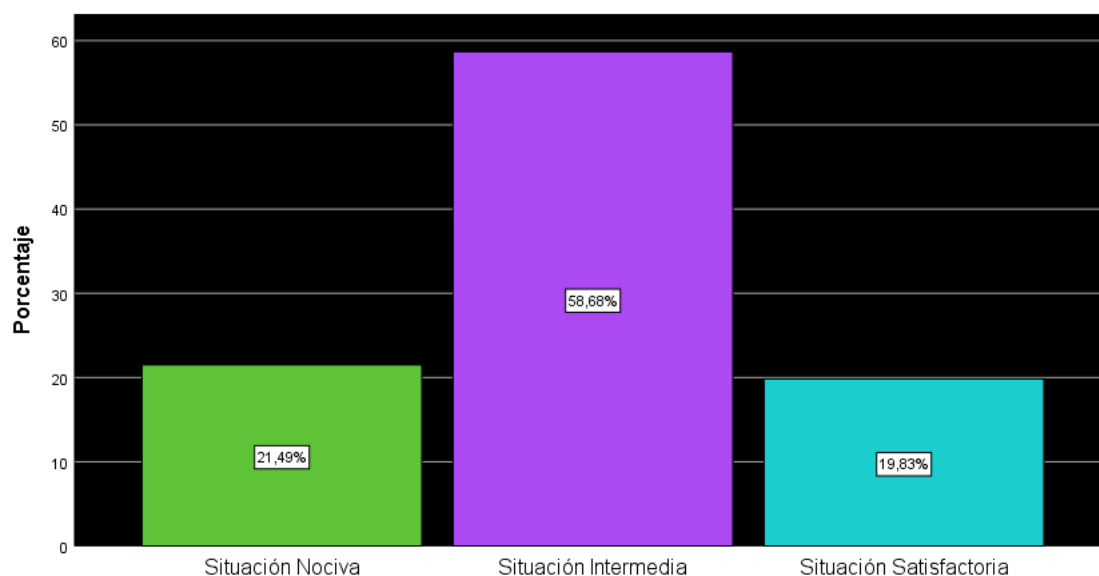
Nota: elaboración propia.

Según la figura 1, resulta alarmante que el 19,83% de los docentes de la Unidad Educativa Teodoro Gómez padezcan un alto nivel de estrés laboral. Sumando a este grupo los que experimentan un estrés moderado 21,49%, el total de docentes afectados asciende al 41,32%. Esto indica la existencia de un grupo considerable de docentes que podrían estar en riesgo de desarrollar enfermedades mentales. En México, Robles-Ojeda et al. (2023) encontraron que, según su estudio de satisfacción y estrés en docentes por las actividades a distancia ante la contingencia por COVID-19, el 30% de 122 docentes de distintos niveles educativos presentaba estrés. En comparación con este estudio realizado en México, los niveles de estrés en la presente investigación en la cual se realizan las actividades de forma presencial, el porcentaje de estrés es superior. Según García (2020), los docentes con estrés pueden experimentar dificultades relacionadas con la salud mental y emocional, la situación parece empeorar a medida que las exigencias del trabajo los someten a mucho estrés, este estrés puede afectar no solo su capacidad para enseñar, sino también su salud en general, provocando síntomas físicos y emocionales.

3.2.2 Niveles de satisfacción laboral

Figura 2

Nivel total de satisfacción laboral



Nota: elaboración propia.

Según la figura 2, es relevante destacar que, en la Unidad Educativa Teodoro Gómez, el 21,49% de los docentes presenta una situación nociva. Esto implica que los docentes posiblemente experimentan malestar consigo mismos, lo cual está relacionado con la presencia de estrés. En México, Robles-Ojeda et al. (2023) encontraron que, según su estudio de satisfacción y estrés en docentes debido a las actividades a distancia durante la contingencia por COVID-19, el 25% de 122 docentes de distintos niveles educativos no presentaba satisfacción. En comparación con este estudio en México, el presente estudio define como situación nociva a la falta de satisfacción mencionada en el artículo citado. De acuerdo con esto, en la Unidad Educativa Teodoro Gómez, hay un menor porcentaje de docentes en una situación nociva en comparación con el estudio realizado en México.

3.3 Tablas cruzadas

3.3.1 Estrés laboral con género

Tabla 4

Tabla cruzada estrés laboral y género

			Estrés alto	Estrés moderad o	Estrés normal	Estrés bajo	Estrés muy bajo	Total
Género	Masculin o	Recuento	11	8	9	10	7	45
		% dentro de Género	24,4 %	17,8%	20,0%	22,2%	15,6%	100,0%
	Femenin o	Recuento	13	18	15	15	15	76
		% dentro de Género	17,1 %	23,7%	19,7%	19,7%	19,7%	100,0%
Total		Recuento	24	26	24	25	22	121
		% dentro de Género	19,8 %	21,5%	19,8%	20,7%	18,2%	100,0%

Nota: elaboración propia.

De acuerdo con la tabla 4 presentada, se observa que, de los 45 docentes participantes de género masculino, el 24,4% presenta un alto nivel de estrés y el 17,8% un nivel de estrés moderado. Sumando estos porcentajes, se obtiene que el 42,2% de los docentes hombres experimentan algún grado de estrés. En cuanto a las docentes de género femenino, de un total de 76 participantes, el 17,1% presenta un alto nivel de estrés y otro 23,7% presenta un nivel moderado, lo que suma un 40,8% de mujeres con estrés. Comparando ambos géneros, se deduce que un mayor porcentaje de hombres presenta estrés (42,2%) en comparación con las mujeres (40,8%). Esto indica que, en la Unidad Educativa Teodoro Gómez de la Torre, los hombres experimentan un mayor nivel de estrés que las mujeres, sin embargo, la diferencia no es significativa. En otro estudio, los resultados generales de los exámenes de salud muestran que el 59,6% de los docentes corren riesgo de presentar síntomas y la mayoría son mujeres (García, 2020). El estudio muestra por lo tanto con sus resultados que existe un mayor porcentaje de estrés en las mujeres.

3.3.2 Estrés laboral con etnia

Tabla 5

Tabla cruzada estrés laboral y etnia

			Estrés alto	Estrés moderado	Estrés normal	Estrés bajo	Estrés muy bajo	Total
Autodefinición étnica	Mestizo	Recuento	24	26	23	24	22	119
		% dentro de Autodefinición étnica	20,2	21,8	19,3%	20,2%	18,5	100,0
			%	%			%	%
	Afrodescendiente	Recuento	0	0	1	1	0	2
		% dentro de autodefinición étnica	0,0%	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%	100,0
								%
Total		Recuento	24	26	24	25	22	121
		% dentro de autodefinición étnica	19,8	21,5	19,8%	20,7%	18,2	100,0
			%	%			%	%

Nota: elaboración propia.

De acuerdo con la tabla 5, se evidencia que, entre los 119 docentes que se identifican como mestizos, el 20,2% tiene un nivel de estrés alto y el 21,8% experimenta un nivel de estrés moderado. La suma de estos porcentajes da como resultado que el 42% de los docentes mestizos enfrentan algún grado de estrés. Además, en relación a los docentes afrodescendientes, de los 2 participantes, ninguno presenta estrés moderado o alto. El análisis de los niveles de estrés de la Unidad Educativa Teodoro Gómez de la Torre muestra que los docentes mestizos (42%) experimentan más estrés que los docentes afrodescendientes (0%). Sin embargo, dado el pequeño número de profesores afrodescendientes (solo 2), estos resultados deben interpretarse con cuidado y se deberían considerar más datos para sacar conclusiones con una mayor validez. Un estudio nos menciona que la situación que mayor desgaste emocional les provoca a los docentes mestizos son las tareas administrativas (Cuchi y Guanuchi, 2020). Estas tareas son evidencia de las causas de estrés en los docentes mestizos.

3.3.3 Satisfacción laboral con género

Tabla 6

Tabla cruzada de satisfacción laboral y género

		Situación Nociva	Situación Intermedia	Situación Satisfactoria	Total	
Género	Masculino	Recuento	10	26	9	45
		% dentro de Género	22,2%	57,8%	20,0%	100,0%
	Femenino	Recuento	16	45	15	76
		% dentro de Género	21,1%	59,2%	19,7%	100,0%
Total		Recuento	26	71	24	121
		% dentro de Género	21,5%	58,7%	19,8%	100,0%

Nota: elaboración propia.

Según la tabla 6 expuesta, se destaca que, de los 45 docentes participantes de género masculino, el 22,2% presenta una situación nociva. En cuanto a las docentes de género femenino, de un total de 76 participantes, el 21,1% presenta una situación nociva. Comparando ambos géneros, se deduce que un mayor porcentaje de hombres presenta no presenta satisfacción laboral y se encuentra en una situación nociva (22,2%) en comparación con las mujeres (21,1%). Esto indica que, en la Unidad Educativa Teodoro Gómez de la Torre, los hombres presentan una menor satisfacción que las mujeres. En cuanto a las diferencias en la satisfacción laboral, los estudios han encontrado que los hombres están más satisfechos que las mujeres durante las experiencias de teletrabajo (Hinojosa-López, 2023). En comparación con el estudio citado, es contradictorio a los resultados expuestos en el presente, sin embargo, hay que considerar que la diferencia entre los porcentajes de hombres y mujeres son cercanos.

3.3.4 Satisfacción laboral con etnia

Tabla 7

Tabla cruzada de satisfacción laboral y etnia

			Situación Nociva	Situación Intermedia	Situación Satisfactoria	Total
Autodefinición étnica	Mestizo	Recuento	26	70	23	119
		% dentro de Autodefinición étnica	21,8%	58,8%	19,3%	100,0%
		Afrodescendiente	Recuento	0	1	1
	% dentro de Autodefinición étnica		0,0%	50,0%	50,0%	100,0%
	Total		Recuento	26	71	24
		% dentro de Autodefinición étnica	21,5%	58,7%	19,8%	100,0%

Nota: elaboración propia.

De acuerdo con la tabla 7 es relevante destacar que de entre los 119 docentes que se auto identifican como mestizos, el 21,8% presentan una situación nociva. Comparándolo con los docentes afrodescendientes, de los 2 participantes, ninguno presenta una situación nociva es decir el 0%. El análisis de la satisfacción de la Unidad Educativa Teodoro Gómez de la Torre muestra que los docentes afrodescendientes tienen una mayor satisfacción que los docentes mestizos (38,7%). Cabe resaltar que por el corto número de profesores afrodescendientes (solo 2), estos resultados deben interpretarse con cuidado y tomar en cuenta que se necesitarían una mayor cantidad de datos para sacar conclusiones definitivas. Según un informe de la Organización Internacional del Trabajo, las empresas que promueven la igualdad, la diversidad y la inclusión verán mejoras en la innovación, la productividad y la retención del talento, así como un mejor bienestar de los empleados, sin embargo, las investigaciones también muestran que 1 de cada 4 empleados no se siente apreciado y los que sí lo hacen ocupan puestos de mayor responsabilidad, estos valores no sólo benefician a los empleados, sino que también aportan beneficios generales al desempeño de la empresa (Organización de las Naciones Unidas, 2022).

3.4 Correlaciones

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

Tabla 8

Prueba de Kolmogórov-Smirnov

Variable o dimensión	P valor
Edad	0,015
Años de experiencia docente	0,200
Estrés por ansiedad	0,069
Estrés por depresión	0,029
Estrés por creencias desadaptativas	0,003
Estrés por presión laboral	0,063
Estrés por mal afrontamiento	0,000
Total, de estrés	0,200
Satisfacción Intrínseca	0,181
Satisfacción Extrínseca	0,038
Total, de Satisfacción	0,074

Nota: elaboración propia.

De acuerdo a la tabla 8, que indica el p. valor de cada variable o dimensión en los test aplicados, se puede interpretar que debido a que el p. valor es menor a 0,05 en los datos de: edad (0,015), estrés por depresión (0,029), estrés por creencias desadaptativas (0,003), estrés por mal afrontamiento (0,000), satisfacción extrínseca (0,038) estos datos siguen una distribución normal.

Además, como el p. valor es mayor a 0,05 en los datos de: años de experiencia docente (0,200), estrés por ansiedad (0,069), estrés por presión laboral (0,063), total de estrés (0,200), satisfacción intrínseca (0,181), total de satisfacción (0,0740) estos datos no siguen una distribución normal.

3.4.1 Correlación de estrés y satisfacción laboral

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

Hipótesis nula: No Existe una correlación estadísticamente significativa entre el estrés y la satisfacción laboral

Tabla 9

Correlación de Rho de Spearman entre estrés y satisfacción laboral

			TOTAL, ESTRÉS	TOTAL, SATISFACCION LABORAL
Rho de Spearman	TOTAL, ESTRES	Coefficiente de correlación	1,000	,669**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	121	121
TOTAL, SATISFACCION LABORAL	TOTAL, SATISFACCION LABORAL	Coefficiente de correlación	,669**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	121	121

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: elaboración propia.

Como el p valor según la tabla 9, es de 0,00 (p valor < 0,05) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador: es decir existe una correlación estadísticamente significativa entre el estrés y la satisfacción laboral.

Además, de acuerdo a la tabla 9. El valor de la correlación de Pearson entre estrés y satisfacción laboral es 0,669, lo que, según Núñez Aguilar (2023), representa una correlación positiva considerable, que quiere decir que las 2 variables cambian en la misma dirección, cuando una aumenta, la otra también aumenta. En este caso, cuando el puntaje del test de estrés ED-6 aumenta (indicando menor estrés), también aumenta el puntaje del test NTP-394 de satisfacción laboral (indicando mayor satisfacción).

Este resultado significa que el estrés y la satisfacción laboral están significativamente relacionados: mientras es menor el estrés, mayor es la satisfacción laboral. La correlación positiva refleja el hecho de que los niveles más bajos de estrés están relacionados con una mayor satisfacción laboral, lo que incrementa la importancia de la gestión del estrés para mejorar la salud. profesores en el trabajo

En Chile de acuerdo a Vega et al. (2018) existe una correlación positiva entre el estrés y la satisfacción puesto que mientras a un mayor control de las variables de satisfacción tiende a reducir los niveles de estrés. Este estudio coincide con la presente investigación en la cual también existe una correlación positiva entre estrés y satisfacción. De acuerdo a Vega et al. (2018) el estrés puede tener un impacto negativo en la salud y la satisfacción laboral de los docentes, lo que también puede tener un impacto negativo en las

instituciones en las que trabajan. A menor puntaje mayor estrés, a mayor puntaje mayor satisfacción.

3.4.2 Hipótesis de estrés y datos sociodemográficos

3.4.2.1 Estrés y género

Hipótesis: Existe una diferencia estadísticamente significativa entre el estrés y el sexo.

Hipótesis Nula: No Existe una diferencia estadísticamente significativa entre el estrés y el sexo.

Al tener 2 poblaciones a comparar (hombres y mujeres) se utilizó la U de Mann Whitney como estadístico de comparación de hipótesis.

Tabla 10

Estadístico U de Mann Whitney entre estrés y género

	Total, estrés
U de Mann-Whitney	1586,500
W de Wilcoxon	2621,500
Z	-,662
Sig. asintótica(bilateral)	,508

a. Variable de agrupación: Género

Nota: elaboración propia.

El p valor es de 0,508 ($p \text{ valor} > 0,05$) por lo tanto se acepta la hipótesis nula (H_0); es decir: no existe una diferencia estadísticamente significativa entre el estrés y el sexo.

De acuerdo a la tabla 10, se destaca que no existe diferencia significativa entre el estrés y el género, lo que se podría interpretar que tanto hombres y mujeres llegan a presentar estrés en un nivel similar.

Tabla 11

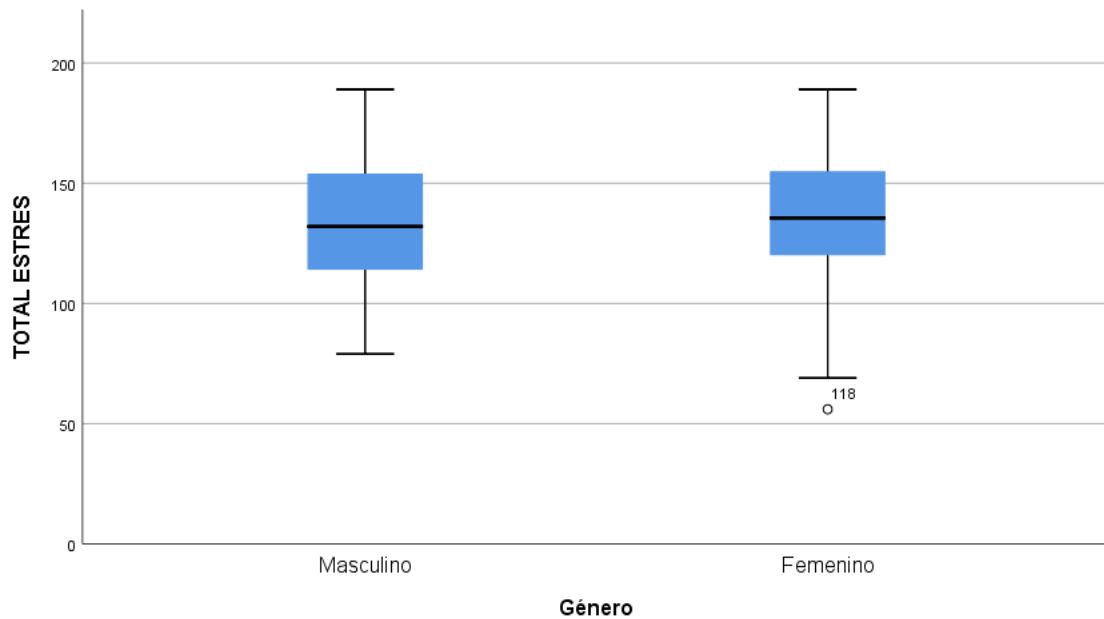
Media entre estrés y género

Género	Media	N	Desv. Desviación
Masculino	132,84	45	28,446
Femenino	135,83	76	28,019
Total	134,72	121	28,098

Nota: elaboración propia.

Figura 3

Cajones con la mediana de género con respecto al estrés



Nota: elaboración propia.

La tabla 11 y la figura 3 nos indica que la diferencia del estrés laboral entre hombres y mujeres es mínima, con una media de 132,84 en los hombres y 135,83 en las mujeres, se evidencia mayor estrés en las mujeres, sin embargo, no representa una diferencia significativa. En México según Amador et. al (2014) mencionan que no hay una diferencia significativa entre los niveles de estrés entre hombres y mujeres docentes de educación media superior. En referencia a este estudio podemos deducir que los docentes del estudio en México también no presentan una diferencia estadísticamente significativa entre el estrés en hombres y mujeres, por ende, se relacionan los estudios.

3.4.2.2 Estrés con etnia

Hipótesis: Existe una diferencia estadísticamente significativa entre el estrés y la etnia

Hipótesis Nula: No Existe una diferencia estadísticamente significativa entre el estrés y la etnia

Al tener diferentes categorías en la autodefinición étnica se realizó la prueba de Kruskal-Wallis como estadístico de comparación de hipótesis.

Tabla 12

Prueba de Kruskal-Wallis de estrés con etnia

	Hipótesis nula	Prueba	Sig.	Decisión
1	La distribución de TOTAL ESTRES es la misma entre las categorías de Autodefinición étnica.	Prueba de Kruskal-Wallis para muestras independientes	,879	Retener la hipótesis nula.

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

Nota: elaboración propia.

De acuerdo a la tabla 12 como el p. valor 0,879 ($>$ a 0,05) se rechaza la hipótesis del investigador y se acepta la hipótesis nula (H0); es decir: no existe una diferencia estadísticamente significativa entre el estrés y la etnia.

Lo que demuestra la tabla 12 es que existe un estrés similar de las autodefiniciones étnicas de los docentes a quienes se les aplicó el test, y la diferencia entre estos no es significativa se acuerdo a su etnia.

Tabla 13

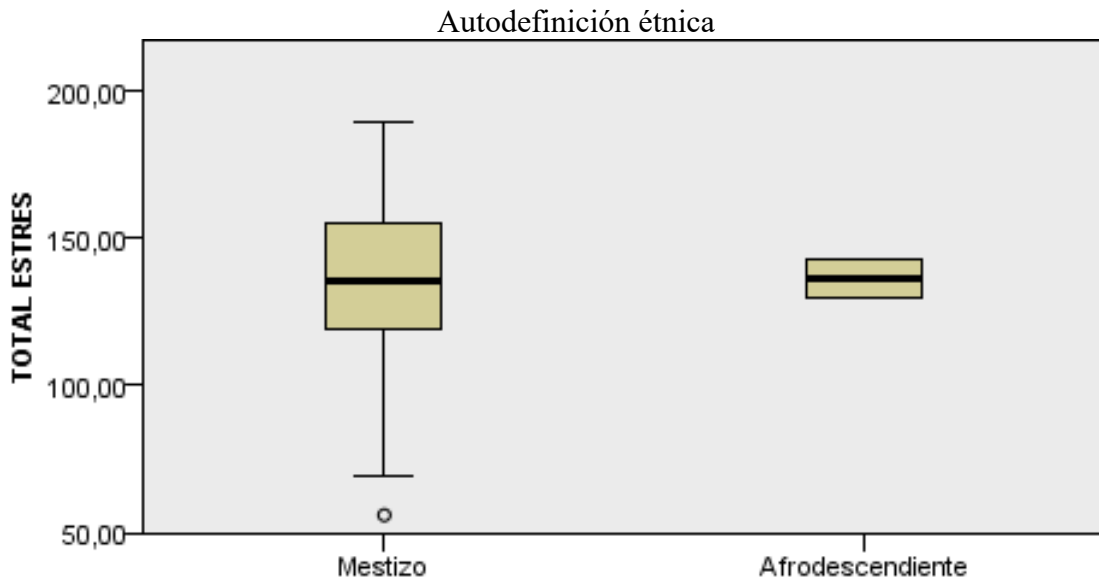
Media entre estrés y etnia

Autodefinición étnica	Media	N	Desv. Desviación
Mestizo	134,69	119	28,321
Afrodescendiente	136,50	2	9,192
Total	134,72	121	28,098

Nota: elaboración propia.

Figura 4

Cajones con la mediana de etnia con respecto al estrés



Nota: elaboración propia.

Según la tabla 13 y figura 4, muestra la media de estrés en la población mestiza (134,69) y la media de estrés en la población afrodescendiente (136,50) lo cual evidencia que existe un mayor estrés en la población afrodescendiente, sin embargo, la diferencia es mínima y los docentes participantes afrodescendientes fueron solamente 2 para cual se debería tener una muestra más grande para tener datos con mayor validez. Un estudio realizado en Chile encontró que los estudiantes universitarios no mapuche tenían niveles más bajos de estrés, ansiedad y depresión que los estudiantes mapuches, quienes reportaron estos síntomas en tasas más altas (Arntz et al., 2022). Evidenciando que puede existir una diferencia en el estrés en cuanto a los valores étnicos de los diferentes grupos culturales y como estos manejan las diferentes situaciones en sus trabajos u actividades.

3.4.3 Hipótesis de satisfacción laboral y datos socio demográficos

3.4.3.1 Satisfacción con sexo

Hipótesis: Existe una diferencia estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y el sexo

Hipótesis Nula: No Existe una diferencia estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y el sexo

Al tener 2 poblaciones a comparar (hombres y mujeres) se utilizó la U de Mann Whitney como estadístico de comparación de hipótesis.

Tabla 14

Estadístico U de Mann Whitney entre satisfacción y genero

	Total, satisfacción laboral
U de Mann-Whitney	1699,500
W de Wilcoxon	2734,500
Z	-,056
Sig. asintótica(bilateral)	,955

a. Variable de agrupación: Género

Nota: elaboración propia.

Como el p valor según la tabla 14, es de 0,955 ($p \text{ valor} > 0,05$) se rechaza la hipótesis del investigador y se acepta la hipótesis nula: es decir no existe una diferencia estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y el sexo.

Tabla 15

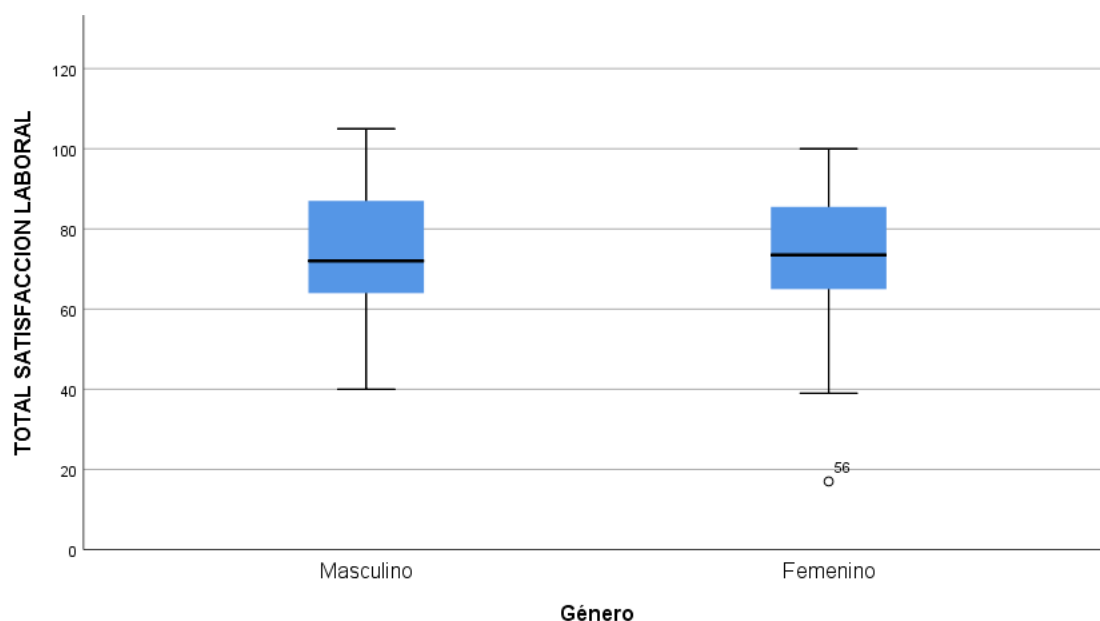
Media entre satisfacción laboral y sexo

Género	Media	N	Desv. Desviación
Masculino	74,40	45	15,398
Femenino	73,07	76	15,867
Total	73,56	121	15,643

Nota: elaboración propia.

Figura 5

Cajones con la mediana de sexo con respecto a la satisfacción



Nota: elaboración propia.

De acuerdo a la tabla 15 y figura 5, se destaca la media de satisfacción con respecto al sexo, los hombres con una media de 74,40 y las mujeres con una media de 73,07, lo que resalta que existe mayor satisfacción en los docentes hombres que en las mujeres, sin embargo, la diferencia que existe no es estadísticamente significativa y es mínima a lo cual podemos deducir que en los docentes tanto hombres y mujeres de la unidad educativa Teodoro Gómez de la Torre presentan una satisfacción similar. Bedoya et. al (2017) mencionan que a través del estudio realizado a docentes del Caribe Colombiano que las mujeres reportan más insatisfacción en aspectos como los bajos salarios, reducción de oportunidades, una sobre carga de trabajo y poca retroalimentación o refuerzo positivo por el mismo. Sobre este estudio hay relación con el presente, en que existe en cierta medida más insatisfacción en las mujeres que en los hombres, sin embargo, la diferencia no es significativa.

3.4.3.2 Satisfacción con etnia

Hipótesis: Existe una diferencia estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y la etnia

Hipótesis Nula: No existe una diferencia estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y la etnia

Al tener diferentes categorías en la autodefinición étnica se realizó la prueba de Kruskal-Wallis como estadístico de comparación de hipótesis.

Tabla 16

Prueba de Kruskal-Wallis de satisfacción con etnia

	Hipótesis nula	Prueba	Sig.	Decisión
1	La distribución de TOTAL SATISFACCION LABORAL es la misma entre las categorías de Autodefinición étnica.	Prueba de Kruskal-Wallis para muestras independientes	,428	Retener la hipótesis nula.

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

Nota: elaboración propia.

Como el p valor según la tabla 18, es de 0,428 (p valor $> 0,05$) se rechaza la hipótesis del investigador y se acepta la hipótesis nula: es decir no existe una diferencia estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y la etnia

Tabla 17

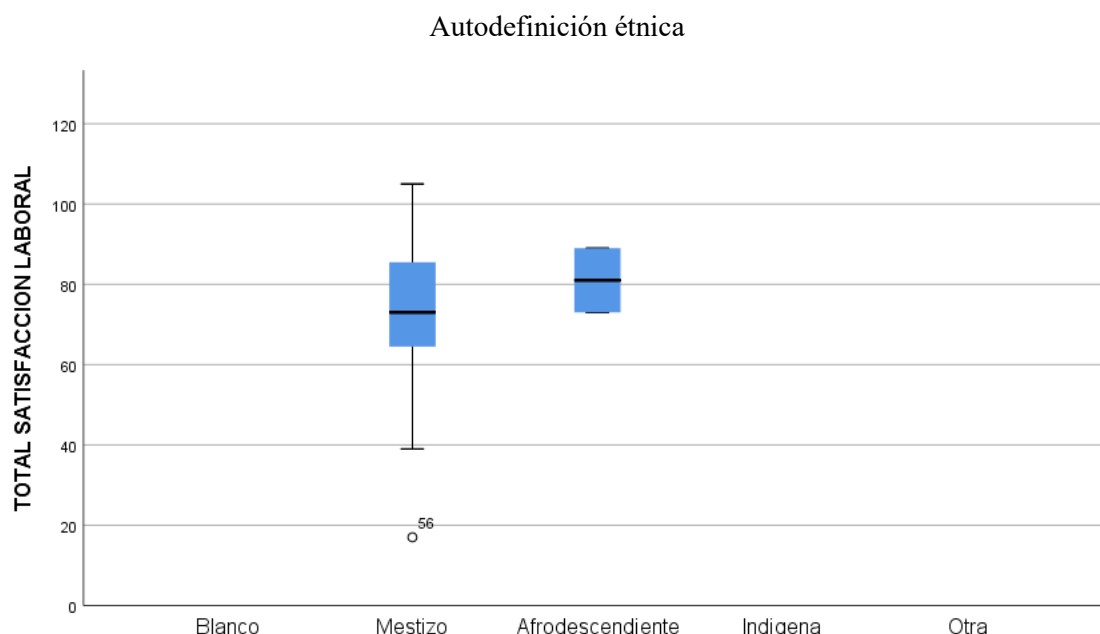
Media de satisfacción con etnia

Autodefinición étnica	Media	N	Desv. Desviación
Mestizo	73,44	119	15,711
Afrodescendiente	81,00	2	11,314
Total	73,56	121	15,643

Nota: elaboración propia.

Figura 6

Cajones con la mediana de etnia con respecto a la satisfacción



Nota: elaboración propia.

Según la tabla 17 y figura 6, muestra la media de satisfacción en la población mestiza (73,44) y la media de satisfacción en la población afrodescendiente (81,00) lo cual evidencia que existe una mayor satisfacción en la población afrodescendiente, sin embargo, la diferencia es mínima y los docentes participantes afrodescendientes fueron solamente 2 para cual se debería tener una muestra más grande para tener datos con mayor validez. Contradictoriamente a lo expuesto, en Colombia Giraldo-Osorio, M., & Giraldo-Osorio, J. D. (2020) mencionan de acuerdo a su estudio que los trabajadores autodefinidos como afrodescendientes e indígenas tienen una menor satisfacción en sus trabajos que los trabajadores autodefinidos blancos en el cual existe una mayor satisfacción. Por lo cual se podría deducir que posiblemente en Colombia la población afrodescendiente es menos satisfecha que en Ecuador, como una posible hipótesis. Algunos de los factores que determinan la satisfacción puede deberse a la discriminación en el entorno laboral, menos oportunidades laborales y salarios más bajos (Giraldo-Osorio, M., y Giraldo-Osorio, J. D. 2020).

CAPITULO IV: PROPUESTA

4.1 Título de la guía

Bienestar docente: Aprende a gestionar el estrés.

4.2 Introducción de la guía

La presente guía introduce los conceptos de estrés, sus efectos y busca que los docentes aprendan a gestionar el estrés que puedan experimentar en su vida cotidiana como en su trabajo, brindando técnicas para que puedan reducir el estrés, aprendan a manejar sus emociones y pensamientos y por consiguiente mejore su calidad de vida y su satisfacción laboral. Las técnicas utilizadas son: la respiración consciente, la defusión de juicios, que se encuentran en el manual de terapia dialéctico conductual (DBT) que cuentan con respaldo científico y fueron desarrolladas por Marsha Linehan (Vega, 2013). Además la técnica de relajación muscular progresiva (RMP) de Jacobson, que también cuenta con respaldo científico y fue creada por Edmundo Jacobson (Silveira et al., 2020).

De acuerdo a los resultados expuestos en el presente estudio, existe un porcentaje considerable de docentes que presentan estrés en la Unidad Educativa Teodoro Gómez de la Torre, además, dentro de estos varios presentan un estrés alto, lo cual es preocupante.

Para un óptimo desarrollo de la institución y mejor calidad de vida de los docentes y por consiguiente de los estudiantes, es de suma importancia generar una mayor satisfacción laboral, que lleve a los docentes a obtener una mejor salud mental y mejorar su bienestar físico y mental. Skaalvik y Skaalvik (2015) notaron que un buen nivel de satisfacción en los docentes más su arduo trabajo, genera mejores resultados de aprendizaje de los estudiantes, y un ambiente de aprendizaje más positivo y colaborativo.

Las técnicas mencionadas ayudan no solo a reducir el estrés sino también a aumentar la satisfacción personal y sobrellevar sus tareas como docente de una mejor forma.

4.3 Objetivo de la guía didáctica

Reducir los niveles de estrés y elevar la satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa Teodoro Gómez de la Torre.

Objetivos específicos

- a) Informar a los docentes sobre el estrés, sus causas y consecuencias.
- b) Presentar diferentes estrategias y técnicas con las cuales puedan reducir el estrés y aumentar la satisfacción.
- c) Explicar de manera didáctica los pasos que deben seguir para realizar las diferentes técnicas y se las puedan aplicar.

4.4 Justificación

De acuerdo a Macias et al. (2023) es importante reducir el estrés en los docentes con el fin de mejorar la calidad de enseñanza ya que el estrés no permite que los docentes tengan un buen desempeño en sus clases y afecta la calidad en la educación.

En base en esto es importante el crear la guía con la cual los docentes de la Unidad Educativa Teodoro Gómez de la Torre son los principales beneficiarios ayudándolos a manejar y disminuir su estrés en el contexto educativo como en su vida personal, además como beneficiarios secundarios o indirectos viene a ser la comunidad educativa, al mejorar la calidad de trabajo de los docentes, también mejorar el aprendizaje de los estudiantes.

4.5 Sector y ubicación

El lugar donde se realizará esta propuesta es en la Unidad Educativa Teodoro Gómez de la Torre ubicada en la provincia de Imbabura, en la ciudad de Ibarra, parroquia El Sagrario, 8VRM+946, Av. Teodoro Gómez de la Torre.

4.6 Desarrollo de la guía

ESTRÉS LABORAL

Objetivo: Enseñar a los docentes lo que es el estrés, sus efectos y que actividades pueden realizar para disminuirlo.

CONCEPTOS:

¿Qué es el estrés laboral?

Según Oliveras (2024), el estrés laboral es la captación o sensación de tensión, presión y angustia ante las exigencias en su entorno de trabajo, generalmente cuando es bajo presión o es un trabajo intenso.

¿Qué se entiende por estrés laboral en los profesores?

Según Rodríguez et al. (2017) el estrés laboral en los docentes se debe las exigencias que se presentan en su cargo, y se han visto numerosos casos en la actualidad, presentando efectos en los docentes como problemas físicos, sociales y psicológicos.

Manifestaciones del Estrés laboral

De acuerdo a Oliveras (2024) los síntomas cognitivos del estrés laboral son:

- Miedo a la pérdida del control y a equivocarse.
- Dificultad para estudiar, pensar y concentrarse.
- Puede provocar ansiedad y depresión.
- Preocupación.
- Inseguridad.
- Miedo o temor.
- Percepción negativa de uno mismo y de las decisiones tomadas.

De acuerdo a Oliveras (2024) los síntomas físicos del estrés laboral son:

- Taquicardia.
- Molestias en el estómago.
- Dificultades respiratorias.
- Mareo y náuseas.
- Sudoración.
- Palpitaciones.
- Dolores de cabeza.
- Tensión muscular.

De acuerdo a Oliveras (2024) las causas del estrés laboral son:

- Carga excesiva de trabajo
- Un trabajo muy monótono
- Falta de reconocimiento
- La irresponsabilidad
- Falta de apoyo por autoridades, compañeros etc.
- Acoso laboral

Recomendaciones generales

De acuerdo a Uribe (2022) lo que puede ayudar es:

- Mantener tu horario de trabajo ordenado y organizado.
- Trabajar en un lugar con buen aire acondicionado.
- Dividir el área donde trabajas de tu propio espacio personal.
- Tomarse pequeños descansos durante el día de trabajo.
- Apagar el trabajo y relajarse con actividades distintas.
- Crear un ambiente positivo y motivador.
- Es importante recordar que lo más importante es estar sano y feliz.

RESPIRACIÓN CONSCIENTE

¿Qué es?

De acuerdo a McKay et al. (2007) la respiración consciente es una técnica de mindfulness que ayuda a las personas a centrarse en el momento presente, la respiración es diafragmática, es decir al momento de inhalar se inflara la barriga y al exhalar se

desinflara (estar con los ojos cerrados es opcional), esta práctica ayudara a separar los pensamientos de las emociones y las sensaciones físicas.

¿Cuándo usarla?

De acuerdo a McKay et al. (2007) puedes realizar la respiración unos 2 a 3 minutos al día, conforme te vayas sintiendo más cómodo/a con la respiración puedes aumentar la duración hasta unos 10 minutos, luego lo realizaras de forma más tranquila en la que puedas aplicarlo cuando haces tareas cotidianas y te ayudara a gestionar el estrés.

Beneficios

De acuerdo a McKay et al. (2007) la respiración al ser una técnica de mindfulness ayuda a que la persona se pueda concentrar en el momento presente y sea consciente de su respiración, de las sensaciones de su cuerpo y por consecuente:

- Disminuir el estrés, se reduce el cortisol (hormona del estrés).
- Regular el ritmo cardiaco.
- Disminuir las tensiones generadas por el estrés.
- Mejor manejo de las emociones.

Escanea el código QR para ver el video guía sobre cómo realizar la respiración consciente



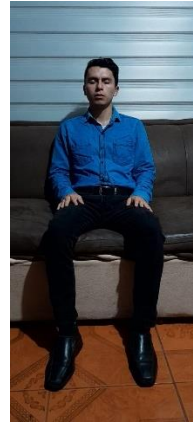
PASOS A SEGUIR

1. Buscar un lugar cómodo y libre de distracciones y sentarse en una silla o mueble y programa un temporizador

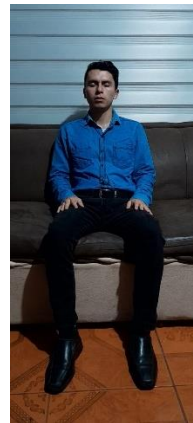
EJEMPLO



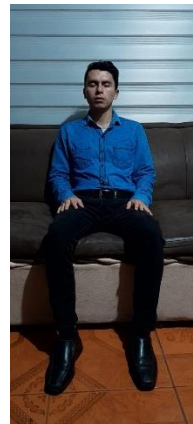
2. Colocar los pies firmes en el suelo



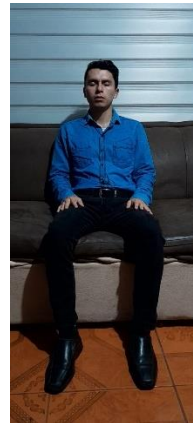
3. Colocar las manos abiertas en los muslos



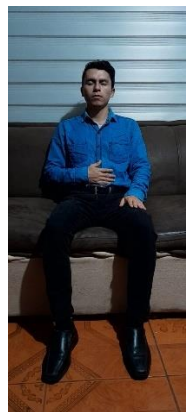
4. Puedes cerrar los ojos si así lo prefieres



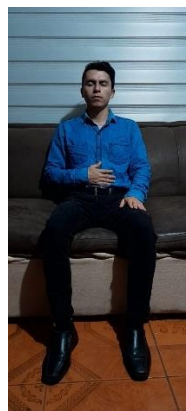
5. Empieza a respirar de forma lenta unas cuantas veces de forma profunda relajándote.



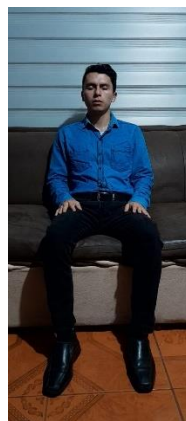
6. Coloca una mano en tu estómago y empieza a inhalar lentamente por la nariz y exhala lentamente por tu boca, nota como se infla su estómago cuando inhalas y como



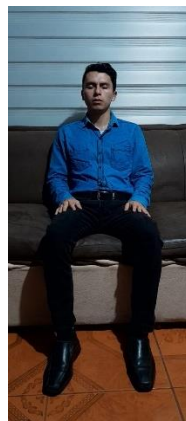
7. Siente el aire que entra por tu nariz como si olieras una rosa y el aire que sale por tu boca como si soplaras una vela



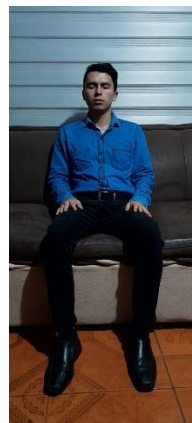
8. Vuelve a colocar las manos en tus muslos y siente el peso de su cuerpo en donde estas sentado y se consiente de ello y con cada respiración nota como tu cuerpo se va sintiendo cada vez más relajado, nota las sensaciones de tu cuerpo.



9. Cuenta las respiraciones, inhala y exhala 1, vuelve a inhalar y exhalar 2, inhala y exhala 3, inhala y exhala 4, y vuelve a empezar desde 1. puedes realizar 3 repeticiones



10. Sigue inhalando y exhalando, no te critiques por pensamientos o distracciones que desvíen tu atención no luches contra esos pensamientos y déjalos estar y vuelve a llevar tu atención a las respiraciones.



11. Cuando suene la alarma abre los ojos y vuelve a concentrarte en la habitación en la que te encuentras



DEFUSIÓN DE JUICIOS

¿Qué es?

De acuerdo a McKay et al. (2007) es una técnica de mindfulness en la cual, a través de la respiración con los ojos cerrados, hace que la persona en su imaginación se ponga en un ubique en él un lugar en el cual pueda dejar ir sus juicios o críticas que ha tenido, sintiéndose liberado de esos juicios.

¿Cuándo usarla?

De acuerdo a McKay et al. (2007) puedes usar esta técnica en situaciones en las que tengas pensamientos negativos y dificulten tu diario vivir, también en momentos en los que te estés autocriticando por cosas que han pasado ya sea en el ámbito como docente o en la vida personal

Beneficios

De acuerdo a McKay et al. (2007) los beneficios son:

- Ayuda a concentrarte en el momento presente
- Reduce la tensión y el estrés
- Aumenta el bienestar o satisfacción

- Reduce los pensamientos autocríticos
- Reduce la intensidad de las emociones o pensamientos negativos

Escanea el código QR para ver el video guía sobre cómo realizar la defusión de juicios



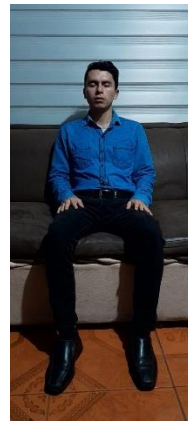
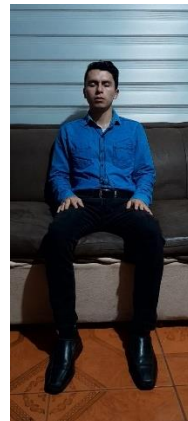
PASOS A SEGUIR

1. Busca un lugar comodo, tranquilo, libre de distracciones y sientante en un sillón o silla

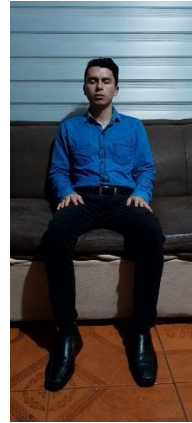
2. Coloca la espalda recta, los pies en el suelo y las manos en los muslos

3. Cierra los ojos y vas a comenzar con respiraciones lentas y profundas sintiendo en tu cuerpo la sensaciopn de relajacion

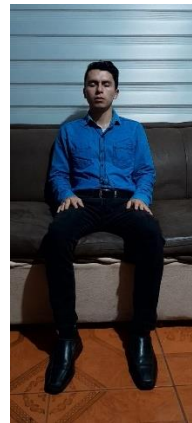
EJEMPLO



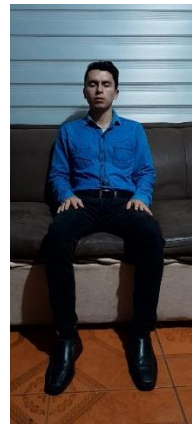
4. Vas a hacer uso de tu imaginación y vas a ir a un lugar agradable para ti, ya sea el campo, el cielo, un lago, el bosque, lo que te resulte mejor



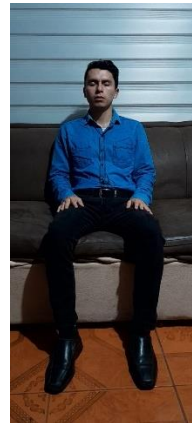
5. Vas a pensar todos tus juicios y críticas que has tenido, para esto puedes ayudarte previamente anotándolos



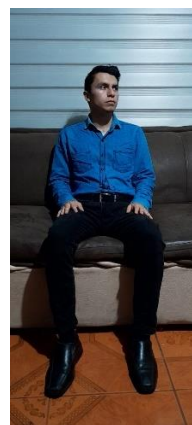
6. Vas a dejar que en tu imaginación todos esos juicios y críticas se vayan alejando lentamente, como si una hoja flotara en el río y se alejara, de tal manera que te sientas libre de esos juicios y pensamientos



7. Concéntrate en que se vayan esos juicios y luego enfócate nuevamente en tu respiración



8. Para finalizar abre los ojos y centra tu atención en la habitación donde te encuentras



RELAJACIÓN MUSCULAR PROGRESIVA DE JACOBSON

¿Qué es?

De acuerdo al libro de relajación muscular progresiva de Jacobson (2017), esta es una técnica de relajación en la que se procede a tensionar de a 5 a 7 segundos diferentes grupos musculares para luego ir relajando esos mismos grupos musculares de 10 a 15 segundos con el fin de obtener una sensación de relajación en todo el cuerpo.

¿Cuándo usarla?

De acuerdo al libro de relajación muscular progresiva de Jacobson (2017), puedes usar esta técnica en algún momento en el que te sientas ansioso/a o estresado/a, también cuando tengas dificultades para conciliar el sueño, además cuando presentes dolores como migraña, dolor de espalda etc.

Beneficios

De acuerdo al libro de relajación muscular progresiva de Jacobson (2017) los beneficios son:

- Ayuda a reducir el estrés
- Prevenir problemas asociados con el estrés
- Ayuda a manejar situaciones estresantes
- Reduce dolores de cabeza y de espalda

Escanea el código QR para ver el video guía sobre cómo realizar la relajación muscular progresiva de Jacobson ➡



PASOS A SEGUIR

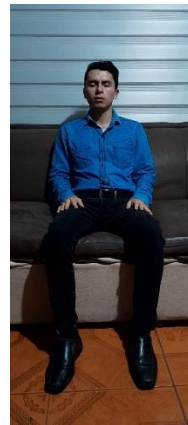
1. Buscar un lugar cómodo y libre de distracciones, ubícate en una silla sentado o un puedes acostarte en un sillón

2. Colócate en una posición cómoda y realiza unas cuantas respiraciones.

3. Comienza tensando un grupo muscular, como los dedos y planta del pie, durante 5 a 7 segundos (concentrarse en la tensión de los músculos)

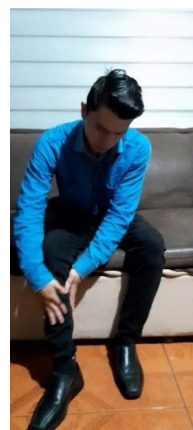
-Luego ir relajando los músculos durante 10 a 15 segundos (concentrarse en la relajación de los músculos)

EJEMPLOS



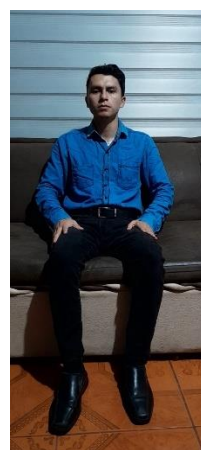
4. Luego empieza a tensar las pantorrillas (parte inferior de las piernas), durante 5 a 7 segundos (concentrarse en la tensión de los músculos)

-Luego ir relajando los músculos durante 10 a 15 segundos (concentrarse en la relajación de los músculos)



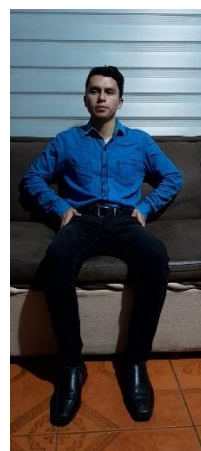
5. Luego empieza a tensar los muslos (parte superior de las piernas), durante 5 a 7 segundos (concentrarse en la tensión de los músculos)

-Luego ir relajando los músculos durante 10 a 15 segundos (concentrarse en la relajación de los músculos)



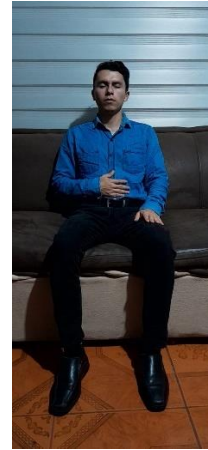
6. Luego empieza a tensar los glúteos, durante 5 a 7 segundos (concentrarse en la tensión de los músculos)

-Luego ir relajando los músculos durante 10 a 15 segundos (concentrarse en la relajación de los músculos)



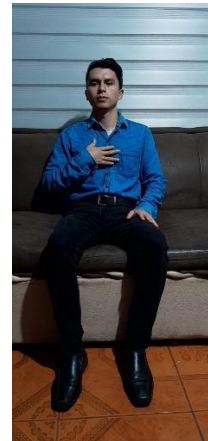
7. Luego empieza a tensar el abdomen, durante 5 a 7 segundos (concentrarse en la tensión de los músculos)

-Luego ir relajando los músculos durante 10 a 15 segundos (concentrarse en la relajación de los músculos)



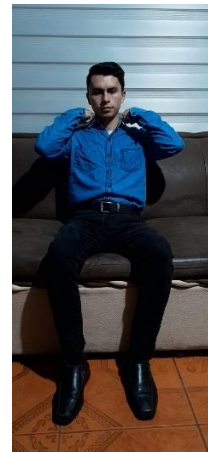
8. Luego empieza a tensar el pecho, durante 5 a 7 segundos (concentrarse en la tensión de los músculos)

-Luego ir relajando los músculos durante 10 a 15 segundos (concentrarse en la relajación de los músculos)



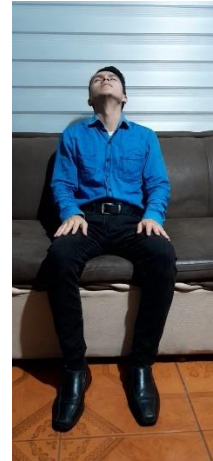
9. Luego empieza a tensar los brazos y manos (dedos, antebrazos y hombros), durante 5 a 7 segundos (concentrarse en la tensión de los músculos)

-Luego ir relajando los músculos durante 10 a 15 segundos (concentrarse en la relajación de los músculos)



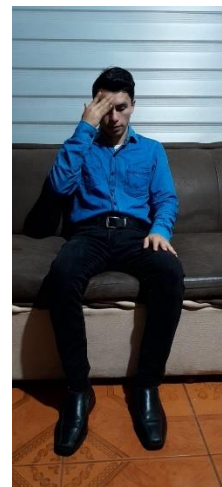
10. Luego empieza a tensar el cuello, durante 5 a 7 segundos (concentrarse en la tensión de los músculos)

-Luego ir relajando los músculos durante 10 a 15 segundos (concentrarse en la relajación de los músculos)

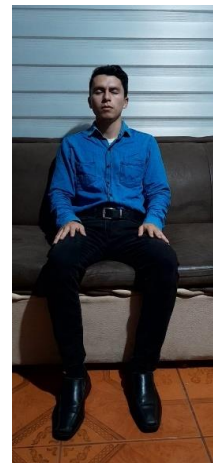


11. Por último tensa la cara (mandíbula, labios, ojos y frente), durante 5 a 7 segundos (concentrarse en la tensión de los músculos)

-Luego ir relajando los músculos durante 10 a 15 segundos (concentrarse en la relajación de los músculos)



12. Para finalizar concluye con unas cuantas respiraciones lentas y sintiendo la sensación de relajación en el cuerpo.



CONCLUSIONES

Se puede concluir como la definición principal del estrés laboral como el impacto de las demandas laborales que exceden el nivel y la capacidad en este caso de los docentes, para afrontar y gestionar esas exigencias y en el caso de la satisfacción laboral se define como un estado emocional positivo o placentero experimentado en este caso por los docentes de acuerdo a su experiencia en su trabajo.

Según los resultados obtenidos a partir de la encuesta ED-6, se ha identificado que el 41,32% de los docentes encuestados de la Unidad Educativa Teodoro Gómez presenta niveles de estrés laboral. De este porcentaje, un 19,83% de los docentes experimentan un alto nivel de estrés laboral. Además, un 21,49% adicional de los docentes padecen de un estrés moderado.

Según los resultados obtenidos del test NTP 394 aplicado en la Unidad Educativa Teodoro Gómez, se ha identificado que el 21,49% de los docentes encuestados se encuentra en una situación nociva. Este resultado es importante, ya que implica que un porcentaje significativo de los docentes posiblemente esté experimentando malestar personal.

Los resultados de la correlación de estrés y satisfacción, muestran un p valor de 0.00 que es menor a 0,05 por lo cual nos indica que existe una correlación estadísticamente significativa entre el estrés y la satisfacción laboral. El coeficiente de correlación de Pearson es de 0.669, según Núñez Aguilar (2023), muestra una correlación positiva considerable, lo que sugiere que a medida que aumenta la satisfacción laboral, el estrés disminuye, y viceversa.

Finalmente, hay múltiples estrategias que ayudan a reducir el estrés laboral y aumentar la satisfacción laboral, en el presente estudio en base a los resultados obtenidos se decidió realizar la guía en la que se explica lo que es el estrés laboral, sus síntomas y además se brindó 3 técnicas a los a los docentes, la respiración consiente, la defusión de juicios y la relajación muscular progresiva de Jacobson, las cuales incluyen el paso a paso de cómo realizarlo y un video guía que lo explica, al cual se puede acceder mediante el código QR, todo esto con el fin de reducir el estrés y aumentar la satisfacción de forma efectiva y prevenir problemas psicológicos.

RECOMENDACIONES

Realizar las técnicas realizadas en la guía, usar las técnicas tal cual se explica en el documento en que se detalla cuando y en que situaciones realizarlo, además explicar a los docentes sobre lo que es el estrés laboral y cuáles son sus síntomas, con el fin de que ellos tengan conocimiento sobre el tema.

Se recomienda aplicar los test ED-6 y NTP394 para identificar los niveles de estrés y satisfacción actual en el que se encuentran los docentes, ya que es de gran utilidad y ayudara a conocer si existe un avance en cuanto a resultados positivos de la guía que se presentó.

Se recomienda que se ajusten los planes de estudio, horarios (que pueden incluir pausas activas) y las políticas para crear un entorno en el que los docentes puedan relajarse, conocerse y salir de rutina cotidiana, así como dedicar un tiempo para actividades extracurriculares y reducir el estrés relacionado con el trabajo de los docentes.

GLOSARIO

Actividades extracurriculares: son actividades que se llevan a cabo fuera del horario escolar y tienen como objetivo complementar el programa educativo formal.

Correlación: es una medida estadística que muestra el grado en que dos variables están relacionadas.

Mindfulness: Es una práctica que se centra en estar presente y consciente del momento presente sin juzgar.

Situación nociva: situación que afecta el bienestar, entorno y salud de una persona.

BIBLIOGRAFÍA

(S/f). Aiu.edu. Recuperado el 2 de octubre de 2024, de <https://cursos.aiu.edu/Diplomados/Liderazgo%20Efectivo/Psicologia%20Organizaciona l/PDF/Tema%201.pdf>

Alvites-Huamaní, Cleofé Genoveva. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 141-159. <https://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.393>

Amador Velázquez, R. E. Y. N. A., Rodríguez García, C. L. A. U. D. I. A., Serrano Díaz, J., Olvera Rodríguez, J. A., & Martínez Ávila, S. U. S. A. N. A. (2014). Estrés y burnout en docentes de educación media superior.

Arntz V., Jenny, Trunce M., Silvana, Villarroel Q., Gloria, Werner C., Karlis, & Muñoz M., Sonia. (2022). Relación de variables sociodemográficas con niveles de depresión, ansiedad y estrés en estudiantes universitarios. *Revista chilena de neuro-psiquiatría*, 60(2), 156-166. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-92272022000200156>

Aysanoa, J. M. C., & Zavala, J. R. S. (2021). Engagement en los servidores públicos de una entidad castrense peruana. *Gobierno y Gestión Pública*, 8(1).

Bedoya Marrugo, E. A., Carrillo Landazabal, M. S., Severiche Sierra, C. A., & Espinosa Fuentes, E. A. (2018). Factores asociados a la satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior del Caribe Colombiano.

Buitrago-Orjuela, L. A., Barrera-Verdugo, M. A., Plazas-Serrano, L. Y., & Chaparro-Penagos, C. (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Revista Investigación en Salud Universidad de Boyacá*, 8(2), 131-146.

Carrillo, A. (2019, enero 21). Umbrales sensoriales: qué son y cómo definen nuestra percepción. pymOrganization. <https://psicologiyamente.com/neurociencias/umbrales-sensoriales>

Chiang Vega, Maria Margarita, Riquelme Neira, Gabriel Rodrigo, & Rivas Escobar, Pedro Alfonso. (2018). Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. *Ciencia & trabajo*, 20(63), 178-186. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492018000300178>

Cruz María Ángeles de la, Peña María Elena, Andreu José Manuel. Creencias desadaptativas, estilos de afrontamiento y apoyo social como factores predictores de la vulnerabilidad psicopatológica en mujeres víctimas de agresión sexual. *Clínica y Salud* [Internet]. 2015 Mar [citado 2024 Oct 01]; 26(1): 33-39. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1130-52742015000100005&lng=es. <https://dx.doi.org/10.1016/j.clysa.2014.12.001>.

Cruz-Zuñiga, N., Alonso Castillo, M. M., Armendáriz-García, N. A., & Lima Rodríguez, J. S. (2022). Clima laboral, estrés laboral y consumo de alcohol en trabajadores de la industria. Una revisión sistemática. *Revista española de salud pública*, 95, e202104057.

- Estrada, S. J. (2023). El NEL-EST-2019 como instrumento para medir nivel de estrés laboral en organizaciones públicas y privadas. *EKTENOS*, 1(1), 1-26.
- Galarza, C. A. R. (2021). Diseños de investigación experimental. *CienciAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, 10(1), 1-7.
- García Pecina, M.A., & Gutiérrez-Ortiz, M.E. (2023). El impacto de la motivación laboral, el ambiente laboral, el liderazgo y la comunicación en la satisfacción laboral de los empleados de una empresa pequeña. Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores.
- García-Rubiano, M., Gómez-Rada, C. A., Aguilar-Bustamante, M. C., Fajardo-Castro, L. V., Manrique-Torres, A. M., Camargo-Escobar, Í. M.,... & Rodríguez-Ilera, K. (2023). Actualizaciones en psicología organizacional II.
- Giraldo-Osorio, M., & Giraldo-Osorio, J. D. (2020). Factores salariales y emocionales asociados a la satisfacción laboral en Colombia en el 2018. *Equidad y Desarrollo*, 1(36), 55-87.
- González, R. M. S., & Segura, I. P. (2016). Impacto diferencial del estrés entre hombres y mujeres: una aproximación desde el género. *Revistas Alternativas en Psicología*, 36, 112-115.
- Guerra, P., Santander, S., Rodríguez, P.(2017). Satisfacción laboral y su relación con el estrés. *CienciAmérica*, 6 (1), 17-23. <http://www.uti.edu.ec/index.php/cienciamerica-2017-1.html>
- Gutiérrez Núñez, D.E., & Gavilanes Gómez, G.D. (2022). “Factores de riesgo psicosocial y su relación con el estrés laboral en docentes de una unidad educativa”. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*.
- Gutiérrez-Santander, P., Morán-Suárez, S., & Sanz-Vázquez, I. (2005). Estrés docente: elaboración de la escala ED-6 para su evaluación. *RELIEVE-Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa*, 11(1).
- Guzmán, A. (2020). El estrés laboral: Origen, consecuencias y cómo combatirlo (Work stress, origin, consequences and how to combat it). *Daena: International Journal of Good Conscience*, 8, 1-19.
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.
- Iguasnia, S., & Saquisela, M. (2021). Estrés laboral, causas y consecuencias en los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Jaime Roldós Aguilera del Distrito Ximena 2 de la ciudad de Guayaquil. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(1), 18-28.
- Jiménez, R., Calderón Campos, P., & Vargas-Hernández, J. (2018). Teorías clásicas de las organizaciones y el Gung Ho. *Visión de futuro*, 22(1), 0-0.

Leonor Alexandra Rodríguez Alava, Ider David Bermello Cantos, Eleticia Isabel Pinargote Macías y Ulbio Colón Durán Pico (2018): “El estrés y su impacto en la salud mental de los docentes universitarios”, Revista Caribeña de Ciencias Sociales (marzo 2018). En línea: <https://www.eumed.net/rev/caribe/2018/03/estres-docentes-universitarios.html/hdl.handle.net/20.500.11763/caribe1803estres-docentesuniversitarios>

Linehan, M. M. (2015). DBT skills training manual (2nd ed.). Guilford Press.

Maderas, S., Sebastián, J., & Keith C Herman... (et.al). (2023, 18 de agosto). La relación entre el estrés docente y la satisfacción laboral moderada por el afrontamiento . psiquiatria.com. <https://psiquiatria.com/psicologia-general/la-relacion-entre-el-estres-docente-y-la-satisfaccion-laboral-moderada-por-el-afrontamiento/>

McKay, M., Wood, J. y Brantley, J. (2007). Manual de ejercicios de terapia dialéctica conductual: ejercicios prácticos de TCD para aprender atención plena, eficacia interpersonal, regulación emocional y tolerancia a la angustia. New Harbinger Publications.

Mero Macías, V. G., Maldonado Jaramillo, J. del R., Galeas Guevara, J. J., & Ríos Silva, M. A. (2023). Importancia de reducir el estrés laboral en los docentes. Revista Científica Multidisciplinaria Ogma, 2(1), 21- 30. <https://doi.org/10.69516/dwf3cn42>

Morales Farías, G., & Garretón Labbé, H. (2021). Tensiones y convergencias en la psicología clínica y psicología organizacional. Revista Liminales. Escritos Sobre Psicología Y Sociedad, 10(20), 41-68. <https://doi.org/10.54255/lim.vol10.num20.417>

Oliveras, M. Estrés laboral. (2024). Estrés laboral. Topdoctors.es. <https://www.topdoctors.es/diccionario-medico/estres-laboral>

Organización Mundial de la Salud. Depresión [Internet]. 2021 [Consultado 28 Septiembre 2024]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/factsheets/detail/depression>.

Ortega, C. (2018, abril 16). Satisfacción en el trabajo: Qué es y cómo impulsarla. QuestionPro. <https://www.questionpro.com/blog/es/satisfaccion-en-el-trabajo/>

Perez, J., & Fidalgo, M. (1990). NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción. *España: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene Personal.*

Prada Ospina, R. (2019). Social psychological factors and their relation to work-related stress as generating effect of burnout. INTERDISCIPLINARIA, 39-53.

Ramírez, M., & Calva-Camacho, E. A. (2023). Estrés laboral crónico y la resiliencia en profesionales sanitarios. *PSICOLOGÍA UNEMI*, 7(13), 44-51.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. (2019). Edición del Tricentenario. Recuperado el 23 de octubre de 2019, de <https://dle.rae.es/estr%C3%A9s>

Rodríguez, J., Guevara, A., & Viramontes, E. (2017). Síndrome de burnout en docentes. Revista de investigación educativa de la rediech.

Rodríguez-Leonardo, N.M., Ahumada, J.H., & Martínez, M.R. (2018). Adaptación de una escala de depresión en profesores mexicanos universitarios: un estudio preliminar.

Rubio González, J., Andrade Daigre, P., Fravega Araneda, G., Macalusso Salgado, S., & Soto Sandoval, A. (2019). Factores psico-socio-ambientales asociados al estrés laboral. doi: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.358>

Saavedra, C. (2023). Eustrés y Distrés: Revisión Sistemática de la Literatura. Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología, 22(2), 1-17. <https://revistas.unbosque.edu.co/index.php/CHP>

Salanova, M., Llorens Gumbau, S., & Martínez, I. M. (2016). Aportaciones desde la psicología organizacional positiva para desarrollar organizaciones saludables y resilientes.

Sánchez Narváez, F. (2022). Ansiedad en profesores de educación básica asociada a la Reforma Educativa. D'Perspectivas Siglo XXI.

Sandoval Reyes, J. G. (2015). La teoría de las relaciones humanas: ¿un enfoque humanista real del trabajo?

Schwarz, A., & Schwarz, A. (2017). Relajación muscular progresiva de Jacobson (+QR). Editorial Hispano Europea.

Silveira, Eliseu de Avila, Batista, Karla de Melo, Grazziano, Eliane da Silva, Bringuete, Maria Edla de Oliveira, & Lima, Eliane de Fátima Almeida. (2020). Efecto del relajamiento muscular progresivo en el estrés y bienestar en el trabajo de enfermeros hospitalarios. <https://dx.doi.org/eglobal.396621>

Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2015). Job Satisfaction, Stress and Coping Strategies in the Teaching Profession—What Do Teachers Say? *International Education Studies*, 8(3). <https://doi.org/10.5539/ies.v8n3p181>

UIP, E. D. L. E. (2023). Distrés o Eustrés, ¿ con cuál te identificas?. *Portal de Revista| Visión 360*, 2(2), 18-33.

Umanzor Aaron, Teorías Clásicas Racionalistas. (2022). Scribd. Recuperado el 2 de octubre de 2024, de <https://es.scribd.com/document/603164030/3-Teorias-clasicas-racionalistas>

Uribe, J. (2022). ¿Qué es el estrés laboral? Síntomas, causas y cómo prevenirlo. *Imq.es*. <https://canalsalud.imq.es/blog/estrés-laboral>

Vega, Irene de la, & Sánchez Quintero, Sabrina. (2013). Terapia dialéctico conductual para el trastorno de personalidad límite. *Acción Psicológica*, 10(1), 45-56. <https://dx.doi.org/10.5944/ap.10.1.7032>

Vélez, M. A. G. (2016). Sobre la psicología organizacional y del trabajo en Colombia. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 7(1), 131-153.

ANEXOS

Anexo 1: Test de Estrés Docente ED-6

Reactivos y siglas test ED-6

Test de Estrés Laboral ED6		
Dimensión	Reactivo	Inicial
Estrés por Ansiedad	1. Me cuesta tranquilizarme tras los contratiempos laborales	EAN1
	2. En muchos momentos de la jornada laboral me siento tenso y nervioso	EAN2
	3. La tensión del trabajo está alterando mis hábitos de sueño	EAN3
	4. Hay tareas laborales que afronto con temor.	EAN4
	5. Los problemas laborales están afectando mi salud física	EAN5
	6. La tensión en el trabajo está alterando mis hábitos alimenticios	EAN6
	7. En la Institución Educativa se dan situaciones de tensión que hacen que me entre sudores fríos.	EAN7
	8. Ante los problemas en el trabajo siento que se me altera la respiración	EAN8
	9. La tensión laboral hace que vaya al baño con más frecuencia de lo normal	EAN9
	10. Tomo algunos tranquilizantes o fármacos para aliviar mi malestar físico por sentir presión en el trabajo.	EAN10
Estrés por Depresión	11. Me siento triste con más frecuencia de lo que era normal en mí por los problemas laborales	EDEP1
	12. Tiendo a ser pesimista ante los problemas del trabajo	EDEP2
	13. Veo el futuro sin ilusión alguna.	EDEP3
	14. Tengo la sensación de estar desmoronándome emocionalmente.	EDEP4
	15. Siento ganas de llorar sin una razón aparente	EDEP5
	16. Me falta energía para afrontar la labor de profesor.	EDEP6
	17. Me cuesta concentrarme cuando me pongo a trabajar	EDEP7
Estrés por creencias desadaptativas	18. Creo que no hay buenos o malos profesores, sino buenos o malos alumnos.	ECRED1
	19. Incluir alumnos con Necesidades Educativas Especiales en el aula es un error que perjudica el rendimiento del resto	ECRED2
	20. Me pagan por enseñar, no por formar personas.	ECRED3
	21. Me incómoda tener que enseñar a estudiantes que no valoran la educación	ECRED4

Estrés por presión laboral	22. Acabo las jornadas de trabajo extenuado/a.	EPREL1
	23. A medida que avanza la jornada laboral siento más necesidad de que ésta acabe	EPREL2
	24. Realizar mis programaciones curriculares me resulta difícil	EPREL3
	25. A algunos alumnos lo único que les pido es que no me molesten mientras enseño a los demás.	EPREL4
	26. Hay clases en las que empleo más tiempo en llamar la atención (reñir) que en explicar.	EPREL5
	27. Los malos momentos personales de los estudiantes me afectan personalmente	EPREL6
	28. Me afecta las agresiones verbales por parte de los estudiantes	EPREL7
	29. Me desmotiva la falta de apoyo de los padres en problemas de disciplina de sus hijos	EPREL8
	30. Me afecta la rivalidad entre grupos de profesores	EPREL9
	31. Siento estar lejos de mi autorrealización profesional y laboral	EPREL10
	32. Estoy bastante distanciado del ideal de profesor con el que comencé	EPREL11
	33. He perdido la motivación por la enseñanza.	EPREL12
	34. Me desalienta la inestabilidad de mi puesto como docente en la institución educativa	EPREL13
Estrés por mal afrontamiento	35. El aula (o aulas) en la que trabajo me resulta acogedora	EMAF1
	36. Mis relaciones sociales fuera de la institución (familia, pareja, amigos, etc.) son muy buenas.	EMAF2
	37. Mis compañeros cuentan con mi apoyo moral y profesional.	EMAF3
	38. Afronto con eficacia los problemas que a veces surgen con los compañeros de trabajo.	EMAF4
	39. Resuelvo con facilidad los problemas del trabajo y con mis estudiantes.	EMAF5

Anexo 2: Test de Satisfacción Laboral NTP-394

Reactivos y siglas del test NTP394

Test de Satisfacción Laboral NTP394		
Dimensión	Reactivo	Inicial
Dimensión Extrínseca	1. ¿Qué tan satisfecho se siente con las condiciones físicas de su trabajo?	SLEXT1
	2. ¿Qué tan satisfecho se siente con sus compañeros de trabajo?	SLEXT2
	3. ¿Qué tan satisfecho se siente con su superior inmediato?	SLEXT3
	4. ¿Qué tan satisfecho se siente con su salario?	SLEXT4
	5. ¿Qué tan satisfecho se siente con las relaciones entre autoridades y docentes en su institución?	SLEXT5
	6. ¿Qué tan satisfecho se siente con el modo en que la institución educativa está gestionada?	SLEXT6
	7. ¿Qué tan satisfecho se siente con su horario de trabajo?	SLEXT7
	8. ¿Qué tan satisfecho se siente con la seguridad en el trabajo?	SLEXT8
Dimensión Intrínseca	9. ¿Qué tan satisfecho se siente con la libertad para elegir su propio método de trabajo en la institución?	SLINT1
	10. ¿Qué tan satisfecho se siente con el reconocimiento que obtiene por el trabajo bien hecho?	SLINT2
	11. ¿Qué tan satisfecho se siente con la responsabilidad que se le ha asignado en la institución?	SLINT3
	12. ¿Qué tan satisfecho se siente con la posibilidad de usar sus capacidades en la institución?	SLINT4
	13. ¿Qué tan satisfecho se siente con sus posibilidades de promocionar sus conocimientos en la institución?	SLINT5
	14. ¿Qué tan satisfecho se siente con la atención que se presta a las sugerencias que hace en su trabajo?	SLINT6
	15. ¿Qué tan satisfecho se siente con la variedad de tareas que realiza en su trabajo?	SLINT7

Anexo 3: Autorización de aplicación de test



FACULTAD DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA
FECYT

Ibarra, 1 de noviembre de 2023

Magister
Sandra Hidalgo
RECTORA DE LA UNIDAD EDUCATIVA "TEODORO GÓMEZ DE LA TORRE"

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 **PABÓN FRANCO WILSON JESÚS, C.C.: 105019765-4**, 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 resaltarse que, los resultados obtenidos de la encuesta y la guía didáctica desarrollada sobre la base de los resultados encontrados 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



Autorizado

21 NOV. 2023