



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE  
(UTN)**

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

**CARRERA: PSICOLOGÍA GENERAL (REDISEÑO)**

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

**TEMA:**

“El estrés y su incidencia en la satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa Academia Militar “San Diego” de la ciudad de Ibarra”

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

**Línea de investigación:**

Desarrollo Social y del Comportamiento Humano

**Autor:** Edison Alejandro Ortega Quilca

**Director:** MSc. Anabela Salomé Galárraga Andrade

Ibarra– Enero–2025



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE**  
**BIBLIOTECA UNIVERSITARIA**

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

**1. IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA**

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

<b>DATOS DEL CONTACTO</b>			
<b>CÉDULA DE IDENTIDAD:</b>	1004770671		
<b>APELLIDOS Y NOMBRES:</b>	ORTEGA QUILCA EDISON ALEJANDRO		
<b>DIRECCIÓN:</b>	Ibarra, Caranqui, Av. Atahualpa y Nazacota Puente		
<b>EMAIL:</b>	<a href="mailto:eaortegaq1@utn.edu.ec">eaortegaq1@utn.edu.ec</a>		
<b>TELÉFONO FIJO:</b>	0981814025	<b>TELÉFONO MÓVIL:</b>	0981814025

<b>DATOS DE LA OBRA</b>	
<b>TÍTULO:</b>	El estrés y su incidencia en la satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa Academia Militar “San Diego” de la ciudad de Ibarra”
<b>AUTOR (ES):</b>	Edison Alejandro Ortega Quilca
<b>FECHA: DD/MM/AAAA</b>	27/01/2025
<b>SOLO PARA TRABAJOS DE GRADO</b>	
<b>PROGRAMA:</b>	<input checked="" type="checkbox"/> <b>PREGRADO</b> <input type="checkbox"/> <b>POSGRADO</b>
<b>TITULO POR EL QUE OPTA:</b>	Licenciatura en Psicología General
<b>ASESOR /DIRECTOR:</b>	MSc. Anabela Galárraga/MSc. Saúd Yarad

## CONSTANCIAS

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

Ibarra, a los 27 días, del mes de enero de 2025

### EL AUTOR:

Firma.....

Nombre: Edison Alejandro Ortega Quilca

## CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE INTERGRACIÓN CURRICULAR

Ibarra, 27 de enero de 2025

MSc. Anabela Galárraga

**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. Anabela Galárraga  
C.C.: 100271875-5

## **DEDICATORIA**

Mi trabajo lo dedico a mi familia quienes estuvieron presentes en las etapas de mi vida, a mis docentes quienes fueron mis mentores en mi etapa de formación profesional, pero sobre todo a mí, por el esfuerzo, dedicación empeño y sacrificios que tuve que realizar para continuar con esta meta tan importante y que por fin está dejando de ser un sueño.

## **AGRADECIMIENTO**

Un agradecimiento especial a todos los docentes de la carrera de Psicología de la Universidad Técnica del Norte, por su apoyo, comprensión, conocimientos y entusiasmo construyeron un buen profesional; Gracias por crear este profesional de la Salud Mental queridos docentes.

## RESUMEN

La satisfacción laboral hace énfasis al grado en que los trabajadores se sienten motivados y sienten bienestar en el ambiente de trabajo donde realizan sus actividades. Por otro lado, el estrés laboral alude a cualquier tipo de cambio que ocasiona agotamiento a nivel físico y emocional ante circunstancias que requieren de una acción rápida. Esta investigación tiene como objetivo evaluar el estrés y su incidencia en la satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa Academia Militar “San Diego”. El estudio tiene un enfoque descriptivo para proporcionar una información detallada y un enfoque correlacional para estudiar las relaciones existentes entre variables entre variables y un diseño transversal no experimental, analizando datos y obteniendo una visión más amplia sobre el tema de estudio. Se aplicaron tres instrumentos: una encuesta sociodemográfica, el Cuestionario de Estrés Docente ED-6, que se compone de 39 preguntas y 5 factores, y el Test de Satisfacción Laboral NTP-394, con 15 preguntas y 2 factores. Como punto importante se realizó un censo a todos los docentes, obteniendo así el número de 48 participantes para este estudio, los datos fueron procesados con IBM Statistics SPSS versión 25. Los resultados realizados en la correlación de Spearman entre los constructos de estrés y satisfacción laboral mostraron un P. Valor es de 0.00 (P. Valor <0.05), rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis del investigador, concluyendo con que existe una correlación positiva media estadísticamente significativa entre el estrés y la satisfacción laboral en los docentes la Unidad Educativa Academia Militar “San Diego”.

**Palabras clave:** Satisfacción laboral; estrés laboral; docentes

## ABSTRACT

Job satisfaction emphasizes the degree to which workers feel motivated and experience well-being in the work environment where they carry out their activities. On the other hand, work-related stress refers to any type of change that causes physical and emotional exhaustion in response to circumstances that require quick action. This research aims to evaluate stress and its impact on job satisfaction among teachers at the "San Diego" Military Academy Educational Unit. The study adopts a descriptive approach to provide detailed information and a correlational approach to examine the relationships that may exist between variables, along with a cross-sectional non-experimental design, analyzing data to gain a broader perspective on the study topic. Three instruments were applied: a sociodemographic survey, the Teacher Stress Questionnaire ED-6, which consists of 39 questions and 5 factors, and the Job Satisfaction Test NTP-394, with 15 questions and 2 factors. Importantly, a census was conducted among all teachers, resulting in 48 participants for this study. The data were processed using IBM Statistics SPSS version 25. The results from the Spearman correlation between the constructs of stress and job satisfaction showed a p-value of 0.00 ( $p\text{-value} < 0.05$ ), rejecting the null hypothesis and accepting the researcher's hypothesis, concluding that there is a statistically significant medium positive correlation between stress and job satisfaction among teachers at the "San Diego" Military Academy Educational Unit.

**Keywords:** job satisfaction, work stress, teachers



## ÍNDICE DE CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN .....	1
Motivación para la Investigación .....	1
Problema de Investigación .....	1
Justificación.....	1
Objetivos .....	2
Objetivo General .....	2
Objetivos Específicos .....	2
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO .....	3
1.1    Psicología Organizacional .....	3
1.1.1    Conceptos.....	3
1.1.2    Importancia .....	3
1.1.3    Teorías de la Psicología Organizacional .....	3
1.2    Estrés Laboral.....	4
1.2.1    Definiciones .....	4
1.2.2    Clasificación Estrés Agudo:.....	5
1.2.3    Causas .....	6
1.2.4    Efectos Demanda Laboral Excesiva .....	6
1.2.5    Dimensiones del Estrés Laboral .....	7
1.3    Satisfacción Laboral .....	7
1.3.1    Definiciones .....	7
1.3.2    Factores que influyen en la satisfacción laboral .....	8
1.3.3    Dimensiones de Satisfacción Laboral.....	8
CAPÍTULO II: MATERIALES Y MÉTODOS .....	10
2.1    Tipo de Investigación .....	10
2.2    Instrumentos .....	10
2.3    Preguntas de Investigación e Hipótesis .....	13
2.4    Participantes .....	13
2.5    Procedimientos .....	14
CAPÍTULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	15
3.1    Estadísticos Descriptivos.....	15

3.1.1	Descriptivos de Estrés Docente .....	15
3.1.2	Descriptivos de Satisfacción Laboral Docente .....	15
3.2	Caracterización de Variables .....	16
3.2.1	Niveles de Estrés Laboral .....	16
3.2.2	Niveles de Satisfacción Laboral .....	17
3.3	Tablas Cruzadas .....	17
3.3.1	Estrés Laboral con Sexo y Autodefinición Étnica.....	17
3.3.2	Satisfacción Laboral con Sexo y Autodefinición Étnica .....	19
3.4	Correlaciones.....	20
3.4.1	Correlación Estrés Laboral y Satisfacción Laboral .....	20
3.4.2	Hipótesis de Estrés y Datos Sociodemográficos.....	22
3.4.3	Hipótesis de Satisfacción Laboral y Datos Sociodemográficos.....	25
3.5	Relación del Estrés Docente y la Satisfacción Laboral.....	27
CAPÍTULO IV: PROPUESTA .....		29
4.1	Nombre de la Propuesta .....	29
4.2	Introducción de la Guía.....	29
4.3	Objetivo de la Guía Didáctica .....	30
4.4	Contenidos de la Guía Didáctica .....	30
4.4.1	Disminución de Niveles de Estrés .....	30
4.4.2	Elevación de Satisfacción Laboral .....	30
4.5	Estrategia.....	30
4.5.1	Taller 1: Respira y Enseña.....	30
4.5.2	Taller 2: Más allá del aula .....	32
CONCLUSIONES .....		34
RECOMENDACIONES .....		35
BIBLIOGRAFÍA.....		36
ANEXOS .....		42

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Dimensiones y Reactivos Test de Estrés Docente ED6</i> .....	10
Tabla 2. <i>Dimensiones y Reactivos Test de Satisfacción Laboral NTP-394</i> .....	11
Tabla 3. <i>Alfa de Cronbach Test de Estrés Docente ED6</i> .....	12
Tabla 4. <i>Alfa de Cronbach Test de Satisfacción Laboral NTP-394</i> .....	12
Tabla 5. <i>Alfa de Cronbach General</i> .....	13
Tabla 6. <i>Estadísticos Descriptivos de Estrés Docente</i> .....	15
Tabla 7. <i>Estadísticos Descriptivos de Satisfacción Laboral</i> .....	15
Tabla 8. <i>Nivel Total de Estrés Laboral</i> .....	16
Tabla 9. <i>Nivel Total de Satisfacción Laboral</i> .....	17
Tabla 10. <i>Tabla Cruzada Sexo y Nivel Total de Estrés Laboral</i> .....	17
Tabla 11. <i>Tabla cruzada de Autodefinición étnica y Nivel Total de Estrés Laboral</i> .....	18
Tabla 12. <i>Tabla Cruzada Sexo y Nivel Total de Satisfacción Laboral</i> .....	19
Tabla 13. <i>Tabla Cruzada de Autodefinición Étnica y Nivel Total de Satisfacción Laboral</i> .....	19
Tabla 14. <i>Tabla de Kolmogorov Smirnov para edad y años de experiencia</i> .....	20
Tabla 15. <i>Correlación de Spearman</i> .....	21
Tabla 16. <i>Estadístico U de Mann-Whitney de Estrés</i> .....	22
Tabla 17. <i>Informe total de Estrés y Sexo</i> .....	22
Tabla 18. <i>Informe total de Estrés y Autoidentificación Étnica</i> .....	23
Tabla 19. <i>Estadístico U de Mann-Whitney de Satisfacción Laboral</i> .....	25
Tabla 20. <i>Informe total de Satisfacción Laboral y Sexo</i> .....	25
Tabla 21. <i>Informe Total de Satisfacción Laboral y Autodefinición Étnica</i> .....	27

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. <i>Cajones de la Mediana de Sexo con respecto al Estrés</i> .....	22
Figura 2. <i>Prueba de Hipótesis de Kruskal Wallis de Total de Estrés y Autodefinitión Étnica</i> .....	23
Figura 3. <i>Prueba de Kruskal-Wallis de Estrés y Autodefinitión Étnica</i> .....	24
Figura 4. <i>Cajones de la Mediana de Sexo con respecto a la Satisfacción Laboral</i> .....	25
Figura 5. <i>Prueba de Hipótesis de Kruskal Wallis de Total de Satisfacción Laboral y Autodefinitión Étnica</i> .....	26
Figura 6. <i>Prueba de Kruskal-Wallis de Satisfacción Laboral y Autodefinitión Étnica</i> .....	27

## INTRODUCCIÓN

### **Motivación para la Investigación**

El trabajo de los profesores en instituciones educativas en general, pero más aún de naturaleza militar posee particularidades específicas que pueden provocar elevados grados de estrés en el trabajo. La demanda de acatar reglas rigurosas, la disciplina permanente y las elevadas expectativas académicas y de comportamiento afectan directamente el bienestar emocional del personal educativo (Cedillo, 2022). Conforme estas exigencias se intensifica la importancia de entender cómo impactan en la satisfacción en el trabajo, un elemento esencial para preservar la calidad de la educación y la dedicación de los docentes.

Esta investigación nace del interés por reconocer los elementos particulares que producen estrés en los profesores de una institución educativa y cómo estos afectan su percepción de satisfacción laboral. Según Angulo et al., (2020), el estrés en los docentes puede expresarse mediante síntomas físicos y emocionales, reduciendo el rendimiento y elevando la rotación de personal. Entender estas dinámicas facilita la identificación de los retos particulares a los que se enfrenta el profesorado y propone tácticas eficaces para potenciar su calidad de vida en el trabajo.

Adicionalmente, la motivación para llevar a cabo esta investigación surge del efecto a largo plazo que el estrés no gestionado puede generar en el sistema educativo y en los alumnos. De acuerdo con Gaspirc (2016), el estrés crónico puede resultar en fatiga y desapego, impactando de manera negativa el ambiente educativo. Estudiar este asunto dentro del marco de una academia militar ayuda a formular acciones que promuevan un entorno de trabajo sano y, consecuentemente, una educación de alta calidad.

### **Problema de Investigación**

En la Unidad Educativa Academia Militar "San Diego", los profesores enfrentan condiciones de trabajo particularmente exigentes debido a la naturaleza militar del entorno. La combinación de disciplina estricta, presión por alcanzar los objetivos académicos y las exigencias emocionales inherentes al proceso educativo puede ocasionar niveles elevados de estrés. Esta circunstancia plantea la interrogante: ¿Cómo incide el estrés en la satisfacción laboral de los docentes de esta institución?

El desconocimiento acerca de cómo el estrés afecta la satisfacción laboral de los docentes en academias militares puede conducir a la ausencia de políticas de bienestar que optimicen las condiciones de trabajo. Esto, podría generar una disminución en la motivación y una reducción en la calidad del proceso de educación, el mismo que afecta a los docentes en su trabajo y en consecuencia a los estudiantes. Identificar y comprender el problema permite no solo apoyar al personal docente, sino también fortalecer el desarrollo organizacional de la institución.

### **Justificación**

Esta investigación resulta significativa debido a la necesidad de asegurar el bienestar de los profesores, que desempeñan un papel fundamental en la formación de las futuras generaciones. El estrés crónico en los docentes puede reducir significativamente su satisfacción laboral y, en consecuencia, afectar negativamente el proceso de enseñanza-

aprendizaje, factores estresantes específicos en el entorno de una academia militar, se podrán elaborar intervenciones dirigidas que disminuyan el estrés y potencien la satisfacción en el trabajo de los profesores.

Adicionalmente, este análisis resulta esencial para proponer tácticas de prevención y gestión del estrés que se ajusten a las especificidades de las instituciones educativas militares. El entorno disciplinario y la cultura organizacional de estas academias requieren soluciones personalizadas que aborden los retos específicos que consideren los retos particulares a los que se enfrentan los profesores y optimizar el ambiente de trabajo no solo favorece el bienestar de los empleados, sino también la eficiencia y la sostenibilidad del centro educativo (López, 2019).

Finalmente, este estudio puede contribuir al área de la psicología educativa y organizacional al proporcionar una visión renovada acerca de la correlación entre el estrés y la satisfacción en el trabajo en entornos educativos especializados. Al fomentar un entendimiento más profundo de estos fenómenos, se simplifica la puesta en marcha de políticas de bienestar que pueden replicarse en otras instituciones similares (Chiavenato, 2018). Así, la investigación favorece el crecimiento académico y el robustecimiento del capital humano en el sector educativo.

## **Objetivos**

### ***Objetivo General***

Evaluar el estrés y su incidencia en la satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa Academia Militar “San Diego”.

### ***Objetivos Específicos***

- Analizar los niveles de estrés y la satisfacción laboral que tienen los docentes de la Unidad Educativa Academia Militar “San Diego”.
- Identificar la correlación existente entre el estrés y la satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa Academia Militar “San Diego”.
- Diseñar estrategias para la disminución del estrés y el aumento de la satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa Academia Militar “San Diego”.

## CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

### 1.1 Psicología Organizacional

#### 1.1.1 *Conceptos*

La psicología organizacional se centra en entender y perfeccionar el comportamiento humano en el entorno de trabajo y propone que esta disciplina aspira a potenciar el desempeño de las personas a través del análisis de la motivación, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, además son estos factores son esenciales para la creación de ambientes de trabajo eficaces y para asegurar que los empleados se sientan apreciados y respaldados en sus tareas cotidianas (Babativa, 2017).

En contraposición, Valero (2019), resalta que la psicología organizacional se ocupa de asuntos como la cultura organizacional, el liderazgo y la comunicación interna, argumenta que una cultura organizacional sana promueve valores comunes y unidad en el equipo laboral, lo cual favorece una mayor retención de talento y una reducción de la rotación de personal e indica que una comunicación eficaz y un liderazgo participativo generan un ambiente de confianza y apertura, fomentando una resolución más

En última instancia, Gusso et al., (2019) subrayan la relevancia de entender las dinámicas del cambio organizacional para aplicar estrategias de desarrollo eficaces, señalan que un cambio exitoso en una organización demanda reconocer las premisas y convicciones que orientan la conducta organizacional y que este papel es vital para facilitar estos procesos de cambio al identificar obstáculos culturales y sugerir intervenciones ajustadas a las demandas particulares de cada compañía.

#### 1.1.2 *Importancia*

La psicología organizacional es esencial para fomentar ambientes de trabajo saludables y productivos, pues facilita la identificación y tratamiento de elementos que inciden en el rendimiento y el bienestar de los empleados, que de acuerdo con Rodríguez (2017), esta disciplina contribuye a disminuir el estrés, potenciar la moral, evitar peligros psicosociales y promover la adecuada implementación de sus principios posibilita que las compañías apliquen tácticas eficaces para promover el compromiso y la resistencia organizacional, lo que repercute de manera positiva en el desempeño global de la organización.

Además, esta disciplina es crucial para administrar y ajustarse a las fluctuaciones constantes del entorno laboral, es ahí donde Silva et al., (2018) indican que entender las dinámicas de la dedicación organizacional contribuye a mantener a los trabajadores en sintonía con las metas de la compañía durante periodos de cambio, facilita la creación de programas de desarrollo, formación y liderazgo que potencian las habilidades del personal, optimizando la comunicación, el trabajo en equipo y la gestión del nuevo, de modo que las entidades no solo mejoran su rendimiento, sino que también aseguran un entorno en el que los trabajadores pueden desarrollarse y evolucionar profesionalmente.

#### 1.1.3 *Teorías de la Psicología Organizacional*

##### a. **Teoría Clásica**

La Teoría Clásica de la administración, formulada por escritores como Taylor y Fayol, se enfoca en la eficacia organizacional a través de la separación del trabajo, la especialización y una estructura jerárquica definida, en la cual Taylor (1911), introdujo los fundamentos de la administración científica para perfeccionar las labores laborales y potenciar la productividad, mientras que Fayol (1916), sugirió tareas administrativas como la planificación, organización, dirección, coordinación y control para asegurar el éxito.

#### **b. Teoría de Relaciones Humanas**

La Teoría de las Relaciones Humanas, promovida por Elton Mayo y sus investigaciones en Hawthorne, resalta la relevancia de las interacciones sociales y el bienestar emocional de los empleados en su productividad, él comprobó que elementos sociales y psicológicos, como el reconocimiento y el sentimiento de pertenencia, tienen más impacto en el desempeño laboral que las circunstancias físicas o económicas, transformando así la forma de comprender la administración organizacional (Mayo, 1933).

#### **c. Teoría de los Dos Factores de Herzberg**

La Teoría de los Dos Factores de Herzberg propone que la satisfacción y el descontento en el trabajo son provocadas por diferentes elementos: los factores motivadores (como el logro y el reconocimiento) producen satisfacción, mientras que los factores higiénicos (como el sueldo y las condiciones de trabajo) evitan el descontento y también sugirió que tratar ambos tipos de factores es crucial para promover la motivación y el compromiso en las organizaciones (Herzberg, 1968).

#### **d. Teoría de la Jerarquía de Necesidades de Maslow**

La Teoría de la Jerarquía de Necesidades de Maslow sostiene que las personas intentan cubrir sus necesidades en una secuencia jerárquica, desde las más elementales hasta las de autorrealización, sugirió que una vez satisfechas las necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales y de estima, las personas se centran en el desarrollo personal y la autorrealización, impactando de esta manera en sus expectativas y motivación en el trabajo (Maslow, 1943).

#### **e. Teoría del Desarrollo Organizacional de Lewin**

Lewin (1947), menciona que a Teoría del Desarrollo Organizacional de Lewin destaca la transformación planificada en las organizaciones a través de un proceso de tres fases: descongelar, modificar y re-congelar, él sostuvo que, para alcanzar un cambio exitoso, es imprescindible capacitar a las personas para deshacerse de patrones antiguos, instaurar nuevas maneras de trabajar y estabilizar estas transformaciones en la cultura de la organización.

### **1.2 Estrés Laboral**

#### **1.2.1 Definiciones**

El estrés en el trabajo es un fenómeno complicado que engloba elementos internos y externos que impactan en el bienestar emocional y físico de los trabajadores, así lo menciona Onofre (2021), lo define como una reacción no concreta del cuerpo frente a cualquier exigencia, lo



que significa que puede ser positivo (eustrés) o negativo (distrés), dependiendo del tipo de reto al que se encuentre el empleado.

En cambio, Sarsosa-Prowesk y Charria-Ortiz (2018), indican que el estrés en el trabajo también se basa en cómo el empleado percibe las exigencias y su habilidad para enfrentarlas y de acuerdo con su modelo de estrés, el análisis cognitivo que realiza la persona acerca de una circunstancia laboral tiene un rol esencial en cómo percibe el estrés, traduciéndolo en que si el empleado siente que las exigencias superan sus capacidades, sufre de estrés negativo, lo que puede provocar fatiga, ansiedad y depresión, impactando tanto en su rendimiento como en su bienestar general.

### **1.2.2 Clasificación**

#### *Estrés laboral episódico*

Este es un tipo de estrés bastante común en nuestra sociedad, que todas las personas han llegado a experimentar en algún punto de su vida laboral, Según Hrlog (2022), menciona que se experimenta por periodos de corta duración como consecuencia de situaciones, acontecimientos o hechos que debe realizarse en un periodo de tiempo específico por lo que, al terminarla actividad o tarea el estrés, desaparece.

#### *Estrés laboral crónico*

También conocido como el estrés más preocupante que existe dentro del campo laboral debido a lo que puede ocasionar ya sea a corto, mediano y largo plazo, normalmente ocurre cuando uno, varios factores dentro del campo laboral que ocasionan estrés no desaparezcan al terminar determinada actividad, sino que, por el contrario, se mantengan durante periodos de tiempo extensos afectando considerablemente varios aspectos de la vida del trabajador (Hrlog, 2022). Por lo general los componentes que desencadenan este tipo de estrés pueden incluir sobre carga laboral, poca remuneración económica, inestabilidad laboral, malas relaciones interpersonales, falta de motivación, etc.

#### *Eustrés*

El Eustrés hace mención al estrés positivo, es decir que, ante una situación estresante supone un reto en la que los seres humanos son capaces de afrontar adaptándose a las circunstancias y atravesando emociones agradables y confortables, lo que nos lleva a definirlo como un estrés motivador y estimulante relacionado con el talento, motivación y la creatividad mejorando de esta manera el rendimiento laboral (Ojeda, 2023). Este tipo de estrés ayuda en gran medida a la regulación emocional, resolución de conflictos, trabajadores proactivos y finalmente una mejor productividad.

#### *Distress*

También conocido como estrés negativo, pues el sujeto percibe determinada situación como una amenaza o peligro en la que siente la necesidad de huir, relacionada directamente con la angustia, ansiedad y tensión provocando problemas con el sueño y cefaleas recurrentes ya

que cuando surge este estrés sentimos que no se puede hacer frente a la situación sintiéndonos insuficientes y totalmente desbordados emocionalmente (Ojeda, 2023).

### **1.2.3 Causas**

Al mencionar las causas nos referimos a la razón, el motivo por lo que sucede determinada situación, pero al referirnos a nuestra población de estudio, es decir estrés laboral en los docentes, las causas más comunes según Saquisela, (2020):

- Inseguridad laboral: La falta de estabilidad laboral genera preocupación excesiva, frustración por ello en muchas ocasiones docentes que poseen contratos temporales suelen afectar su rendimiento.
- Sobrecarga laboral: Dentro de las Instituciones Educativas es bastante conocido el panorama y la sobrecarga que existe dentro de ella pues al existir una fuerte demanda de estudiantes y la falta de docentes ocasiona más carga de trabajo, además de las distintas funciones burocráticas, manejo de grupos e inclusive la planificación de las clases.
- Falta de incentivos: La falta de incentivos y reconocimientos por su trabajo disminuye en gran medida la motivación.
- Relaciones interpersonales: Los problemas con los compañeros del trabajo y las autoridades, sumado a eso la falta de apoyo y comunicación asertiva generan malestar psicológico y un desgaste emocional.
- Falta de actualización: La necesidad de mantenerse en constante actualización y uso de nuevas tecnologías genera mayor presión en el cuerpo docente, más aún en aquellos docentes que no tuvieron acceso a ella durante su preparación académica.
- Evaluaciones y asensos: Los largos y constantes evaluaciones generan estrés por la incertidumbre en la espera de resultados satisfactorios.

### **1.2.4 Efectos Demanda Laboral Excesiva:**

Los efectos se refieren al producto, resultado o consecuencia de un hecho anterior, por lo que a continuación según Saquisela (2020), se identificaron los siguientes:

- Desgaste emocional: Afecta la capacidad de mantener relaciones saludables dentro del campo educativo como también a nivel personal y familiar
- Bajo rendimiento Laboral: La frustración ocasiona que los profesionales se estanquen impidiendo, disminuyendo considerablemente su motivación y de esta manera profesionales menos productivos.
- Problemas personales y familiares: Afecta mayormente la calidad de vida, la convivencia familiar puesto que a causa del estrés deja de lado actividades que generalmente generaban bienestar.
- Problemas en la salud: El estrés puede ocasionar problemas cardiovasculares, digestivos, respiratorios, problemas en el sueño, pérdida o aumento de apetito y quizá en el peor escenario llevarlo a presentar problemas en la salud mental como es el caso de depresión, ansiedad e inclusive puede ser un desencadenante de algún tipo de trastornos alimenticios, adicciones, etc.

- Burnout: El estrés crónico da como un plus para la aparición del síndrome de burnout que prácticamente es la pérdida de interés y eficiencia en el trabajo.

### ***1.2.5 Dimensiones del Estrés Laboral***

1. El estrés por ansiedad se distingue por una inquietud incesante y desmedida respecto al desempeño personal, la disciplina en el salón de clases y las relaciones con los alumnos. Este tipo de tensión puede provocar síntomas físicos como palpitaciones, sudoración excesiva, falta de sueño y problemas para enfocarse, impactando el bienestar integral del profesor (Hermosa-Bosano et al., 2021).

2. El estrés por la depresión en el entorno de trabajo puede provocar una disminución del interés en las obligaciones cotidianas, cansancio constante y emociones complejas como la tristeza intensa y la percepción de impotencia, lo que impacta seriamente en el rendimiento de los maestros (Sandoval et al., 2023).

3. El estrés por creencias desadaptativas sucede cuando los docentes se topan con ideas adversas acerca de su habilidad profesional, su vínculo con los alumnos y el ambiente escolar en su totalidad, estas ideas alteradas y autocríticas aumentan considerablemente su susceptibilidad al estrés, impactando su salud emocional, su motivación y su rendimiento en el aula (Novoa, 2016).

4. El estrés por presión laboral, la carga de trabajo excesiva, la escasez de recursos y el soporte insuficiente provocan un agotamiento severo y una reducción de la satisfacción en el trabajo, lo que repercute de manera adversa en la motivación y el desempeño de los maestros (Moncada et al., 2021).

5. El estrés por afrontamiento se refiere a la tarea que los docentes deben afrontar correctamente situaciones de estrés. Al emplear técnicas perjudiciales para la salud, como la negación, la evasión o la utilización de sustancias, no solo no disminuyen el estrés, sino que aumentan la probabilidad de padecer estrés crónico (Bazurto y Macías, 2016).

## **1.3 Satisfacción Laboral**

### ***1.3.1 Definiciones***

La satisfacción en el trabajo es un principio fundamental en la psicología organizacional, dado que se vincula estrechamente con el bienestar y el desempeño de los trabajadores. De acuerdo con Meléndez y Bardales (2020), la satisfacción en el trabajo es una condición emocional favorable o gratificante que surge de la percepción de que el trabajo satisface las expectativas y requerimientos del individuo. Este bienestar es afectado por varios elementos, tales como las condiciones de trabajo, la interacción con los colegas, la compensación y las posibilidades de crecimiento profesional, ya que un clima laboral positivo y la valoración de los éxitos personales son factores esenciales que favorecen la satisfacción en el trabajo (Romero y Rosado, 2019).

En contraposición, Herzberg (1968), planteó la teoría de los dos factores, que diferencia entre elementos motivacionales e higiénicos en el entorno laboral y de acuerdo con esta teoría, los elementos motivadores, como el logro, el reconocimiento y el desarrollo personal,

son esenciales para incrementar la satisfacción en el trabajo. No obstante, los elementos higiénicos, como las condiciones de trabajo, el sueldo y las relaciones interpersonales, solo evitan la insatisfacción, pero no son suficientes por sí mismos para producir satisfacción, lo que significa que, para promover una satisfacción laboral perdurable, las organizaciones deben concentrarse tanto en mejorar las condiciones básicas de trabajo como en proporcionar oportunidades para el crecimiento y desarrollo de sus empleados (Herzberg, 1968).

Además, la satisfacción en el trabajo influye directamente en la productividad y la dedicación de la organización. De acuerdo con Dumont et al., (2023), los trabajadores contentos suelen estar más involucrados en su labor y suelen mantener un rendimiento elevado. La satisfacción también se relaciona con una mayor permanencia en el empleo, dado que los empleados contentos tienen menos probabilidades de dejar sus trabajos. Así pues, las empresas deben tomar la satisfacción en el trabajo no solo como un indicador de bienestar, sino también como un elemento estratégico que impacta en el éxito a largo plazo de la compañía (Bejarano et al., 2018).

### ***1.3.2 Factores que influyen en la satisfacción laboral***

La satisfacción laboral es un concepto multidimensional que refleja el grado en que los empleados se sienten satisfechos y motivados en su entorno de trabajo, este bienestar está influenciado por una variedad de factores tanto internos como externos, que afectan la percepción del individuo sobre su empleo y su desempeño dentro de la organización, pues la satisfacción laboral no solo depende de la compensación económica, sino también de aspectos como las relaciones interpersonales, las oportunidades de desarrollo y el ambiente laboral (Manosalvas et al., 2015).

A continuación, se mencionan algunos de los factores más relevantes que influyen directamente en la satisfacción laboral de los empleados, según Escalante (2017):

- Salario y beneficios (remuneración, seguros, bonos).
- Relaciones interpersonales (relación con compañeros y superiores).
- Reconocimiento y recompensas (aprecio por el trabajo realizado).
- Oportunidades de desarrollo profesional (capacitación, ascensos, crecimiento).
- Equilibrio trabajo-vida personal (flexibilidad horaria, tiempo libre).
- Autonomía y control sobre el trabajo (capacidad para tomar decisiones).
- Condiciones de trabajo (entorno físico, infraestructura, ergonomía).
- Seguridad laboral (estabilidad, ausencia de temor al despido).
- Estilo de liderazgo (apoyo y comunicación por parte de los supervisores).
- Cultura organizacional (valores, misión y visión de la empresa).
- Interés y desafío en las tareas (variedad y relevancia del trabajo).
- Estilo de comunicación (claridad en los objetivos y retroalimentación constante).

### ***1.3.3 Dimensiones de Satisfacción Laboral***

#### ***Extrínsecas***

La satisfacción en el trabajo extrínseca hace referencia a los elementos externos que impactan en el bienestar de los trabajadores en su ambiente laboral y estos elementos comprenden el sueldo, las condiciones de trabajo, las prestaciones y las políticas de la organización, que están bajo el control de la compañía (Pedraza, 2020). La compensación equitativa y las condiciones laborales apropiadas, como un ambiente físico cómodo, pueden influir significativamente en la satisfacción de los trabajadores, dado que estos elementos impactan directamente en su calidad de vida en el trabajo, adicionalmente, el reconocimiento externo, como galardones o estímulos, también tiene un rol significativo en la satisfacción extrínseca, dado que los trabajadores aspiran a sentirse apreciados por sus éxitos dentro de la entidad (Salas et al., 2021).

### *Intrínsecas*

En cambio, la satisfacción en el trabajo intrínseca se vincula con los elementos internos y psicológicos que los trabajadores viven en su labor, estos abarcan el sentimiento de éxito, el crecimiento personal, el reto intelectual y la independencia en las labores (Arias et al., 2017). Los elementos internos están relacionados con la motivación interna del individuo, o sea, lo que lo motiva a desempeñar adecuadamente su labor debido a la satisfacción que produce la propia tarea, en su labor relevante, la posibilidad de aprender y desarrollarse, y la percepción de aportar al triunfo de la organización son elementos fundamentales que fomentan la satisfacción inherente (Vásquez et al., 2019).

## CAPÍTULO II: MATERIALES Y MÉTODOS

### 2.1 Tipo de Investigación

La presente investigación se basa en la necesidad de obtener una comprensión profunda y completa del bienestar docente, tomando en cuenta tanto las experiencias individuales como los datos numéricos que ofrecen una perspectiva más amplia, investigando más a fondo sobre las dos variables de estudio, la primera el estrés laboral y la segunda la satisfacción laboral. Por lo tanto, la investigación que se presenta en este texto combina enfoques cualitativos y cuantitativos, denominada como investigación de tipo mixto (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2020). Este método se distingue por integrar métodos y datos de una variedad de fuentes, lo que permitió abordar problemas complejos desde una variedad de puntos de vista. Además, la investigación es de tipo transversal porque se realiza en un momento determinado y recopila datos de los participantes en un solo punto (Rodríguez y Mendivelso, 2018). Esto permite analizar las variables de interés, como el estrés y la satisfacción laboral, en un contexto específico sin la necesidad de realizar un seguimiento a lo largo del tiempo. No obstante, también se clasifica como una investigación cualitativa de investigación-acción, ya que tiene como objetivo no solo comprender el fenómeno en estudio (bienestar docente), sino también lograr cambios positivos en la práctica docente (Botella y Ramos, 2019). El objeto fue participar activamente en el proceso de investigación, recopilando datos, analizándolos y proponiendo formas de mejorar su bienestar. Esta combinación de métodos permitió abordar la complejidad del bienestar docente desde una perspectiva integral, tomando en cuenta tanto las experiencias individuales como los datos numéricos, y generando conocimiento que puede ser utilizado para mejorar la práctica docente y promover el bienestar de los educadores.

### 2.2 Instrumentos

Durante esta investigación se utilizarán los siguientes métodos generales o lógicos: Enfoque inductivo: este enfoque se utilizará principalmente en el análisis y discusión de los resultados, ya que comienza con una comprensión de las características específicas de las dimensiones en estudio y conduce a conclusiones generales.

En esta investigación se utilizó un método para evaluar el bienestar general de los docentes por medio de la aplicación de test. Se utilizaron dos herramientas de encuesta: un cuestionario de 39 preguntas que evaluó los niveles de estrés en cinco dimensiones y un cuestionario de 15 preguntas que evaluó la satisfacción laboral en dos dimensiones.

Los tests aplicados fueron los siguientes:

- **Test de Estrés Docente ED6 (2011) por Gutiérrez, Morán, Sanz e Inmaculada**

**Tabla 1. Dimensiones y Reactivos Test de Estrés Docente ED6**

<i>Dimensiones</i>	<i>Reactivos</i>
EAN	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Me cuesta tranquilizarme tras los contratiempos laborales</li> <li>2. En muchos momentos de la jornada laboral me siento tenso y nervioso</li> <li>3. La tensión del trabajo está alterando mis hábitos de sueño</li> <li>4. Hay tareas laborales que afronto con temor.</li> </ol>

	<p>5. Los problemas laborales están afectando mi salud física</p> <p>6. La tensión en el trabajo está alterando mis hábitos alimenticios</p> <p>7. En la Institución Educativa se dan situaciones de tensión que hacen que me entre sudores fríos.</p> <p>8. Ante los problemas en el trabajo siento que se me altera la respiración</p> <p>9. La tensión laboral hace que vaya al baño con más frecuencia de lo normal</p> <p>10. Tomo algunos tranquilizantes o fármacos para aliviar mi malestar físico por sentir presión en el trabajo</p>
<b>EDEP</b>	<p>11. Me siento triste con más frecuencia de lo que era normal en mí por los problemas laborales</p> <p>12. Tiendo a ser pesimista ante los problemas del trabajo</p> <p>13. Veo el futuro sin ilusión alguna.</p> <p>14. Tengo la sensación de estar desmoronándome emocionalmente.</p> <p>15. Siento ganas de llorar sin una razón aparente</p> <p>16. Me falta energía para afrontar la labor de profesor.</p> <p>17. Me cuesta concentrarme cuando me pongo a trabajar</p>
<b>ECRED</b>	<p>18. Creo que no hay buenos o malos profesores, sino buenos o malos alumnos.</p> <p>19. Incluir alumnos con Necesidades Educativas Especiales en el aula es un error que perjudica el rendimiento del resto</p> <p>20. Me pagan por enseñar, no por formar personas.</p> <p>21. Me incómoda tener que enseñar a estudiantes que no valoran la educación</p>
<b>EPREL</b>	<p>22. Acabo las jornadas de trabajo extenuado/a.</p> <p>23. A medida que avanza la jornada laboral siento más necesidad de que ésta acabe</p> <p>24. Realizar mis programaciones curriculares me resulta difícil</p> <p>25. A algunos alumnos lo único que les pido es que no me molesten mientras enseño a los demás.</p> <p>26. Hay clases en las que empleo más tiempo en llamar la atención (reñir) que en explicar.</p> <p>27. Los malos momentos personales de los estudiantes me afectan personalmente</p> <p>28. Me afecta las agresiones verbales por parte de los estudiantes</p> <p>29. Me desmotiva la falta de apoyo de los padres en problemas de disciplina de sus hijos</p> <p>30. Me afecta la rivalidad entre grupos de profesores</p> <p>31. Siento estar lejos de mi autorrealización profesional y laboral</p> <p>32. Estoy bastante distanciado del ideal de profesor con el que comencé</p> <p>33. He perdido la motivación por la enseñanza.</p> <p>34. Me desalienta la inestabilidad de mi puesto como docente en la institución educativa</p>
<b>EMAF</b>	<p>35. El aula (o aulas) en la que trabajo me resulta acogedora*</p> <p>36. Mis relaciones sociales fuera de la institución (familia, pareja, amigos, etc.) son muy buenas*</p> <p>37. Mis compañeros cuentan con mi apoyo moral y profesional*</p> <p>38. Afronto con eficacia los problemas que a veces surgen con los compañeros de trabajo*</p> <p>39. Resuelvo con facilidad los problemas del trabajo y con mis estudiantes*</p>
	<p>➤ <b>EAN: Nivel de Estrés por Ansiedad</b></p> <p>➤ <b>EDEP: Nivel de Estrés por Depresión</b></p> <p>➤ <b>ECRED: Nivel de Estrés por Creencias Desadaptativas</b></p> <p>➤ <b>EPREL: Nivel de Estrés por Presión Laboral</b></p> <p>➤ <b>EMAF: Nivel de Estrés por Afrontamiento</b></p>

• **Test de Satisfacción Laboral NTP-394 (1979) por Warr, Cook y Wall**

**Tabla 2. Dimensiones y Reactivos Test de Satisfacción Laboral NTP-394**

<i>Dimensiones</i>	<i>Reactivos</i>
<b>SLINT</b>	<p>2. ¿Qué tan satisfecho se siente con la libertad para elegir su propio método de trabajo en la institución?</p> <p>4. ¿Qué tan satisfecho se siente con el reconocimiento que obtiene por el trabajo bien hecho?</p> <p>6. ¿Qué tan satisfecho se siente con la responsabilidad que se le ha asignado en la institución?</p>

	<p>8. ¿Qué tan satisfecho se siente con la posibilidad de usar sus capacidades en la institución?</p> <p>10. ¿Qué tan satisfecho se siente con sus posibilidades de promocionar sus conocimientos en la institución?</p> <p>12. ¿Qué tan satisfecho se siente con la atención que se presta a las sugerencias que hace en su trabajo?</p> <p>14. ¿Qué tan satisfecho se siente con la variedad de tareas que realiza en su trabajo?</p>
<b>SLEXT</b>	<p>1. ¿Qué tan satisfecho se siente con las condiciones físicas de su trabajo?</p> <p>3. ¿Qué tan satisfecho se siente con sus compañeros de trabajo?</p> <p>5. ¿Qué tan satisfecho se siente con su superior inmediato?</p> <p>7. ¿Qué tan satisfecho se siente con su salario?</p> <p>9. ¿Qué tan satisfecho se siente con las relaciones entre dirección y docentes en su empresa?</p> <p>11. ¿Qué tan satisfecho se siente con el modo en que la institución educativa está gestionada?</p> <p>13. ¿Qué tan satisfecho se siente con su horario de trabajo?</p> <p>15. ¿Qué tan satisfecho se siente con la seguridad en el trabajo?</p>
	<p>➤ <b>SLINT: Factores Intrínsecos</b></p> <p>➤ <b>SLEXT: Factores Extrínsecos</b></p>

El coeficiente alfa de Cronbach se aplicó a cada instrumento de medición para garantizar que los datos obtenidos fueran sólidos. La confiabilidad interna de las herramientas, es decir, la consistencia de sus componentes fue evaluada a través de este análisis.

#### Alfa de Cronbach

- **Cuestionario de Estrés Docente ED6 (2011) por Gutiérrez, Morán, Sanz e Inmaculada**

**Tabla 3. Alfa de Cronbach Test de Estrés Docente ED6**

<i>Alfa de Cronbach</i>	<i>Valor</i>	<i>Criterio de George Mallery (2003)</i>
<b>Nivel de Estrés por Ansiedad</b>	,860	Bueno
<b>Nivel de Estrés por Depresión</b>	,908	Excelente
<b>Nivel de Estrés por Creencias Desadaptativas</b>	,690	Cuestionable
<b>Nivel de Estrés por Presión Laboral</b>	,898	Bueno
<b>Nivel de Estrés por Afrontamiento</b>	,748	Aceptable
<b>TOTAL</b>	,928	Excelente

- **Test de Satisfacción Laboral NTP-394 (1979) por Warr, Cook y Wall**

**Tabla 4. Alfa de Cronbach Test de Satisfacción Laboral NTP-394**

<i>Alfa de Cronbach</i>	<i>Valor</i>	<i>Criterio de George Mallery (2003)</i>
<b>Intrínsecos</b>	,933	Excelente



Extrínsecos	,841	Bueno
<b>TOTAL</b>	,922	Excelente

- **Alfa de Cronbach General**

**Tabla 5. Alfa de Cronbach General**

Alfa de Cronbach	Valor	Criterio de George Mallery (2003)
<b>TOTAL</b>	,948	Excelente

### 2.3 Preguntas de Investigación e Hipótesis

Se plantearon las siguientes preguntas de investigación:

- ¿Se puede caracterizar los niveles de estrés y la satisfacción laboral que tienen los docentes de la Unidad Educativa “Academia Militar San Diego”?
- ¿Existe una correlación entre el estrés y la satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa “Academia Militar San Diego”?
- ¿Se puede diseñar estrategias para la disminución del estrés y el aumento de la satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa “Academia Militar San Diego”?

Posterior a la segunda pregunta se plantearon las siguientes hipótesis:

- H1: Existe una correlación estadísticamente significativa entre el estrés y la satisfacción laboral.
- H2: Existe una relación estadísticamente significativa entre los factores sociodemográficos y las dimensiones del estrés laboral, en docentes de la Unidad Educativa “Academia Militar San Diego”.
- H3: Existe una relación estadísticamente significativa entre los factores sociodemográficos y las dimensiones de satisfacción laboral, en docentes de la Unidad Educativa “Academia Militar San Diego”.

### 2.4 Participantes

La investigación se llevó a cabo en la Unidad Educativa "Academia Militar San Diego" de la ciudad de Ibarra. El estudio incluyó a 48 maestros, 31 de los cuales eran mujeres y 17 hombres. Se recopiló información sociodemográfica a través de la encuesta, que reveló un rango de edad entre los 23 y 60 años entre los docentes. La mayoría (47) se identificó como mestiza, mientras que un maestro se identificó como afrodescendiente. La experiencia laboral de los maestros también varió significativamente, oscilando entre 1 y 22 años. En cuanto a su relación laboral, 38 docentes tenían contrato y 10 tenían relación de prestación de servicios, lo que refleja una diversidad de trayectorias laborales y vinculaciones dentro

del cuerpo docente, esta diversidad hace que el entorno educativo sea más atractivo y ofrece una variedad de perspectivas para la educación de los estudiantes.

## **2.5 Procedimientos**

El test de estrés docente ED6 (2011) y el test de satisfacción laboral NTP-394 (1979) se utilizaron para llevar a cabo una investigación sobre el bienestar docente en la Unidad Educativa "Academia Militar San Diego". Los dos tests se digitalizaron en Microsoft Forms y recibieron un consentimiento informado que especificaba el uso exclusivo de la información para fines académicos. Se solicitó y obtuvo la autorización formal del rector de la institución para garantizar el rigor ético y legal de la investigación, a través de un oficio emitido por el decanato de la facultad hacia la Institución Educativa. Previo a la aplicación de las encuestas, se les dio una breve explicación del propósito del estudio y se les enfatizó en la importancia de mantener la confidencialidad de sus respuestas. La recopilación de datos se llevó a cabo desde el 2 al 15 de abril de 2024, con su participación voluntaria.

Se utilizó la versión 25 del programa estadístico IBM SPSS Statistics después de recopilar los datos de las dos encuestas a través de la plataforma Forms y el coeficiente alfa de Cronbach se utilizó para evaluar la confiabilidad interna de cada instrumento. Adicional a ello, antes del análisis del Test de Estrés Docente ED6, se invirtieron las preguntas correspondientes a la dimensión de estrés por afrontamiento, contribuyendo a que el puntaje vaya en una misma dirección, garantizando la precisión.

## CAPÍTULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 3.1 Estadísticos Descriptivos

#### 3.1.1 Descriptivos de Estrés Docente

Tabla 6. *Estadísticos Descriptivos de Estrés Docente*

		Total de estrés por ansiedad.	Total de estrés por depresión.	Total de estrés por creencias desadaptativas	Total de estrés por presión laboral.	Total de estrés por mal enfrentamiento	TOTAL ESTRÉS
N	Válido	48	48	48	48	48	48
	Perdidos	0	0	0	0	0	0
	Media	38,5	29,67	15,92	48	9,63	132,88
	Mediana	39	31	16	48	10	137,5
	Moda	39	35	15 <sup>a</sup>	44	10	125 <sup>a</sup>
	Desviación	7,308	5,22	3,086	9,791	3,362	20,31
	Mínimo	19	19	8	26	5	86
	Máximo	50	35	20	65	20	164
	Suma	1848	1424	764	2304	462	6378
Percentiles	20	31,8	25	13,8	40,8	7	116,4
	40	37,6	29,6	15,6	46	9	132
	60	41	33	17	50	10	142
	80	45,2	35	19	57,2	11	150,2

Se convirtieron las variables de estrés laboral en escalas ordinales, con un método de categorización basado en percentiles. Primero, se identificaron los valores máximo y mínimo de cada variable de estrés laboral. Luego, siguiendo la metodología de Gutiérrez et al. (2018) se dividieron los datos en cinco partes iguales, las cuales corresponden a los percentiles 20, 40, 60 y 80. A cada uno de estos percentiles se le asignó una categoría de estrés laboral: "alto" para valores inferiores al percentil 20, "moderado" para valores entre 21 y 40, "normal" para valores entre 41 y 60, "bajo" para valores entre 61 y 80, y "muy bajo" para valores superiores al percentil 80, así se obtuvieron los valores ordinales.

#### 3.1.2 Descriptivos de Satisfacción Laboral Docente

Tabla 7. *Estadísticos Descriptivos de Satisfacción Laboral*

		Total satisfacción laboral extrínseca.	Total de satisfacción laboral intrínseca	TOTAL SATISFACCIÓN LABORAL
N	Válido	48	48	48
	Perdidos	0	0	0
Media		42	38,02	80,02
Mediana		43	37	79
Moda		44 <sup>a</sup>	37	72 <sup>a</sup>
Desviación		7,928	7,867	14,427
Varianza		62,851	61,893	208,148
Mínimo		27	14	41
Máximo		56	49	104
Suma		2016	1825	3841
Percentiles	20	34	32,8	66,8
	80	49,2	46	94,4

Para convertir las variables de escala de satisfacción laboral en variables ordinales, se empleó un proceso de categorización basado en percentiles. Según Warr et al. (1979) se determinaron los valores máximo y mínimo de cada variable de satisfacción laboral y se dividieron los datos en tres partes iguales. A cada percentil, se le asignó una categoría de la siguiente manera: los valores por debajo del 20 se clasificaron como "situación nociva", los valores entre 21 y 80 como "situación intermedia", y los valores por encima del 80 como "situación satisfactoria". Así se generaron las variables ordinales para la prueba de satisfacción laboral.

## 1.2 Caracterización de Variables

### 1.2.1 Niveles de Estrés Laboral

**Tabla 8. Nivel Total de Estrés Laboral**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Estrés muy bajo	9	18,8	18,8
	Estrés Bajo	11	22,9	41,7
	Estrés normal	10	20,8	61,5
	Estrés Moderado	9	18,8	80,3
	Estrés Alto	9	18,8	100,0
	<b>Total</b>		48	100,0

Según la Tabla 8, es preocupante que el 18,8% de docentes de la Unidad Educativa "Academia Militar San Diego" tengan estrés laboral alto, si se suman los de estrés moderado (18,8%), el total de docentes estresados asciende al 37,6%, evidenciando que podrían ser un grupo con riesgo de problemas de salud. Investigaciones como la de Mejía et al. (2019) revelan cifras alarmantes de estrés laboral docente en Centroamérica y Latinoamérica, con niveles entre 26% y 63%. Este fenómeno afecta la salud física y mental de los docentes, así como su productividad, el estrés laboral docente, puede desencadenar problemas psicofisiológicos como problemas cardiovasculares y gastrointestinales, es importante tener en cuenta que el estrés impacta también a los estudiantes, ya que un docente estresado puede tener dificultades para impartir el conocimiento y tener una buena convivencia dentro de las aulas.

### 3.2.2 Niveles de Satisfacción Laboral

**Tabla 9. Nivel Total de Satisfacción Laboral**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Situación Nociva	9	18,8	18,8
	Situación Intermedia	30	62,5	81,3
	Situación Satisfactoria	9	18,8	100,0
<b>Total</b>		48	100,0	

Según la Tabla 9 es alarmante el bajo nivel de satisfacción laboral entre los docentes de la Unidad Educativa "Academia San Diego", donde únicamente 9 de ellos manifiestan estar satisfechos. De acuerdo con De Los Heros et al. (2020) si bien estudios sobre la satisfacción laboral docente en tiempos de pandemia reportan satisfacción general, también se evidencia un porcentaje significativo de docentes con una calificación neutra. Esto puede deberse a la percepción de que algunos aspectos del entorno laboral no son relevantes para determinar su satisfacción. Es importante recalcar que lo que podría reflejar la neutralidad en la satisfacción laboral docente no solo pueden traducirse en baja productividad y un ambiente escolar negativo, sino que también puede desencadenar graves consecuencias a nivel individual y social como también puede afectar directamente la calidad de la educación y el bienestar de la comunidad educativa en general.

### 3.3 Tablas Cruzadas

#### 3.3.1 Estrés Laboral con Sexo y Autodefinición Étnica

**Tabla 10. Tabla Cruzada Sexo y Nivel Total de Estrés Laboral**

			Nivel Total de Estrés					Total
			Estrés muy bajo	Estrés Bajo	Estrés normal	Estrés Moderado	Estrés Alto	
Sexo	Hombre	Recuento	3	3	4	4	3	17

	% dentro de Sexo	17,6%	17,6%	23,5%	17,6%	17,6%	100,0%
Mujer	Recuento	6	8	6	5	6	31
	% dentro de Sexo	19,4%	25,8%	19,4%	16,1%	19,4%	100,0%
Total	Recuento	9	11	10	9	9	48
	% dentro de Sexo	18,8%	22,9%	20,8%	18,8%	18,8%	100,0%

**Tabla 11. Tabla cruzada de Autodefinición étnica y Nivel Total de Estrés Laboral**

		Nivel Total de Estrés					Total	
		Estrés muy bajo	Estrés Bajo	Estrés normal	Estrés Moderado	Estrés Alto		
Autodefinición étnica	Mestizo	Recuento	9	10	10	9	9	47
		% dentro de Autodefinición étnica	19,1%	21,3%	21,3%	19,1%	19,1%	100,0%
	Afrodescendiente	Recuento	0	1	0	0	0	1
		% dentro de Autodefinición étnica	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Total		Recuento	9	11	10	9	9	48
		% dentro de Autodefinición étnica	18,8%	22,9%	20,8%	18,8%	18,8%	100,0%

Como se puede apreciar en la Tablas 10 y 11, la mayoría de los resultados son balanceados en términos de sexo y etnia. No se observa una diferencia considerable debido al número de maestros en la población. Además, en cuanto a etnia solo existe una persona identificada como afrodescendiente, lo que impide realizar una evaluación extensa. En relación con este estudio, es importante resaltar que diversas investigaciones han evidenciado que hay diferencias notables en los grados de estrés y satisfacción en el trabajo entre hombres y mujeres. Por ejemplo, en un estudio se descubrió que el 65% de las mujeres manifestaron niveles elevados de estrés en el trabajo, en contraste con el 48% de los hombres, estos hallazgos indican que las mujeres experimentan un mayor peso emocional en el ambiente de trabajo, probablemente debido a elementos vinculados con el doble papel de empleadas y cuidadoras del hogar (Cardozo, 2017). En cuanto a la variable étnica, investigaciones recientes han demostrado que los grados de estrés y satisfacción en el trabajo difieren significativamente entre diferentes grupos étnicos. Por ejemplo, una investigación de Zavaleta (2018), reveló que el 72% de los empleados afrodescendientes reportó niveles elevados de estrés en contraste con el 50% de los empleados de procedencia caucásica.

### 1.3.2 Satisfacción Laboral con Sexo y Autodefinición Étnica

**Tabla 12. Tabla Cruzada Sexo y Nivel Total de Satisfacción Laboral**

		Nivel Total de Satisfacción Laboral			Total	
			Situación Nociva	Situación Intermedia	Situación Satisfactoria	
Sexo	Hombre	Recuento	4	7	6	17
		% dentro de Sexo	23,5%	41,2%	35,3%	100,0%
	Mujer	Recuento	5	23	3	31
		% dentro de Sexo	16,1%	74,2%	9,7%	100,0%
Total		Recuento	9	30	9	48
		% dentro de Sexo	18,8%	62,5%	18,8%	100,0%

**Tabla 13. Tabla Cruzada de Autodefinición Étnica y Nivel Total de Satisfacción**

			Situación Nociva	Situación Intermedia	Situación Satisfactoria	Total
Autodefinición étnica	Mestizo	Recuento	9	29	9	47
		% dentro de Autodefinición étnica	19,1%	61,7%	19,1%	100,0%
	Afrodescendiente	Recuento	0	1	0	1
		% dentro de Autodefinición étnica	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
Total		Recuento	9	30	9	48
		% dentro de Autodefinición étnica	18,8%	62,5%	18,8%	100,0%

Como se puede observar en las tablas 12 y 13, la mayoría de los resultados están equilibrados en cuanto a sexo y etnia en relación con la satisfacción en el trabajo. No hay una variación significativa debido al número de docentes en la población. Además, en la etnia hay un individuo reconocido como afrodescendiente, lo que dificulta llevar a cabo una evaluación exhaustiva. En una investigación de González y Rivera (2022), se descubrió que los grados de satisfacción en el trabajo también varían según el género, ya que el 70% de los hombres expresó satisfacción con su entorno laboral, en contraste con solo el 55% de las mujeres, en donde los autores mencionan que estas discrepancias podrían estar vinculadas a elementos como el bullying en el trabajo y la ausencia de reconocimiento hacia las mujeres en ambientes controlados por hombres. En cambio, en una investigación acerca de la satisfacción en el trabajo llevada a cabo por Pérez y Kim (2022) también se observan diferencias significativas entre grupos étnicos, dado que el 70% de los empleados caucásicos manifestaron satisfacción en el trabajo, en contraposición a apenas el 48% de los latinos y el 50% de los afrodescendientes. Por lo tanto, los autores proponen que las percepciones de discriminación, ausencia de respaldo organizacional y escasas oportunidades de desarrollo profesional contribuyen a niveles más bajos de satisfacción entre los trabajadores latinos y afrodescendientes.

### 3.4 Correlaciones

#### 3.4.1 Correlación Estrés Laboral y Satisfacción Laboral

**Tabla 14. Tabla de Kolmogorov Smirnov para edad y años de experiencia**

Variable o Dimensión	P. Valor
Edad	0,084
Años de Experiencia Docente	0,052
Estrés por Ansiedad	0,200 c, d
Estrés por Depresión	0,005 c
Estrés por Creencias Desadaptativas	0,006 c
Estrés por Presión Laboral	0,200 cd
Estrés por mal Afrontamiento	0,000
<b>Total Estrés</b>	<b>0,045</b>
Factores extrínsecos	0,200 cd
Factores Intrínsecos	0,074
<b>Total Satisfacción Laboral</b>	<b>0,200</b>



Como se observa en la tabla 14, el P. Valor > 0.05, de los datos siguientes factores: Edad, años de experiencia docente, estrés por ansiedad, estrés por depresión, estrés por presión laboral, total de estrés, factores intrínsecos, factores extrínsecos y el total de la satisfacción laboral siguen una distribución normal, y en caso de la variable de estrés por creencias desadaptativas y estrés por mal afrontamiento, se puede verificar que el P. Valor es < a 0,05, por lo tanto, los datos no siguen una distribución normal según los valores obtenidos en la prueba.

**Tabla 15. Correlación de Spearman**

		TOTAL ESTRÉS	TOTAL SATISFACCIÓN LABORAL
<b>TOTAL ESTRÉS</b>	Correlación de Spearman	1	,571*
	Sig. (bilateral)		,020
	N	48	48
<b>TOTAL SATISFACCIÓN LABORAL</b>	Correlación de Spearman	,571*	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	48	48

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Como se evidencia en la tabla 15, el P. Valor es de, 0,000 (P. Valor < 0,05), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación: Es decir que existe una correlación estadísticamente significativa entre el estrés y la satisfacción laboral de la Unidad Educativa Academia Militar “San Diego”.

El coeficiente de correlación de Spearman es de 0.571 (P. valor < 0.05), que según Núñez Aguilar (2023) es una correlación positiva considerable.

La correlación es positiva debido a que, en el Cuestionario de Estrés Docente, a mayor puntaje obtenido hay un menor nivel de estrés, y en el Test de Satisfacción Laboral NTP-394, a presencia de mayor puntaje obtenido hay mayor satisfacción laboral, en otras palabras: A menor estrés, mayor satisfacción laboral en los docentes.

Como se ve en muchos estudios con resultados similares, autores como: Chiang et al. (2018) concluyen en una investigación que; a mayor percepción de las variables de satisfacción laboral y mayor control sobre el trabajo, los trabajadores presentaron menor grado de estrés. Además, se menciona que el apoyo social y las buenas relaciones con sus compañeros son un factor importante y que puede llegar a influir en los niveles de estrés que presenten los

trabajadores. En contraste a estos resultados, Quinto et al. (2023) descubren que el estrés y la satisfacción laboral se encuentran inversamente relacionados. Esto significa que, cuando el estrés disminuye, la satisfacción laboral aumenta. De esta manera, se confirma que las distintas dimensiones del estrés laboral están vinculadas con las de la satisfacción laboral.

### 3.4.2 Hipótesis de Estrés y Datos Sociodemográficos

#### 3.4.2.1 Estrés y Sexo

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

**Tabla 9. Estadístico U de Mann-Whitney de Estrés**

Estadísticos de prueba <sup>a</sup>	
	TOTAL ESTRÉS
U de Mann-Whitney	258,500
W de Wilcoxon	754,500
Z	-,108
Sig. asintótica(bilateral)	,914

a. Variable de agrupación: Sexo

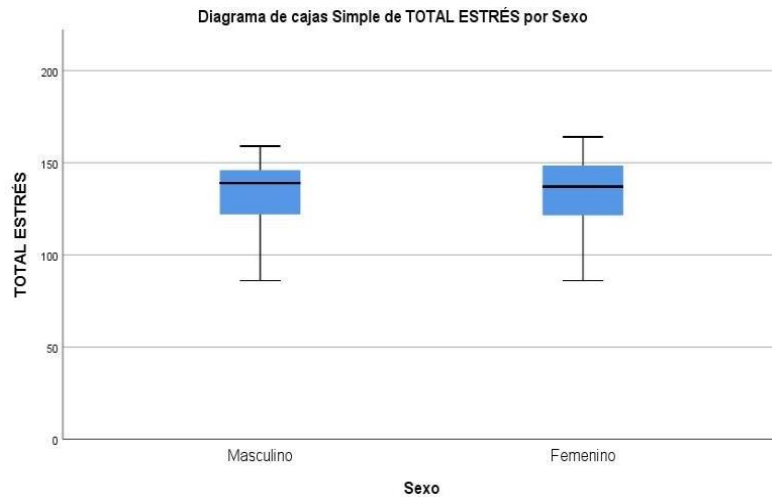
b. No corregido para empates.

Como el P. Valor es de 0,914 (P. Valor >0,05), por lo tanto, se acepta la hipótesis nula (H0); es decir: no existe una diferencia estadísticamente significativa entre Estrés Laboral y Sexo y se rechaza la hipótesis de investigación.

**Tabla 17. Informe total de Estrés y Sexo**

TOTAL ESTRÉS			
Sexo	Media	N	Desv. Desviación
Hombres	133,59	17	18,984
Mujeres	132,48	31	21,298
<b>Total</b>	<b>132,87</b>	<b>48</b>	<b>20,310</b>

**Figura 1. Cajones de la Mediana de Sexo con respecto al Estrés**



Como se puede apreciar en la tabla 17 y en la figura 1, las diferencias de las medias entre el estrés y el sexo no son significativas en el estudio realizado.

Autores, como García (2020) explica que, si bien en su estudio no se encontró diferencias en el estrés laboral en referencia al sexo entre docentes, sí se pudo evidenciar una relación con respecto a los factores psicosociales y la experiencia laboral. Contrario a los resultados obtenidos, Garcés et al. (2023) mencionan que; en un estudio realizado, en docentes universitarios se concluyó, con que el sexo femenino presento mayores niveles de estrés en comparación a los docentes del sexo masculino, además recalco que esto se podría deber múltiples factores como la carga laboral y las relaciones interpersonales en el ambiente laboral.

**3.4.2.2 Estrés con Etnia**

Como obtuvimos dos poblaciones a comparar se utilizó como estadístico Kruskal Wallis.

**Figura 2. Prueba de Hipótesis de Kruskal Wallis de Total de Estrés y Autodefinition Étnica**

Resumen de prueba de hipótesis				
	Hipótesis nula	Prueba	Sig.	Decisión
1	La distribución de TOTAL ESTRÉS es la misma entre las categorías de Autodefinition étnica.	Prueba de Kruskal-Wallis para muestras independientes	,539	Retener la hipótesis nula.

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

**Tabla 10. Informe total de Estrés y Autoidentificación Étnica**

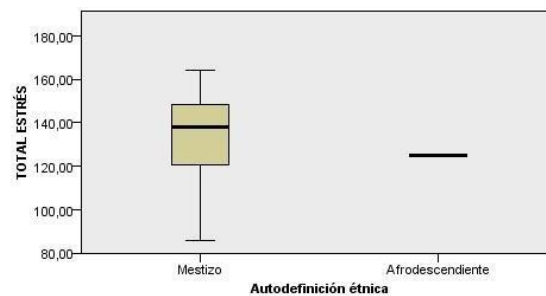
---

<b>TOTAL ESTRÉS</b>
---------------------

---

Autodefinición étnica	Media	N	Desv. Desviación
Mestizo	133,04	47	20,496
Afrodscendiente	125,00	1	
<b>Total</b>	<b>132,87</b>	<b>48</b>	<b>20,310</b>

**Figura 3. Prueba de Kruskal-Wallis de Estrés y Autodefinición Étnica**



N total	48
Estadístico de contraste	,377
Grados de libertad	1
Sig. asintótica (prueba bilateral)	,539

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

Como se puede constatar en la figura 3, el P. valor es de,0,539 (P Valor > a 0,05), por consiguiente, se acepta la hipótesis nula (H0), es decir: No existe una diferencia estadísticamente significativa entre el estrés y la etnia.

Si bien estudios similares autores como, Alvitez (2019) menciona que, no se encontró una relación directa entre la etnia y el nivel de estrés en docentes, recalca que, existen factores psicosociales, como la carga de trabajo y las relaciones interpersonales, son los principales contribuyentes al estrés docente en todos los niveles educativos. Estos hallazgos resaltan la necesidad de implementar estrategias de intervención enfocadas el bienestar de los educadores. En la mejora de las condiciones psicosociales en el ámbito laboral para promover el bienestar de los educadores y también para garantizar un proceso de enseñanza-aprendizaje óptimo y de calidad. Es importante mencionar que la relación entre la etnia y el estrés laboral es un tema complejo y aún está en investigación. Los resultados mencionados anteriormente pueden ofrecer algunas perspectivas sobre esta relación, pero se necesitan más

investigaciones para comprenderla de mejor manera y poder contrastar con otras investigaciones los resultados que se pueden obtener y tener diferentes perspectivas.

### 3.4.3 Hipótesis de Satisfacción Laboral y Datos Sociodemográficos

#### 3.4.3.1 Satisfacción con Sexo

**Tabla 11. Estadístico U de Mann-Whitney de Satisfacción Laboral**

Estadísticos de prueba <sup>a</sup>	
TOTAL SATISFACCIÓN LABORAL	
U de Mann-Whitney	226,500
W de Wilcoxon	722,500
Z	-798
Sig. asintótica(bilateral)	,425

a. Variable de agrupación: Sexo

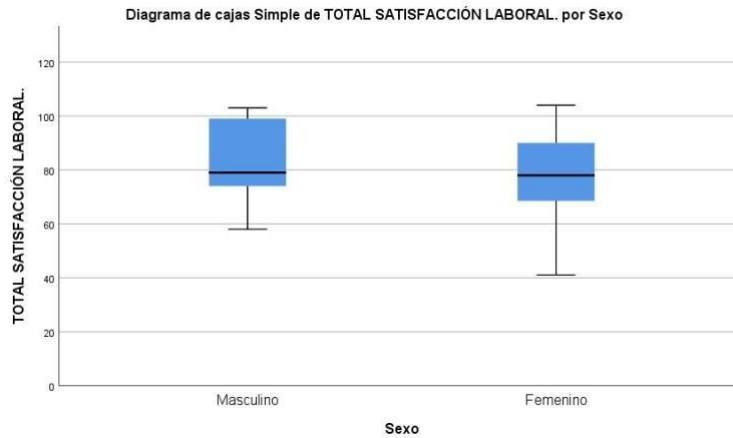
b. No corregido para empates.

El P. Valor es de 0,425 (P Valor > 0,05), por consiguiente, se acepta la hipótesis nula (H0); es decir; No existe una diferencia estadísticamente significativa entre el sexo y la satisfacción laboral.

**Tabla 12. Informe total de Satisfacción Laboral y Sexo**

TOTAL SATISFACCIÓN LABORAL			
Sexo	Media	N	Desv. Desviación
Masculin o	82,59	17	15,411
Femenino	78,61	31	13,916
<b>Total</b>	<b>80,02</b>	<b>48</b>	<b>14,427</b>

**Figura 4. Cajones de la Mediana de Sexo con respecto a la Satisfacción Laboral**



Como se puede observar en la tabla 20 y en la figura 4, las diferencias entre las medias no tienen significancia considerable.

En contraste a los resultados obtenidos se ha encontrado resultados similares en diferentes investigaciones. Autores como; Cardoza et al., (2019) mencionan que, no se encontró mayor significancia de la manera en la que incide el grado de satisfacción laboral con respecto los trabajadores tanto del sexo masculino como del femenino; adema recalca que, existe una relación positiva alta entre la satisfacción con la vida y la satisfacción laboral, es decir, que el incremento o disminución en los niveles de una variable se relaciona directamente con los niveles de la otra. Al contrario, también existen investigaciones realizadas por autores como; Ayala et al. (2019) donde mencionan en los resultados de su estudio que; las mujeres, en general, experimentan un nivel más alto de satisfacción laboral en comparación con los varones, lo que puede deberse a una variedad de factores. Por un lado, las mujeres pueden tener menores expectativas hacia el empleo, lo que les permite enfocarse en aspectos más significativos de su vida laboral y personal, como la calidad de vida, la flexibilidad y el equilibrio entre trabajo y familia, lo que les permite conciliar mejor la vida laboral y personal.

### 3.4.3.2 Satisfacción Laboral y Etnia

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

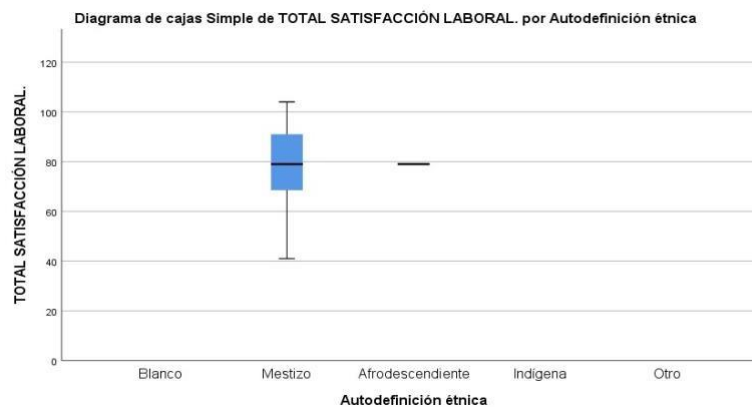
**Figura 5. Prueba de Hipótesis de Kruskal Wallis de Total de Satisfacción Laboral y Autodefinición Étnica**

Resumen de prueba de hipótesis				
	Hipótesis nula	Prueba	Sig.	Decisión
1	La distribución de TOTAL SATISFACCIÓN LABORAL. es la misma entre las categorías de Autodefinición étnica.	Prueba de Kruskal-Wallis para muestras independientes	1,000	Retener la hipótesis nula.

Se muestran significaciones asintóticas. El nivel de significación es de

**Tabla 21. Informe Total de Satisfacción Laboral y Autodefinición Étnica**

TOTAL SATISFACCIÓN LABORAL			
Autodefinición étnica	Media	N	Desv. Desviación
Mestizo	80,04	47	14,583
Afrodescendiente	79,00	1	
<b>Total</b>	<b>80,02</b>	<b>48</b>	<b>14,427</b>

**Figura 6. Cajones con la mediana de total de satisfacción laboral son respecto a la autodefinición étnica**

Como se puede observar en la figura 6, P. valor es de 1,000 (P Valor > a 0,05), se acepta la hipótesis nula (H0); Es decir: No existe una diferencia estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y la autodefinición étnica.

En contraste a los resultados obtenidos en la presente investigación autores como; Castro et al. (2020) en su investigación se menciona que, se encontró que la etnia, al ser evaluada de forma conjunta incluyendo todos los grupos étnicos, tiene una influencia significativa en la satisfacción laboral. Esto significa que, en general, existen diferencias en el nivel de satisfacción laboral entre los distintos grupos étnicos que habitan en Colombia. Adicionalmente, se evidenció que otros factores como la edad, el estrato socioeconómico, el estado civil, el medio de transporte utilizado para llegar al trabajo y la calidad del empleo también son determinantes en el nivel de satisfacción laboral que experimentan en su trabajo. Cabe resaltar que en este estudio también se mencionó que, no solo el factor étnico influye en la satisfacción laboral, sino que también se ve influenciada por una serie de factores sociodemográficos y laborales que interactúan entre sí para determinar la experiencia individual de cada trabajador.

### 3.5 Relación del Estrés Docente y la Satisfacción Laboral

Los hallazgos del estudio acerca de la correlación entre el estrés de los profesores y la satisfacción en el trabajo son coherentes en indicar que hay una correlación positiva entre

ambos constructos; dicho de otra manera, un incremento en el nivel de estrés se vincula con un incremento en la insatisfacción en el trabajo.

Esta investigación pretende determinar el estrés y su incidencia en la satisfacción laboral en los docentes de la "Unidad Educativa Academia Militar San Diego". Para esto se revisan investigaciones similares, tal es el caso de Vallejo (2022), quien menciona que existen factores organizacionales que afectan a estas variables como por ejemplo mala organización, falta de cohesión y la sobrecarga laboral pueden elevar el nivel de estrés y como consecuencia influir considerablemente la satisfacción de los trabajadores.



## **CAPÍTULO IV: PROPUESTA**

### **4.1 Nombre de la Propuesta**

Guía Didáctica para aminorar el estrés y aumentar la satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa “Academia Militar San Diego”

### **4.2 Introducción de la Guía**

La Unidad Educativa “Academia Militar San Diego” se enfrenta a un desafío crítico: altos niveles de estrés y bajos niveles de satisfacción laboral entre sus docentes. Esta situación, preocupante por sí misma, adquiere una mayor importancia cuando se considera su impacto en el bienestar de los educadores, la calidad de la enseñanza y, en última instancia, el aprendizaje de los estudiantes. Como señalan Cantón y Téllez (2016), la satisfacción laboral de los profesores es un factor esencial que influye en su motivación, compromiso y desempeño, además de afectar el bienestar de los estudiantes. Por lo tanto, es crucial tomar medidas para abordar este problema y crear un entorno laboral que favorezca el desarrollo profesional y personal de los docentes.

Cuando los docentes experimentan altos niveles de satisfacción laboral, se sienten valorados, motivados y empoderados para ofrecer una enseñanza de alta calidad, esto se traduce en un mayor compromiso con sus estudiantes, un enfoque más innovador en las prácticas pedagógicas y un ambiente de aprendizaje más positivo y estimulante.

Diversos estudios han demostrado la estrecha relación entre la satisfacción laboral docente y el rendimiento académico de los estudiantes. González (2021), afirma que los estudiantes de profesores satisfechos con su trabajo tienden a obtener mejores resultados en las pruebas estandarizadas y a mostrar una mayor participación en el aula. Además, a mayor satisfacción laboral de los docentes, mayor es su desempeño tanto dentro como fuera de la Unidad Educativa, lo que reduce significativamente las probabilidades de experimentar estrés.

Incrementar la satisfacción laboral de los docentes es esencial no solo para el bienestar individual de los educadores y la calidad de la enseñanza actual, sino también como una inversión en el futuro de la educación.

Para elevar la satisfacción laboral de los docentes, es fundamental implementar estrategias que aborden diversas dimensiones del bienestar docente, estas pueden incluir la mejora de las condiciones laborales, la promoción de un equilibrio adecuado entre trabajo y vida personal, la oferta de oportunidades de desarrollo profesional continuo, y el fomento de un ambiente de apoyo y colaboración entre colegas. Además, reconocer y valorar el trabajo de los docentes, ofrecerles autonomía en sus métodos de enseñanza y brindarles recursos adecuados para desempeñar su labor, son acciones clave que pueden mejorar significativamente su satisfacción laboral.

Esta guía didáctica tiene como objetivo proporcionar herramientas y estrategias prácticas para mitigar el estrés laboral y aumentar la satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa “Academia Militar San Diego”. A través de un enfoque integral que aborda las diferentes dimensiones del bienestar docente, esta guía busca crear un entorno laboral

propicio para el florecimiento profesional y personal de los educadores, en beneficio de la calidad educativa y el futuro de los estudiantes.

### 4.3 Objetivo de la Guía Didáctica

Reducir los niveles de estrés y elevar la satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa “Salinas”.

### 4.4 Contenidos de la Guía Didáctica

#### 4.4.1 Estrés laboral

#### 4.4.2 Satisfacción laboral

### 4.5 Estrategias

#### 4.5.1 Taller N° 1

- a. **Nombre del taller:** Bienestar docente: Estrategias para el manejo del estrés
- b. **Lugar:** Auditorio de la Unidad Educativa “Academia Militar San Diego”
- c. **Tiempo de duración:** 3 horas
- d. **Objetivo:**
  - Brindar a los docentes herramientas y estrategias efectivas para identificar, comprender y gestionar el estrés en el ámbito laboral, promoviendo su bienestar físico, mental y emocional.
- e. **Contenidos:**
  - Módulo 1: El estrés en la vida docente
  - Módulo 2: Identificando mis detonantes de estrés
  - Módulo 3: Estrategias para el manejo del estrés
  - Módulo 4: Fortaleciendo la resiliencia
- f. **Destrezas a desarrollar:**
  - Autoconocimiento e identificación de factores estresores individuales.
  - Aplicación de técnicas de relajación y respiración profunda.
  - Práctica de mindfulness y atención plena.
  - Implementación de hábitos saludables para el bienestar integral.
  - Desarrollo de habilidades de gestión del tiempo y organización efectiva.
  - Fortalecimiento de la comunicación asertiva y resolución de conflictos.

#### g. Desarrollo del Taller:

ACTIVIDADES	DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD	TIEMPO	RECURSOS	EVALUACIÓN
Bienvenida	Presentación de los objetivos del taller y dinámica de presentación.	15 min	Diapositivas, fichas de presentación.	Participación en la dinámica.

Módulo 1: El estrés en la vida docente	Explicación sobre la definición y naturaleza del estrés, factores estresores en el contexto educativo y su impacto en el bienestar del docente.	<b>25 min</b>	Diapositivas.	Participación en la discusión.
Módulo 2: Identificando mis detonantes de estrés	Ejercicios de autoconocimiento para reconocer los factores estresores individuales,	<b>30 min</b>	Hojas de trabajo, bolígrafos.	Análisis de los registros de estrés, autoevaluación.
	técnicas de registro y monitoreo del estrés.			
Pausa activa	Pequeña dinámica de estiramiento.	<b>10 min</b>	-	-
Módulo 3: Estrategias para el manejo del estrés	Taller práctico de técnicas de relajación y respiración profunda, hábitos saludables para el bienestar integral (alimentación, sueño y actividad física), gestión del tiempo y organización efectiva, comunicación asertiva y resolución de conflictos.	<b>45 min</b>	Videos instructivos, colchonetas, hojas de trabajo.	Observación de la participación en los ejercicios, autoevaluación.
Módulo 4: Fortaleciendo la resiliencia	Explicación sobre el concepto de resiliencia y su importancia, estrategias para desarrollar la resiliencia personal, cultivando una actitud positiva y buscando apoyo social y profesional.	<b>30 min</b>	Diapositivas, hojas de trabajo.	Preguntas y respuestas, participación en la discusión.
Ejercicio de Autocuidado	Actividad práctica para desarrollar un plan de autocuidado personal y compartir en pequeños grupos.	<b>20 min</b>	Hojas de trabajo, bolígrafos.	Revisión y discusión de los planes de autocuidado.

Cierre y Evaluación	Resumen de los puntos clave del taller, espacio para preguntas y respuestas, evaluación del taller por parte de los participantes.	<b>20 min</b>	Cuestionarios de evaluación, rotafolio	Cuestionarios de evaluación completados.
---------------------	--	---------------	--	--

#### 4.5.2 Taller N°2

- a) **Nombre:** Fortaleciendo el Bienestar y la Satisfacción Laboral Docente.
- b) **Lugar:** Auditorio de la Unidad Educativa “Academia Militar San Diego”.
- c) **Tiempo de Duración:** 3 horas
- d) **Objetivo:**
- Fortalecer el bienestar y la satisfacción laboral de los docentes, brindándoles herramientas y estrategias para enfrentar los retos del día a día y construir un ambiente de trabajo positivo y motivador.
- e) **Contenidos:**
- Módulo 1: La satisfacción laboral docente, clave para el éxito.
  - Módulo 2: La importancia de un docente satisfecho.
  - Módulo 3: Estrategias para cultivar la satisfacción laboral.
  - Módulo 4: El papel de la institución en el fomento de la satisfacción.
  - Módulo 5: Cultivando la motivación y la pasión por la enseñanza.
- f) **Destrezas a desarrollar:**
- Habilidades de autoconocimiento y autocuidado.
  - Técnicas de manejo del estrés y las emociones.
  - Estrategias de comunicación efectiva y resolución de conflictos.
  - Habilidades para el trabajo en equipo y la colaboración.
  - Técnicas para mantener la motivación y la pasión por la docencia.
- g) **Desarrollo del Taller:**

ACTIVIDADES	DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD	TIEMPO	RECURSOS	EVALUACIÓN

Bienvenida	<p>Recepción y bienvenida a los participantes.</p> <p>Presentación del taller junto con una dinámica de presentación para conocerse entre sí.</p>	<b>15 min</b>	<p>Proyector, material impreso con información sobre el taller, hojas y bolígrafos para la dinámica de presentación.</p>	<p>Participación activa en la bienvenida y la dinámica de presentación.</p> <p>Comprensión clara de los objetivos y la metodología del taller.</p>
Módulo 1: La satisfacción laboral docente, clave para el éxito.	<p>Exposición introductoria sobre el concepto, dimensiones y factores de la satisfacción laboral docente.</p> <p>Dinámica grupal para identificar los efectos de la satisfacción en el docente y la institución.</p>	<b>30 min</b>	<p>Diapositivas, material impreso con información sobre la satisfacción laboral docente, hojas y bolígrafos para la dinámica grupal.</p>	<p>Participación activa en la exposición y la dinámica grupal. Reflexión individual clara y concisa.</p>

## CONCLUSIONES

- El estudio realizado afirma que el estrés tiene una incidencia significativa en la satisfacción laboral de los docentes en la Unidad Educativa Academia Militar "San Diego". Los resultados demuestran que los docentes que presentan un nivel de estrés bajo tienden a encontrarse más satisfechos en su ambiente laboral.
- Se encontró una correlación estadísticamente significativa entre el estrés y la satisfacción laboral o que significa que, mientras los docentes estén más estresados o tengan niveles más altos de estrés, tienden a presentar niveles más bajos de satisfacción laboral.
- Se desarrolló una guía didáctica que comprende de dos talleres cuyo objetivo es de disminuir el estrés y aumentar la satisfacción laboral en los docentes, lo que puede ayudar a mejorar el ambiente y el desempeño en lugar de trabajo y también manejar de manera más adecuada las relaciones laborales tanto entre docentes, como en relación docente- estudiante.

**RECOMENDACIONES**

- Se sugiere realizar estudios con muestras más grandes y representativas de docentes de diferentes tipos de instituciones (fiscales, particulares y fiscomisionales) con el fin de obtener resultados más precisos y aplicables a diversos contextos educativos.
- Se recomienda promover técnicas de relajación para disminuir los niveles de estrés, e dar a conocer sobre técnicas de autoconocimiento enfocadas en el establecimiento de metas personales y profesionales con el fin de lograr un mayor nivel de bienestar y satisfacción en los docentes en aspectos de su vida personal y vida profesional.
- Se recomienda aplicar la guía didáctica planteada con el objetivo de que los docentes aprendan a manejar los niveles estrés y por ende también se sientan más satisfechos, ya que esto puede contribuir al mejoramiento del ambiente laboral de los docentes y de todo el personal de la Unidad Educativa.

## BIBLIOGRAFÍA

- Alvites-Huamaní, C. G. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos Y Representaciones*, 7(3), 141–178. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.393>
- Angulo, D. J. B., Nivelá, C. D. L. D., Chiriguayo, J. T. A., Zúñiga, G. A. P., y de León, T. A. A. (2020). La relajación y estrés laboral en el personal docente: una revisión sistemática. *Lecturas: Educación Física y Deportes*, 25(266).
- Arias, W., Sánchez, M., y Ceballos, K. (2017). Síndrome de burnout, satisfacción laboral y relaciones interpersonales en profesores de una institución educativa de Arequipa. *Acta Psicológica Peruana*, 2(1), 118-139.
- Ayala Calvo, J. C., y Grupo de Investigación FEDRA. (2019). La satisfacción laboral desde la perspectiva de género: Un análisis empírico mediante modelos logit y probit.
- Babativa, D. (2017). *Psicología organizacional*.
- Bazurto, M. A. R., y Macías, T. M. D. (2021). Afrontamiento al estrés por teletrabajo en docentes de la Unidad Educativa Emilio Bowen Roggiero. *Dominio de las Ciencias*, 7(1), 133-146.
- Bejarano, M. A. G., Suárez, R. J. P., y Vera, M. F. A. (2018). La satisfacción laboral y su efecto en la satisfacción del cliente, un análisis teórico. *INNOVA Research Journal*, 3(8), 140-146.
- Botella Nicolás, A. M., y Ramos Ramos, P. (2019). Investigación-acción y aprendizaje basado en proyectos. Una revisión bibliográfica. *Perfiles educativos*, 41(163), 127-141.
- Cantón Mayo, I., y Téllez Martínez, S. (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores. *Revista Lasallista de investigación*, 13(1), 214-226.
- Cardoza Sernaqué, M. A., Hidalgo Salinas, L., Peña Romero, J., y Torres Solano, C. (2019). Satisfacción con la vida y satisfacción laboral. UCV-HACER. *Revista de Investigación y Cultura*, 8(1), 75-84.
- Cardozo, A. (2017). La presencia de estrés en el profesorado según sexo y contexto laboral. *Revista de Investigación Psicológica*, 43.



- Castro-Aristizabal, G., Camacho Jiménez, D. C., y Prado Flórez, J. F. (2020). El autorreconocimiento étnico como determinante en la satisfacción laboral: Un estudio empírico para Santiago de Cali, 2013. *Revista de Ciencias Económicas*, 38(2), 44-70. <https://doi.org/10.15517/rce.v38i2.41563>
- Cedillo, A. C. (2022). *Manual de orientación educativa: teoría y práctica de la psicopedagogía* (Vol. 173). Narcea Ediciones.
- Chiang M, Riquelme G, Rivas P, 2018. Relación entre satisfacción laboral, estrés laboral y sus resultados en trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. *Ciencia y Trabajo*. Sep-Dic; 20 [63]: 178-186).
- Chiavenato, I. (2018). Parte 1 Introducción a la Teoría General de la Administración.
- De Los Heros Rondenil, M. G., Murillo López, S. C., y Solana Villanueva, N. (2020). Satisfacción laboral en tiempos de pandemia: el caso de docentes universitarios del área de salud. *Revista de Economía del Caribe*, (26), 1-21.
- Dumont, J. R. D., Cuadros, M. J. L., Cárdenas, J. V. T., y Haro, L. R. C. (2023). Satisfacción laboral: algunas consideraciones. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 28(101), 158-170.
- Escalante Tito, C. (2017). Factores que influyen en la satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia.
- Fayol, H. (1916). *Administración industrial y general*. Dunod.
- Garcés-Delgado, Y., García-Álvarez, E., López-Aguilar, D. y Álvarez-Pérez, P. R. (2023). Incidencia del género en el estrés laboral y burnout del profesorado universitario. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 21(3), 41-60. <https://doi.org/10.15366/reice2023.21.3.003>
- García Lino, Maritza Elizabeth. (2020). Estrés laboral en docentes de enseñanza secundaria de una institución pública de la ciudad de Manta. *Revista San Gregorio*, (43), 140-154. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i43.1412>
- Gaspirc, T. (2016). Estrés laboral y procesos cognitivos en la interpretación sanitaria: un estudio de causas y consecuencias del estrés en los casos de interpretación sanitaria en hospitales públicos eslovenos.

- González, M. (2021). Análisis de la satisfacción laboral del profesorado de formación profesional: Análisis factorial confirmatorio. *Foro educacional*, 36, 47-78.
- González, M., y Rivera, L. (2022). Satisfacción y estrés laboral en el contexto corporativo. *Revista de Psicología Laboral*, 18(2), 45-58.
- Gusso, H. L., Alvarenga, A. D. S., Nunes, P. P., Nunes, M. F. O., Luca, G. G. D., y Oliveira, M. Z. D. (2019). Psicología Organizacional y del Trabajo en el Sur de Brasil: características de los profesionales, de la actuación y de los contextos de trabajo. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 19(3), 644-652.
- Gutiérrez, J. D., Morán, J. M., Sanz, J., y Inmaculada, M. (2011). ED-6: A new instrument for the assessment of stress in teachers. *Psicothema*, 23(4), 668-675.
- Hermosa-Bosano, C., Paz, C., Hidalgo-Andrade, P., García-Manglano, J., Chalezquer, C. S., López-Madrilal, C., y Serrano, C. (2021). Síntomas de depresión, ansiedad y estrés en la población general ecuatoriana durante la pandemia por COVID-19. *Revista Ecuatoriana de Neurología*, 30(2), 40-47.
- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. (2020). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*.
- Herzberg, F. (1968). *El trabajo y la naturaleza del hombre*. World Publishing.
- Hrlog. (2022). Qué tipos de estrés laboral existen. Obtenido de: <https://hrlog.es/actualidad/que-tipos-de-estres-laboral-existen/#:~:text=El%20estr%C3%A9s%20laboral%20epis%C3%B3dico%20es,en%20un%20lapso%20de%20tiempo>.
- Lewin, K. (1947). Fronteras en la dinámica de grupos. *Human Relations*, 1(2), 143-153.
- López, O. A. N. (2019). Revisión teórica documental sobre el estrés laboral y el impacto de las estrategias de afrontamiento para la prevención y manejo del estrés. *Boletín informativo cei*, 6(3), 15-24.
- Manosalvas Vaca, C. A., Manosalvas Vaca, L. O., y Nieves Quintero, J. (2015). El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación. *AD-minister*, (26), 5-15.

- Maslow, A. H. (1943). Una teoría de la motivación humana. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.
- Mayo, E. (1933). *Los problemas humanos de una civilización industrial*. Macmillan.
- Mejía, C. R., Chacón, J. I., Enamorado-Leiva, O. M., Garnica, L. R., Chacón-Pedraza, S. A., y García-Espinosa, Y. A. (2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 28(3), 204-211. De los Heros
- Meléndez, J. S., y Bardales, J. M. D. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1510-1523.
- Moncada Rodríguez, B. E., Suárez Llucca, M. P., Duque Córdova, L., y Escobar Segovia, K. F. (2021). Estrés Laboral en personal médico y enfermería de atención primaria ante la emergencia sanitaria por covid-19. *Perfiles*, 1(25), 13-23.
- Novoa Chapilliquén, S. M. (2016). Factores que influyen en el estrés de los docentes del nivel de educación secundaria del colegio San José de Monterrico.
- Ojeda, E. (2023). Diferencias entre el eustrés y el distrés: Metacontratas. Obtenido de <https://www.metacontratas.com/diferencias-entre-el-eustres-y-el-distres/>
- Onofre Pérez, L. M. (2021). Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n.º 1, Quito, en el año 2019 (Master's thesis, Quito, EC: Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador).
- Pedraza Melo, N. A. (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Innovar*, 30(76), 9-23.
- Pérez, S., y Kim, Y. (2022). Satisfacción laboral en contextos multiculturales. *Journal of Organizational Behavior*, 33(4), 450-468.
- Quinto Reyes, P., G., Merchán Espinoza, B. D., y Bastidas Bolaños, C. M. (2023). Estrés y satisfacción laboral en gestores de una empresa de cobranza en Guayaquil, Ecuador. *Saberes del Conocimiento*, 7(1), 348-361.  
[https://doi.org/10.26820/recimundo/7.\(1\).enero.2023.348-361](https://doi.org/10.26820/recimundo/7.(1).enero.2023.348-361)

- Rodríguez, J. J. V. (2017). Conceptualización en la psicología organizacional y del trabajo: necesidad de congruencia con fenómenos y hechos. *Quaderns de psicologia. International journal of psychology*, 19(1), 89-100.
- Rodríguez, M., y Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigación de corte transversal. *Revista médica sanitas*, 21(3), 141-147.
- Romero, J. L. M., y Rosado, Z. M. M. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*.
- Salas, I. X. T., Cuevas, S. C. C., Machaca, J. E. C., y García, J. L. C. (2021). Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de una Municipalidad Provincial de Puno, Perú. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 6(10), 3-14.
- Sandoval, K. D., Morote-Jayacc, P. V., Moreno-Molina, M., y Taype-Rondan, A. (2023). Depresión, estrés y ansiedad en estudiantes de Medicina humana de Ayacucho (Perú) en el contexto de la pandemia por COVID-19. *Revista Colombiana de psiquiatría*, 52, S77-S84.
- Saquisela, S. I. (2020). 593 digital Publisher. 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. Obtenido de:  
[https://www.593dp.com/index.php/593\\_Digital\\_Publisher/article/view/408/607](https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/408/607)
- Sarsosa-Prowesk, K., y Charria-Ortiz, V. H. (2018). Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. *Universidad y salud*, 20(1), 44-52.
- Silva, L. A. A., Marín, B. M. E., y Baldeón, S. M. R. (2018). Rol del Psicólogo Organizacional en la gestión de Talento Humano. *PODIUM*, (33), 79-90.
- Taylor, F. W. (1911). *Los principios de la administración científica*. Harper & Brothers.
- Valero, E. J. R. (2019). Psicología Organizacional como Componente Determinante de la Gerencia Interdisciplinaria. *Revista Scientific*, 4(14), 101-119.
- Vallejo, R. (2022). Universidad Andina Simón Bolívar. Obtenido de El estrés laboral y su relación con la satisfacción laboral:  
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8608/1/T3768-MGTH-Vallejo-El%20estres.pdf>

- Vásquez Fonseca, V. M., Gómez Pasos, J. C., Martínez, J., y Salgado, A. (2019). Relación entre el burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. *Salud (i) Ciencia*, 23(4), 1-10.
- Warr, P., Cook, J. D., y Wall, T. D. (1979). The development and validation of a scale of job satisfaction. *Journal of Occupational Psychology*, 52(2), 15-34.
- Zavaleta Salinas, H. V. (2018). Estrés laboral en el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la Red 8 del distrito de San Martín de Porres, 2018.

## ANEXOS

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

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

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

#### Cuestionario

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

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

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

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

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

### **A MAYOR PUNTAJE-MAYOR SATISFACCIÓN**

#### **Cuestionario**

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



### Anexo 3. Oficio de Decano



FACULTAD DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA  
FECYT

Ibarra, 1 de abril de 2024

Reverendo Padre  
Roberto Estrada  
RECTOR DE LA UNIDAD EDUCATIVA ACADEMIA MILITAR SAN DIEGO

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 **ORTEGA QUILCA EDISON ALEJANDRO**, C.C.:100477067-1 del octavo nivel de la carrera de Psicología, de la Facultad de Educación, Ciencia y Tecnología (FECYT) de la UTN, pueda aplicar una encuesta (virtual o física) a los docentes de la institución, en aproximadamente 15 minutos, en el transcurso de la primera semana de abril del 2024, para el desarrollo de la investigación "El estrés y su incidencia en la satisfacción laboral en los docentes", información que es anónima y confidencial. Cabe resaltar que, los resultados obtenidos de la encuesta y la guía didáctica desarrollada sobre la base de 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