



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE**  
**FACULTAD DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA**  
**CARRERA: PSICOLOGÍA**

**INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN  
CURRICULAR, MODALIDAD PRESENCIAL**

**TEMA:**

**“EL ESTRÉS Y SU INCIDENCIA EN LA SATISFACCIÓN LABORAL  
EN LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA MODELO  
PRESIDENTE VELASCO IBARRA DE LA CIUDAD DE IBARRA”**

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de *LICENCIADO EN  
PSICOLOGÍA***

**Línea de investigación: Desarrollo social y comportamiento humano.**

**AUTOR(A):**

**Jefferson Benjamín Campos Narvárez**

**DIRECTOR(A):**

**Jorge Edmundo Gordón Rogel**

**Ibarra, enero 2025**



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE**  
**DIRECCIÓN DE BIBLIOTECA**

**1. IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA**

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

| DATOS DE CONTACTO    |   |                 |            |
|----------------------|---|-----------------|------------|
| CÉDULA DE IDENTIDAD: | 0803080217                                  |                 |            |
| APELLIDOS Y NOMBRES: | Campos Narváez Jefferson Benjamín           |                 |            |
| DIRECCIÓN:           | Luis Fernando Villamar 472, y Manuel España |                 |            |
| EMAIL:               | jbcamposn@utn.edu.ec                        |                 |            |
| TELÉFONO FIJO:       | 062512335                                   | TELÉFONO MÓVIL: | 0958757453 |

| DATOS DE LA OBRA            |  |
|-----------------------------|--|
| TÍTULO:                     | "El estrés y su incidencia en la satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa Modelo Presidente Velasco Ibarra de la ciudad de Ibarra". |
| AUTOR (ES):                 | Jefferson Benjamín Campos Narváez  |
| FECHA: DD/MM/AAAA           | 28/01/2025   |
| SOLO PARA TRABAJOS DE GRADO |  |
| PROGRAMA:                   | <input checked="" type="checkbox"/> GRADO <input type="checkbox"/> POSGRADO  |
| TÍTULO POR EL QUE OPTA:     | Licenciatura en Psicología   |
| ASESOR /DIRECTOR:           | Mgtr. Jorge Edmundo Gordón Rogel/Mgtr. Anabela Salome Galárraga Andrade  |

**2. CONSTANCIAS**

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

Ibarra, a los 28 días del mes de enero de 2025

**EL AUTOR:**

(Firma)   
Nombre: Jefferson Benjamín Campos Narváez



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE  
DIRECCIÓN DE BIBLIOTECA

Ibarra, 28 de enero de 2025

Mgr. Jorge Edmundo Gordón Rogel

**DIRECTOR DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR**

**CERTIFICA:**

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

  
.....  
Mgr. Jorge Edmundo Gordón Rogel  
C.C.: 1002742011

## **DEDICATORIA**

Dedico el presente trabajo a mi madre Rocío Narváez, la que me ha dado las alas y las herramientas para seguir adelante frente a los obstáculos que se me han presentado durante toda mi vida. A mi abuelita, Esther Quinteros, por brindarme un hogar mientras estudiaba, a mi familia y amigos, Santiago Vergara y Joshue Quiroz, por haberme ofrecido una mano en mis momentos más vulnerables, y sobre todo quisiera agradecerme a mí, por haber seguido adelante cuando estuve a punto de rendirme en todo.

## **AGRADECIMIENTO**

Mi más grande agradecimiento a la Universidad Técnica del Norte por haberme brindado la oportunidad de experimentar lo que es estudiar la carrera de psicología, cual texto resaltado, mi tiempo como estudiante va a quedar resaltada durante lo que me queda de vida.

Agradezco a los docentes que me vieron crecer como profesional y fueron testigos de mi desarrollo como estudiante, a los compañeros que influyeron en mi vida, a mis amigos que fueron mi apoyo emocional, y a mi familia, ya que sin ella ni siquiera hubiera podido empezar este sueño.

## **RESUMEN**

Se puede entender al estrés laboral como la respuesta a estímulos externos que tienen un significado de amenaza al individuo, en este caso al docente; por el contrario, la satisfacción laboral indica la reacción afectiva general de una persona por su trabajo, mientras se ve influenciada por diversos factores. Esta investigación tiene como objetivo analizar el estrés y su incidencia en la satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa Modelo Presidente Velasco Ibarra; institución de la cual participaron 71 docentes que conforman la población de esta investigación; esta investigación cuenta con un enfoque mixto, pues está estructurada de métodos tanto cuantitativos como cualitativos; de diseño no experimental, transversal pues se enfoca en la observación y análisis de fenómenos en su entorno natural; y no probabilístico, pues la elección de la muestra se basa en un contexto laboral específico. Los instrumentos utilizados en esta investigación fueron el Test Estrés Docente ED6 y la Escala General de Satisfacción Laboral NTP-394. Para analizar la correlación entre estrés y satisfacción laboral se utilizó a Rho Spearman, con un P.valor de 0.116 ( $P.\text{valor} > 0.05$ ), indicando que no existe una correlación significativa entre el estrés y la satisfacción laboral de la población investigada; además, se usaron las herramientas de U de Mann-Whitney y Kruskal-Wallis como estadísticos de comparación de hipótesis entre las variables sociodemográficas, estrés y satisfacción laboral, encontrando solo una diferencia significativa entre el estrés y el sexo de los docentes.

**Palabras clave:** Satisfacción laboral, estrés laboral, docentes.

## **ABSTRACT**

Job stress can be understood as the response to external stimuli that have a meaning of threat to the individual, in this case to the teacher; contrariwise, job satisfaction indicates the general affective reaction of a person for his work, while it is influenced by various factors. The objective of this research is to analyze stress and its incidence on job satisfaction in teachers of the Unidad Educativa Modelo Presidente Velasco Ibarra; an institution in which 71 teachers participated, who make up the population of this research; having a mixed approach, since it is structured with both quantitative and qualitative methods; of non-experimental design, transversal since it focuses on the observation and analysis of phenomena in their natural environment; and non-probabilistic, since the choice of the sample is based on a specific work context. The instruments used in this research were the Teaching Stress Test ED6 and the General Job Satisfaction Scale NTP-394. To analyze the correlation between stress and job satisfaction, Rho Spearman was used, with a P.value of 0.116 ( $P.value > 0.05$ ), indicating that there is no significant correlation between stress and job satisfaction in the research population; in addition, the Mann-Whitney U and Kruskal-Wallis tools were used as hypothesis comparison statistics between the sociodemographic variables, stress and job satisfaction, finding only a significant difference between stress and teacher gender.

**Keywords:** Work satisfaction, work stress, teachers.

## Tabla de contenido

|  |      |
|--|------|
| Tabla de contenido .....                                       | viii |
| INTRODUCCIÓN.....  | 1    |
| CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO .....                                | 4    |
| 1.1    Psicología Organizacional .....                         | 4    |
| 1.1.1    Conceptos .....                                       | 4    |
| CAPÍTULO II: MATERIALES Y MÉTODOS .....                        | 19   |
| 2.1    Tipo de investigación .....                             | 19   |
| 2.1.1    Investigación mixta.....                              | 19   |
| 2.1.2    Investigación cuantitativa .....                      | 19   |
| 2.1.3    Investigación cualitativa.....                        | 19   |
| 2.1.4    De diseño no experimental, transversal .....          | 20   |
| 2.1.5    Estudio no probabilístico .....                       | 20   |
| 2.2    Instrumentos.....                                       | 20   |
| 2.2.1    Test Estrés Docente ED6.....                          | 21   |
| 2.2.2    Escala General de Satisfacción Laboral (NTP-394)..... | 21   |
| 2.3    Preguntas de investigación e hipótesis .....            | 25   |
| 2.4    Participantes .....                                     | 25   |
| 2.5    Procedimiento .....                                     | 26   |
| CAPÍTULO III: RESULTADOS Y DISCUSIONES .....                   | 27   |
| 3.1    Estadísticos descriptivos.....                          | 27   |
| 3.1.1    Descriptivos estrés docente .....                     | 27   |
| 3.1.2    Descriptivos satisfacción laboral docente.....        | 28   |
| 3.2    Caracterización de variables .....                      | 29   |
| 3.2.1    Niveles de estrés laboral .....                       | 29   |
| 3.2.2    Niveles de satisfacción laboral .....                 | 30   |
| 3.2.3    Tablas cruzadas .....                                 | 31   |
| 3.2.3.1    Estrés laboral con sexo .....                       | 31   |
| 3.2.3.2    Estrés laboral con definición étnica.....           | 32   |
| 3.2.3.3    Satisfacción laboral con sexo .....                 | 33   |
| 3.2.3.4    Satisfacción laboral con definición étnica .....    | 34   |
| 3.3    Correlaciones .....                                     | 34   |
| 3.3.1    Correlación de estrés y satisfacción laboral.....     | 35   |
| 3.3.2.1    Estrés y sexo .....                                 | 36   |
| CAPÍTULO IV: PROPUESTA.....                                    | 43   |
| 4.1.    Introducción de la guía .....                          | 43   |

|   |           |
|---|-----------|
| <b>4.1.2 Objetivo de la guía didáctica .....</b>                  | <b>43</b> |
| <b>4.1.3.1 Estrategias de disminución del estrés laboral.....</b> | <b>44</b> |
| <b>Taller N° 1 – Disminución del estrés laboral .....</b>         | <b>44</b> |
| <b>Taller N°2 – Aumento de la satisfacción laboral .....</b>      | <b>46</b> |
| <b>CONCLUSIONES.....</b>  | <b>49</b> |
| <b>RECOMENDACIONES.....</b>                                       | <b>50</b> |
| <b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>  | <b>51</b> |
| <b>ANEXOS.....</b>  | <b>57</b> |

## ÍNDICE DE TABLAS

|   |    |
|---|----|
| <b>Tabla 1</b> Dimensiones y reactivos de la Escala de Estrés Docente (ED-6) y Escala General de Satisfacción Laboral NTP-394 ..... | 22 |
| <b>Tabla 2</b> Índice de fiabilidad (Alpha de Cronbach) .....   | 24 |
| <b>Tabla 3</b> Estadísticos descriptivos de estrés .....  | 27 |
| <b>Tabla 4</b> Estadísticos descriptivos de satisfacción laboral .....  | 28 |
| <b>Tabla 5</b> Niveles de estrés laboral .....  | 29 |
| <b>Tabla 6</b> Niveles de satisfacción laboral.....   | 30 |
| <b>Tabla 7</b> Tabla cruzada entre sexo y estrés .....  | 31 |
| <b>Tabla 8</b> Tabla cruzada entre autodefinición étnica y estrés .....   | 32 |
| <b>Tabla 9</b> Tabla cruzada entre sexo y satisfacción laboral.....   | 33 |
| <b>Tabla 10</b> Tabla cruzada entre autodefinición étnica y satisfacción laboral .....  | 34 |
| <b>Tabla 11</b> Prueba de Kolmogorov-Smirnov para todas las variables .....   | 34 |
| <b>Tabla 12</b> Correlaciones totales entre estrés y satisfacción laboral.....  | 35 |
| <b>Tabla 13</b> Estadístico de U de Mann-Whitney del total de estrés .....  | 36 |
| <b>Tabla 14</b> Media de estrés .....   | 37 |
| <b>Tabla 15</b> Estadístico de U de Mann-Whitney con autodefinición étnica.....   | 38 |
| <b>Tabla 16</b> Estadístico de U de Mann-Whitney del total de satisfacción laboral con sexo.....                                    | 39 |
| <b>Tabla 17</b> Prueba de Kruskal-Wallis entre satisfacción laboral y autodefinición étnica .....                                   | 41 |
| <b>Tabla 18</b> Media de satisfacción laboral.....  | 41 |

## ÍNDICE DE FIGURAS

|                       |    |
|-----------------------|----|
| <b>Figura 1</b> ..... | 9  |
| <b>Figura 2</b> ..... | 37 |
| <b>Figura 3</b> ..... | 38 |
| <b>Figura 4</b> ..... | 40 |
| <b>Figura 5</b> ..... | 42 |

# **INTRODUCCIÓN**

## **Motivación para la investigación**

El presente trabajo de investigación tiene como motivación comprender los factores que generan estrés en el personal docente, y sus efectos sobre el bienestar y desempeño laboral de los mismos; mediante herramientas adaptadas al contexto latinoamericano, capaces de exponer las vivencias de los actores principales de esta investigación, los docentes de la Unidad Educativa Modelo Presidente Velasco Ibarra.

Es fundamental el conocimiento de la interacción entre el estrés y la satisfacción laboral para desarrollar soluciones que mejoren las condiciones de trabajo del profesorado, pues un docente en óptimas condiciones es más capaz de realizar su trabajo con pasión y que se fortalezca el ambiente pedagógico en la Unidad Educativa Modelo Presidente Velasco Ibarra.

Es imprescindible saber cómo interacciona el estrés y la satisfacción laboral, pues de ello parte el desarrollo de soluciones que mejoren las condiciones de trabajo del cuerpo docente, además de mejorar el ambiente pedagógico de la Unidad Educativa Modelo Presidente Velasco Ibarra, un profesor en óptimas condiciones es capaz de realizar su trabajo de manera idónea.

## **Problema de investigación**

La falta de entendimiento del estrés y su impacto en la satisfacción laboral puede influir directamente en el bienestar del empleado y a las personas que lo rodean.

Dentro del contexto ibarreño desconocemos la manera en la que los empleados, en especial los docentes, reaccionan ante los variados niveles de estrés que se pueden presentar en su entorno laboral, además de cuáles son estos agentes estresores que causan este malestar.

De acuerdo con Rodríguez et al. (2017), se mencionan las varias responsabilidades de los maestros, van desde la interacción con cada uno de los miembros que conforman el entorno educativo hasta trabajo administrativo y otras funciones; añadiéndose a eso, los asuntos privados como temas personales o la búsqueda de satisfacer las necesidades básicas y económicas, afectando la salud de los profesores y en las personas a su alrededor, tanto como familia, amigos, compañeros y por supuesto, alumnos.

La carencia en el entendimiento de esta asociación entre el estrés y la satisfacción laboral puede impactar de manera negativa en la implementación de futuras estrategias para mitigar el estrés y mejorar el ambiente laboral.

El presente estudio se centrará en el área de la psicología organizacional, específicamente en la incidencia del estrés en la satisfacción laboral de los docentes.

Según del Cerro (2013) señala que “la psicología de las organizaciones se centra en el comportamiento colectivo de la gente en relación al sistema sociotécnico que es la organización” (p.10), dentro de esta colectividad se pueden producir interacciones conflictivas entre agentes de la misma institución, en otras palabras, relaciones humanas problemáticas, que Ortiz (2020) define como una de las causas que generan estrés laboral.

Lazarus y Folkman (1984, citado en Patlán, 2019) continúan con esta idea de estrés como interacción entre empleado y su ambiente de trabajo, siendo para ellos estrés laboral cuando el mismo trabajador es el que define el trabajo como excesivo, superando sus propios recursos y afectando su salud y bienestar. La Unión Europea (2018) también expone sobre como este se experimenta cuando las demandas del entorno laboral exceden la capacidad de los empleados para superarlas.

Por otra parte, la satisfacción laboral es definida por Robbins (1996, citado en Caballero, 2002) como la actitud general de un individuo hacia su trabajo, siendo satisfacción laboral la perspectiva positiva que mantiene un individuo y su puesto de trabajo, mientras que un trabajador insatisfecho desarrolla una perspectiva negativa sobre lo mismo.

García (2010) mantiene similitudes con la definición de Robbins, pues refiere que existe un consenso general en lo que significa “satisfacción laboral”, siendo esta la actitud que una persona adopta frente a su trabajo, y esta se ve reflejada en sus actitudes, emociones, estados de ánimo y conductas en relación a su empleo.

Con la descripción y delimitación realizada se puede formular la siguiente interrogante: ¿el estrés de los docentes de la Unidad Educativa Modelo Presidente Velasco Ibarra incide negativamente en la satisfacción laboral?

## **Justificación**

Tras repasar las consecuencias del estrés laboral y la importancia de la satisfacción laboral, la importancia de esta investigación radica en el desconocimiento actual de los docentes de la Unidad Educativa Modelo Presidente Velasco Ibarra, que podrían traducirse en una baja productividad laboral y el empeoramiento del ambiente laboral, limitando la calidad de aprendizaje que reciben los estudiantes locales que acuden a este centro educativo.

Tal como lo dice la Constitución del Ecuador en su artículo 26:

La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye en un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir... (p. 1)

La calidad de la educación recibida por los estudiantes recae en los profesores; por lo cual es imprescindible conocer el estado mental de los principales actores en educación.

El desarrollo de la presente investigación tiene una serie de beneficiarios directos, entre los cuales encontramos:

- **Docentes:** El identificar los causantes de una baja satisfacción laboral permite dar paso a las soluciones de la misma.
- **Institución:** El impacto de la investigación podría traducirse un mejoramiento del rendimiento estudiantil.
- **Investigadores:** Se tiene como objetivo generar un impacto social, además de generar una red de contactos profesionales los cuales me pueden abrir oportunidades tanto laborales como investigativas.

Entre los beneficiarios indirectos se encuentra la comunidad educativa (estudiantes, padres de familia, etc.)

## **OBJETIVOS**

### **Objetivo General**

Analizar el estrés y su incidencia en la satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa Modelo Presidente Velasco Ibarra

### **Objetivos Específicos**

- Determinar los niveles de estrés y satisfacción laboral que tienen los docentes de la Unidad Educativa Modelo Presidente Velasco Ibarra
- Identificar si existe una diferencia estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el sexo.
- Diseñar estrategias para la disminución del estrés y el aumento de la satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa Modelo Presidente Velasco Ibarra

# CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

## 1.1 Psicología Organizacional

### 1.1.1 Conceptos

Siendo la psicología el estudio de la conducta del ser humano, tenemos cierta tendencia a formar grupos en la mayoría de los contextos en los que nos desenvolvemos, buscando cualidades similares en las personas con las que nos rodeamos, sin embargo, en el contexto laboral, lo único que nos une es un mismo objetivo, la visión y misión de la empresa por la que trabajamos. La principal tarea del psicólogo organizacional es preocuparse por las dinámicas entre el medio profesional, los demás, y el sujeto mismo, poniendo en mayor interés a las relaciones organizacionales que implican el actuar en una organización: comunicación, liderazgo; clima y cultura organizacional; las posibles falencias entre estas constantes serán parte del meollo y propósito del psicólogo organizacional.

Para entender lo que significa la psicología organizacional, podemos tomar como referencia a Orozco et al. (2013), en donde nos expresa que:

La psicología organizacional es aquella rama que estudia los fenómenos psicológicos individuales al interior de las organizaciones, por ello tiene en cuenta cómo influyen los procesos organizacionales sobre la persona, adicionalmente identifica cuáles son los factores a fortalecer en los empleados para poder llevar a cabo procedimientos que velen por la buena calidad de vida organizacional y el buen desempeño de las personas (p. 410).

Bajo esta definición, entendemos a la psicología organizacional como ente integral que toma como estudio la convergencia entre la psicología y el trabajo u organizaciones; centrándose en los fenómenos individuales y organizacionales, la influencia de las organizaciones, la fortificación de factores individuales y los procesos del individuo para una calidad de vida organizacional.

De acuerdo con Rondón (2019) la psicología organizacional no solo busca entender cómo las organizaciones afectan a las personas, sino también cómo los factores individuales contribuyen a la salud y dinámica de la organización. Además, se involucra en fortalecer los elementos individuales, cultivando un entorno que propicie el desarrollo personal y profesional de los miembros de la organización. Este compromiso no se limita únicamente a analizar la estructura organizativa, sino que se extiende a comprender los procesos internos del individuo, con el objetivo de fomentar una calidad de vida organizacional óptima que promueva el bienestar y la eficacia laboral.

Basándonos en el trabajo de Santana (2007), la psicología del trabajo ha experimentado notables transformaciones a lo largo de la historia. Inicialmente reconocida como "psicología industrial", su evolución ha sido moldeada por cambios significativos en los ámbitos social,

político, económico, industrial y tecnológico. Estos cambios dieron lugar a la conceptualización actual conocida como "psicología organizacional", que, en conjunción con el ámbito laboral, se ha convertido en un componente fundamental en la estructura social.

### **1.1.2 Importancia**

Como visto anteriormente, la psicología organizacional se focaliza principalmente en 3 aspectos o niveles:

#### **a) Individual**

De acuerdo con (Rodríguez, 2002; Orozco et al., 2013), en este nivel encontramos aspectos fundamentales para el desarrollo y bienestar individual del empleado, como el desenvolvimiento del empleado en la cultura de la organización, la adaptabilidad tecnológica y el bienestar de los empleados, la satisfacción del trabajo y la prosperidad a largo plazo de la empresa.

#### **b) Grupal**

De igual manera (Aamodt, 2010; Orozco et al., 2013) señalan las temáticas que encontramos en el nivel grupal: *“calidad de vida y bienestar son de las más comunes: bournout y estrés laboral, acoso psicológico y mob-bing, violencia psicológica, liderazgo, trabajo en equipo, liderazgo femenino, satisfacción laboral, estudios de género”* (p. 7). Adicionalmente, resultaría beneficioso profundizar en la investigación acerca de las disparidades de género en contextos de liderazgo y satisfacción laboral.

Un análisis mas detallado y orientado a la aplicación en las empresas permitiría identificar prácticas y políticas concretas que velen por la equidad de género y el empoderamiento en el entorno laboral. Este enfoque riguroso y específico se presenta como una vía más efectiva para abordar los desafíos contemporáneos vinculados al bienestar laboral.

#### **c) En términos organizacionales**

Entre las constantes mencionadas por (Rodríguez, 2002; Orozco et al., 2013) podemos identificar que en este nivel de términos organizacionales nos encontraremos con temas relacionadas al aprendizaje y evolución organizacional, cultura, clima y comunicación organizacional, etc; es decir, nos veremos envueltos en materia de relaciones dentro de la organización, por otra parte, también nos encontramos con la salud del trabajador y las consecuencias que pueden experimentar los trabajadores, como el burn-out, estrés laboral, acoso psicológico y riesgos laborales.

### **1.1.3 Teorías de la psicología organizacional**

Siguiendo a Aamodt (2010), la psicología organizacional, como disciplina, se sumerge en el estudio profundo de la intersección entre la psicología y el entorno laboral. Bajo este contexto, las teorías de la psicología organizacional ejercen un papel crucial al proporcionar

marcos conceptuales que ayudan a comprender y explicar los fenómenos psicológicos dentro de las organizaciones. Estas teorías abarcan desde perspectivas clásicas que se remontan a los inicios del siglo XX, hasta enfoques contemporáneos que reflejan las cambiantes dinámicas laborales y sociales. Al explorar estas teorías, se revelan conocimientos valiosos sobre la motivación, la toma de decisiones, la dinámica grupal, el liderazgo y otros aspectos fundamentales que influyen en el comportamiento humano en el ámbito organizacional. Dentro de estas teorías encontramos la teoría racional clásica, la teoría de las relaciones humanas y la teoría de organización como sistema abierto.

#### **a) Clásica**

Taylor (1911) considerado como “padre de la administración científica”, propone principios y normas aplicables en el campo laboral donde se destaca por su objetivo de incrementar la productividad y eficiencia. Taylor sostenía firmemente que las consecuencias de un trabajo óptimo descansaban en las recompensas que recibían los trabajadores por el mismo trabajo. Es decir, se valoraba la compensación y premios según el rendimiento individual (sistema de pago por tarea), asegurando que las tareas se ajusten a las habilidades de los empleados y fomentar el aumento de la productividad (Castillo, 2013 citado en Almanza et al., 2018).

Como era de esperarse, esta teoría tuvo severas críticas por el sistema monótono que maneja; el considerar al empleado como un engranaje mas no como un ser humano complejo. La crítica hacia el enfoque mecanicista de Taylor (1911) resalta la necesidad de reconocer la singularidad y la riqueza de la experiencia humana en el entorno laboral. Al ver a los empleados únicamente como componentes intercambiables, se puede pasar por alto la variedad de habilidades, perspectivas y motivaciones que cada individuo aporta al trabajo. Esto subraya la importancia de adoptar enfoques más holísticos que consideren la complejidad de las interacciones humanas en el contexto laboral, promoviendo así un entorno más enriquecedor y productivo.

#### **b) Teoría de relaciones humanas**

La teoría de las relaciones humanas es una corriente que surge como respuesta y crítica a las limitaciones percibidas en la teoría clásica de la administración científica propuesta por Taylor (1911). A diferencia del enfoque mecanicista y centrado en la eficiencia de Taylor, la teoría de las relaciones humanas destaca la importancia de los aspectos sociales y emocionales en el entorno laboral. Esta teoría se desarrolló principalmente en la década de 1930, con estudios clave realizados en la Western Electric Hawthorne Works en Chicago.

El experimento de Hawthorne reveló que los cambios en las condiciones de trabajo eran menos influyentes en la productividad que las relaciones sociales y el sentido de pertenencia al grupo. Este enfoque subraya la necesidad de una comunicación efectiva y positiva entre los miembros de la organización, abogando por un liderazgo participativo que tome en cuenta las opiniones y contribuciones de los empleados en la toma de decisiones. Además,

destaca la importancia de satisfacer las necesidades sociales y psicológicas de los empleados para mejorar su satisfacción y rendimiento laboral, y aboga por la motivación a través del reconocimiento y la aprobación como impulsores poderosos en el entorno de trabajo (Avalos, 2016).

### **c) Teorías de organización como sistema abierto**

La teoría de sistemas abiertos en psicología organizacional se basa en la noción fundamental de que las organizaciones son sistemas dinámicos y adaptativos que interactúan de manera continua con su entorno. Este enfoque se deriva de la teoría general de sistemas, la cual proporciona un marco conceptual para entender fenómenos complejos en diversas disciplinas (Almanza et al., 2018).

Ludwig von Bertalanffy (1928) considerado el pionero de la teoría general de sistemas, estableció los fundamentos al proponer que los sistemas, incluidas las organizaciones, son sistemas abiertos que intercambian energía, información y materiales con su entorno. Este concepto destaca la importancia de considerar las influencias externas y la capacidad de adaptación de las organizaciones.

Kenneth Boulding (1964 citado en Almanza et al., 2018) complementó esta perspectiva al introducir la idea de jerarquía de sistemas, subrayando la existencia de múltiples niveles de sistemas, desde subsistemas hasta sistemas más amplios. Esto enfatiza la interconexión y la interdependencia entre las partes componentes de una organización (Almanza et al., 2018).

James Grier Miller (1973 citado en Almanza et al., 2018) llevó la teoría un paso más allá con su desarrollo de la teoría de sistemas vivos, que sostiene que las organizaciones son sistemas complejos compuestos por subsistemas interrelacionados. Esto destaca la importancia de entender cómo diferentes partes de una organización influyen entre sí y cómo se adaptan al cambio.

En conjunto, estos pensadores han influido significativamente en la conceptualización de las organizaciones como sistemas abiertos y dinámicos. Esta perspectiva proporciona un marco holístico para comprender la complejidad de las interacciones organizacionales, permitiendo a los profesionales de la psicología organizacional abordar desafíos como el cambio, la adaptación y la mejora continua de manera más efectiva. Al considerar las organizaciones desde la perspectiva de sistemas abiertos, se fomenta una comprensión más completa de su naturaleza interconectada y su capacidad para evolucionar en respuesta a las demandas cambiantes del entorno (Almanza et al., 2018).

## **1.2 Estrés laboral**

“Todas las personas tienen un cierto grado de estrés, ya que se trata de una respuesta natural a las amenazas y a otros estímulos” (Organización Mundial de la Salud, párrafo primero). La definición de estrés por la OMS expone como el estrés es una conducta producto de estímulos exteriores que se destacan por el peligro que representan al individuo, sin embargo, en el campo laboral, los estímulos no tienden a ser individuos o sujetos que intimiden nuestra

integridad física, sino que se inclinan a estímulos más abstractos como la sobrecarga de trabajo, la falta de capacidad para resolver un problema en un determinado período de tiempo, la inseguridad laboral o un ambiente laboral tóxico.

En el transcurso de este análisis, se aborda la evaluación crítica de las múltiples posturas que diferentes autores han adoptado ante el fenómeno del estrés laboral. La variedad y diversidad de estas perspectivas ofrecen una perspectiva holística para comprender y contextualizar de manera más profunda al tema en cuestión. A lo largo de esta exploración, examinaremos las distintas interpretaciones y enfoques que han surgido en el ámbito de estudio del estrés laboral, contribuyendo así a una apreciación más completa y matizada de este desafío en el entorno de trabajo.

### **1.2.1 Definiciones**

Antes de abordar el estrés laboral, es importante recalcar la base en la cual descansa el mismo término, Selye (1936 citado en Carvajal y Hermosilla, 2011), fisiólogo y médico austrohúngaro, en la década de 1930, categorizó este fenómeno por varias fases; el estrés es el resultado de un organismo que se encuentra frente a una amenaza o peligro, esta primera fase se conoce como “fase de alarma”, donde el sujeto previene para dar una respuesta frente el escenario donde se encuentra, luego nos trasladamos a la “fase de resistencia”, donde se presentan ajustes específicos que posibilitan hacer frente a la situación, por último tenemos la “fase de agotamiento” donde se experimenta un agotamiento gradual de la energía empleada para el enfrentamiento de la amenaza.

Siguiendo con Carvajal y Hermosilla (2011), bajo la teoría expuesta por Hans Selye, se puede defender al estrés como una respuesta fisiológica ante estímulos que el sujeto puede interpretar como peligrosos; las fases repasadas delimitan un marco donde se destaca la naturaleza adaptativa que presenta el ser humano frente a situaciones estresoras.

De igual manera, Lazarus (1990) propone al estrés como un proceso de “transacción”, entre una situación demandante, que puede ser interna o externa que posee determinadas características, y una persona que dimensiona la situación y su capacidad para superar la misma; así mismo establece que este proceso no es único, debe manifestarse progresivamente con el tiempo para que pueda ser percibido y evaluado (Gómez, 2005).

Entre ambos autores, se puede destacar la base fisiológica y cognitiva en la que se basan sus trabajos. No obstante, pueden llegar a ser deficientes si queremos extrapolar las mismas en un contexto laboral, pues no toman en cuenta la complejidad de las relaciones laborales dentro de una empresa. En el entorno laboral, factores como la dinámica del equipo, la cultura organizacional, la comunicación y la gestión de recursos humanos desempeñan un papel crucial en la experiencia del estrés. Ignorar estas dimensiones podría limitar nuestra comprensión integral de cómo se manifiesta y gestiona el estrés en el lugar de trabajo. Por ende, es esencial considerar tanto los elementos fisiológicos y cognitivos como los aspectos

sociolaborales para desarrollar intervenciones más efectivas y adaptadas a la realidad compleja de las empresas.

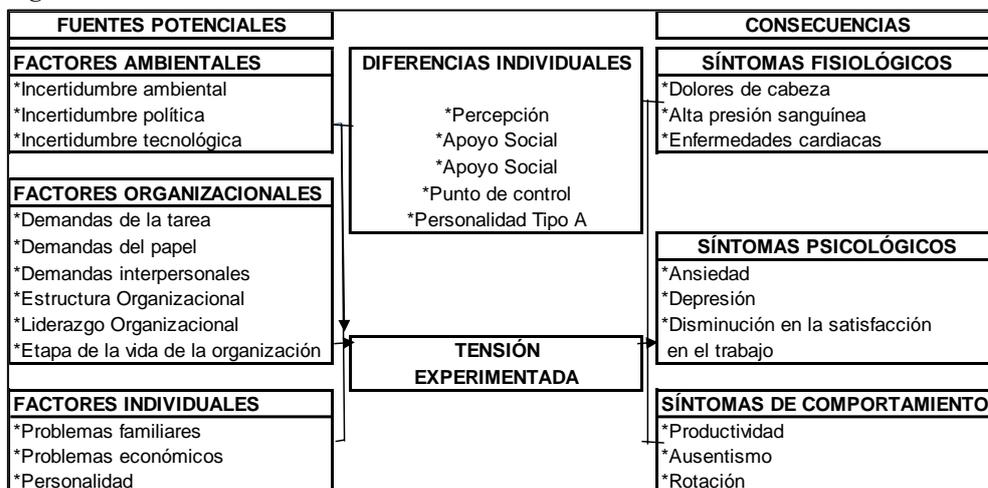
Así es como Robert Karasek (1979 citado en Vega et al., 2013) plantea el modelo “demanda – control”, donde se describe la relación entre las demandas mentales que ejerce el puesto de trabajo y el grado de manejo que tenemos sobre estas. Desde la perspectiva de Karasek (1979 citado en Vega et al., 2013), se podría definir al estrés laboral como la respuesta adversa que emerge cuando los trabajadores enfrentan demandas psicológicas significativas en su entorno laboral, mientras que al mismo tiempo tienen un nivel limitado de control o capacidad para manejar esas demandas. Es decir, el estrés laboral se manifiesta cuando existe un desequilibrio entre las presiones experimentadas en el trabajo y la autonomía que los individuos tienen para enfrentar y regular esas presiones.

Según lo anteriormente expuesto, el estrés laboral, en su esencia, puede entenderse como una respuesta compleja y adaptativa que manifiesta un individuo ante exigencias psicológicas y situaciones que son percibidas como amenazantes en el contexto de su trabajo. Esta respuesta compleja implica una serie de procesos fisiológicos, cognitivos y emocionales que buscan afrontar o adaptarse a las demandas laborales. Cuando un individuo enfrenta desafíos psicológicos significativos en su entorno de trabajo, ya sea debido a una carga de tareas abrumadora, presiones temporales o conflictos interpersonales, su organismo activa mecanismos de respuesta diseñados para gestionar estas tensiones.

### 1.2.2 Clasificación

Atalaya (2001), expone la clasificación de causas de estrés laboral basada en el Modelo de tensión y estrés propuesto por Cooper y Payne. Este modelo aborda diversos aspectos relacionados con los causantes del estrés en el entorno laboral.

Figura 1



Fuente: Elaborado a partir de Cooper y Payne (1978)

Como se puede observar en la figura 1, dentro de las fuentes potenciales, los factores ambientales son aquellos intrínsecamente relacionados con los factores organizacionales e individuales y todos representan fuentes de duda o falta de predictibilidad en distintos aspectos de la sociedad y la vida empresarial.

Entre los factores organizacionales, Atalaya (2001) también encontró que en el seno de la organización, existen numerosos elementos que pueden inducir estrés, por ende, resulta crucial categorizar dichos elementos, contemplando aspectos como las funciones asignadas, el rol desempeñado, las demandas interpersonales, la estructura organizacional, el liderazgo y la fase de desarrollo de la empresa.

De acuerdo con Cooper y Payne (1978), esta clasificación aborda la complejidad inherente a la naturaleza de los factores estresantes en el ámbito organizacional. Al reconocer la diversidad de elementos que pueden contribuir al estrés, se facilita la identificación de áreas específicas que requieren atención y gestión proactiva. De este modo, la comprensión detallada de las funciones, roles y dinámicas interpersonales permite una evaluación más precisa de los desencadenantes del estrés en el contexto organizacional, contribuyendo así a estrategias más efectivas de mitigación y gestión del bienestar laboral.

Dentro de la clasificación de los factores individuales, se toma en consideración las vivencias personales de cada uno de los empleados fuera de los horarios laborales, que influyen en el estrés laboral, siendo esencial tomar en consideración las experiencias personales de cada empleado fuera del horario laboral. (Cooper y Payne, 1978). De esta manera, este modelo contempla la vida personal de los individuos desempeña un papel significativo en su bienestar general y, por ende, en su capacidad para afrontar las demandas dentro del entorno laboral. Entre los aspectos clave a considerar se encuentran los problemas familiares, los problemas económicos y la personalidad.

Siguiendo a Cooper y Payne (1978), los problemas familiares pueden generar tensiones adicionales, afectando la capacidad de un empleado para concentrarse y desempeñarse eficazmente en el trabajo. Las preocupaciones relacionadas con la familia pueden crear distracciones y preocupaciones que impactan directamente en el equilibrio entre la vida laboral y personal. De igual manera, los problemas económicos, como la inestabilidad financiera o las deudas financieras importantes pueden ser fuentes significativas de estrés. La preocupación constante por cuestiones económicas puede afectar negativamente el rendimiento laboral y la salud mental, conduciendo a lo que conocemos como estrés laboral

Finalmente, la personalidad de cada individuo también desempeña un papel importante en la forma en que perciben y manejan el estrés. Algunas personas pueden ser más propensas a la ansiedad o al perfeccionismo, lo que puede influir en la manera en que el empleado resuelve las exigencias laborales (Cooper y Payne, 1978).

### 1.2.3 Causas

La clasificación previa proporciona una perspectiva valiosa para comprender el surgimiento de situaciones relacionadas con el estrés laboral. Sin embargo, es importante señalar que diversos autores presentan definiciones alternativas respecto a las causas de este fenómeno.

De acuerdo con (Ortiz, 2020; Alvites, 2019; Arce, 2012) encontraron algunas situaciones comunes donde el empleado puede experimentar estrés laboral, cabe recalcar que, estas situaciones pueden o no ser estresoras para algunos individuos, es decir, la mayoría de los individuos no experimentan los efectos de estos factores de manera uniforme.

Entre los factores estresantes encontramos la excesiva responsabilidad en el trabajo, demasiada carga de trabajo, relaciones humanas problemáticas y condiciones laborales insatisfactorias (Ortiz, 2020). De tal modo que se ha convertido en un fenómeno significativo que puede tener un impacto sustancial en el bienestar de los trabajadores y en la dinámica general de una organización (Fernández, 2010).

De igual manera, (Ortiz, 2020; Arce, 2012) señalan que la excesiva responsabilidad en el trabajo constituye un desafío importante, ya que puede generar presión y tensiones adicionales en los empleados, afectando tanto su rendimiento como su salud mental. La carga de trabajo excesiva, otro factor estresante, puede dar lugar a la fatiga, agotamiento y una disminución en la calidad del trabajo realizado.

Las relaciones humanas problemáticas también destacan como un elemento estresante crucial. Los conflictos interpersonales en el lugar de trabajo pueden generar un ambiente tenso y contribuir a la insatisfacción laboral. La falta de colaboración efectiva y el manejo inadecuado de las relaciones entre colegas pueden aumentar la carga emocional de los empleados, impactando negativamente en su bienestar. Asimismo, las condiciones laborales insatisfactorias representan otro factor que puede contribuir al estrés en el trabajo. Esto incluye aspectos como la falta de recursos, un entorno físico inadecuado o la ausencia de políticas de bienestar laboral (Fernández, 2010).

En ese sentido, estas condiciones no solo pueden afectar directamente la salud y el rendimiento de los empleados, sino que también pueden influir en la percepción general de la calidad de vida en el trabajo. En conjunto, estos factores estresantes subrayan la importancia de abordar las condiciones laborales para promover un entorno más saludable y productivo. Las estrategias de gestión del estrés y la implementación de políticas que fomenten relaciones laborales positivas y condiciones de trabajo adecuadas son esenciales para mitigar el impacto adverso de estos desafíos en el bienestar de los empleados y el éxito general de la organización.

Asímismo, (Ortiz, 2020; Arce, 2012) también exponen factores adicionales que contribuyen al estrés laboral como la falta de motivación, bajo salario, acoso laboral y ausencia de incentivos y señala que la falta de motivación surge como un elemento significativo, ya que la carencia de estímulos internos para realizar el trabajo puede generar desinterés, desgaste y un mayor nivel de estrés. La motivación insuficiente puede traducirse en una disminución del compromiso laboral y afectar negativamente la calidad del desempeño laboral para con la empresa.

#### **1.2.4 Efectos**

(Delgado, 1997; Barrio et al., 2006) explican como el ser humano reacciona ante los estímulos de manera integral, es decir, no importa si el estímulo que recibimos es psíquico, biológico o físico, el ser humano responde de manera integral ante ciertos estímulos estresores. No obstante, podemos detallar las reacciones que experimenta nuestro cuerpo en diferentes niveles frente situaciones de estrés en el contexto laboral.

Conforme a las investigaciones de (Delgado, 1997; Barrio et al., 2006) identifican tres categorías de respuestas frente al estrés laboral: respuestas fisiológicas, respuestas cognitivas y respuestas de comportamiento. Estos elementos representan las diversas formas en que el organismo reacciona ante las demandas y presiones del entorno laboral.

#### **1.2.5 Dimensiones del estrés laboral**

##### **a) Clima organizacional**

De acuerdo con Macedo (2021), el clima laboral representa el escenario donde las personas se desenvuelven, influyendo en su desarrollo físico e intelectual. Este entorno repercute en la satisfacción tanto a nivel personal como profesional de los colaboradores, y, al mismo tiempo, incide directamente en la productividad, ya que está conectado de manera estrecha con la conducta laboral, los modos de trabajo y las relaciones interpersonales.

Según Bordaz (2016) la importancia del clima laboral radica en su capacidad para moldear el bienestar general de los individuos en el entorno de trabajo. Un ambiente positivo promueve no solo la satisfacción personal, sino también la colaboración efectiva y la creatividad, elementos esenciales para el rendimiento laboral.

Finalmente, Davies (2022) considera que la interacción entre los colegas, el liderazgo efectivo y el apoyo mutuo dentro de la organización contribuyen a forjar una atmósfera propicia para el crecimiento profesional y la realización personal. En última instancia, la calidad del clima laboral se refleja en la eficiencia y la productividad del equipo, destacando la importancia de cultivar un entorno que fomente el desarrollo integral de los individuos en el ámbito laboral.

## **b) Estructura organizacional**

La estructura organizacional es una dimensión importante del estrés laboral, ya que puede afectar negativamente tanto al individuo como al ambiente de trabajo. La estructura organizacional se refiere a la forma en que se organiza la empresa o la oficina, incluyendo aspectos como la jerarquía, la división de trabajo, la comunicación y la coordinación.

Según Arciniega (2012), la estructura organizacional determina el grado de diferenciación organizativa, el nivel de normativas y regulaciones, así como el punto donde se originan las decisiones. En ese sentido, la presencia de normas excesivas y la falta de participación en la toma de decisiones que impactan a los empleados son ejemplos de variables estructurales que podrían actuar como posibles desencadenantes de tensiones.

## **c) Territorio organizacional**

Según Chacín et al. (2002) el territorio organizacional como término se utiliza para describir el ámbito personal o las actividades de una persona, abarcando el lugar donde trabaja, se divierte, socializa y reflexiona. En el entorno empresarial, es frecuente que los individuos cultiven un sentimiento de pertenencia o propiedad en relación con su espacio personal dentro de la organización. En el contexto empresarial, es común observar que los empleados desarrollan un arraigo emocional hacia su territorio organizacional. Este sentido de pertenencia no solo se relaciona con el espacio físico de trabajo, sino también con la cultura empresarial, las relaciones laborales, y la identificación con los valores y objetivos de la organización. El individuo construye su propio territorio organizacional, donde encuentra un equilibrio entre la productividad laboral y el bienestar personal.

## **d) Tecnología**

Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) han transformado radicalmente la manera en que interactuamos, trabajamos y nos relacionamos en la sociedad moderna. Desde la comunicación instantánea hasta la gestión eficiente de datos, las TIC desempeñan un papel crucial en diversos aspectos de nuestra vida cotidiana y en el ámbito empresarial, impulsando la conectividad y la innovación. La adopción de las TIC en las empresas ha dado lugar a respuestas individuales diversas entre los trabajadores. Algunos pueden mostrar una resistencia frontal, manifestando "tecnofobia", mientras que otros pueden caer en la sobreidentificación e incluso en la adicción a estas tecnologías. En este entorno dinámico, comprender y gestionar las interacciones de los empleados con las TIC se vuelve esencial para promover un equilibrio saludable entre la productividad y el bienestar laboral. Las TIC no solo son herramientas de trabajo, sino también agentes de cambio que influyen en la cultura laboral y la interacción cotidiana en el ámbito profesional. (Alfaro de Prado Sagrera, 2009)

#### **e) Influencia del líder**

Fernández (2010) señala que un mal liderazgo es un factor con implicancias y riesgos sobre el trabajador. Hermsilla et al. (2016 citado en Ortiz, 2022) encontraron que la relación entre el liderazgo transformacional y aspectos como el compromiso del empleado con la organización, la satisfacción laboral, la aprobación del líder y la reducción del estrés en el trabajo ha sido establecida en varios estudios.

Sin embargo, es importante señalar que este vínculo no es universal, ya que muchos líderes, al enfocarse en alcanzar o cumplir metas, pueden no ser conscientes del estrés que generan en sus subordinados. Por lo tanto, el liderazgo autocrático y el liderazgo transaccional pueden aumentar el estrés laboral y afectar negativamente el clima laboral y la percepción de los empleados. Es fundamental que las empresas promuevan estilos de liderazgo que fomenten un ambiente de trabajo saludable y positivo, lo que puede contribuir a la reducción del estrés laboral y la mejora del bienestar de los trabajadores (Gómez, 2005).

#### **f) Falta de cohesión**

“Cuando los trabajadores perciben que ya no forma parte del grupo y eso dificulta para el cumplimiento de objetivos además de ser un factor estresante” (Salazar, 2022, p. 14). En ese sentido, la cohesión grupal se refiere a la tendencia de los miembros de un grupo a mantenerse juntos y de acuerdo, fruto de un conjunto de fuerzas de efecto gratificante que induce a los miembros del grupo a permanecer en él. Los factores de cohesión pueden ser extrínsecos, como los controles sociales y la opinión pública, o intrínsecos, como la satisfacción laboral y el compromiso del empleado con la organización. La falta de cohesión puede ser causada por luchas por el poder, frustraciones por no lograr los objetivos, y normas ambiguas o impuestas desde fuera.

#### **g) Respaldo del grupo**

Salazar (2022) señala que el respaldo del grupo es “sentir apoyo cuando se propone metas particulares en beneficio personal o colectivo” (p. 14). Esta dimensión refleja la importancia de contar con el respaldo y la colaboración de los compañeros al perseguir objetivos, ya que puede generar un ambiente de trabajo más cohesionado, fomentando el éxito tanto a nivel individual como grupal. El sentimiento de respaldo por parte del equipo no solo fortalece la motivación individual, sino que también promueve un sentido de comunidad y cooperación, elementos esenciales para el logro efectivo de metas en el entorno laboral.

### **1.3 Satisfacción laboral**

De acuerdo con Ortiz (2020), la satisfacción laboral es un concepto complejo que se refiere a la reacción afectiva general de una persona hacia su trabajo y su entorno laboral. Esta satisfacción se ve influenciada por diversos factores, tanto individuales como relacionados con el trabajo en sí. Algunos de estos factores incluyen las características del empleado, como sus habilidades, experiencia y expectativas, así como las características del trabajo, como la responsabilidad, la autonomía y la relación con los colegas.

La importancia de la satisfacción laboral para las organizaciones radica en que influye en la productividad, el compromiso y el bienestar de los empleados. Estudios han demostrado que trabajar en exceso puede conllevar riesgos para la salud física y mental, así como a una disminución de la eficacia en el trabajo. Por lo tanto, es crucial para las instituciones el fomentar un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal, a fin de promover la satisfacción y el bienestar de sus empleados. Igualmente, la satisfacción laboral está vinculada con la práctica laboral inteligente, la cual se centra en establecer horarios para cada tarea y en optimizar la eficiencia en el desempeño laboral. Esto implica priorizar el balance entre vida y trabajo, y enfocarse en la eficacia en lugar de simplemente pasar más tiempo en el trabajo.

La satisfacción laboral es un aspecto fundamental en el entorno laboral, ya que influye en la productividad, el compromiso y el bienestar de los empleados, y resulta fundamental para las empresas promover un balance saludable entre la vida profesional y personal, reconociendo la importancia de armonizar las responsabilidades laborales con el bienestar individual fuera del ámbito laboral. Al propiciar este equilibrio, las empresas no solo favorecen el rendimiento y la satisfacción de sus empleados, sino que también contribuyen a construir entornos laborales más saludables y sostenibles.

#### **1.3.1 Definiciones**

La teoría de necesidades humanas de Maslow (1943) postula una jerarquía de necesidades humanas que abarca desde las más básicas hasta las de orden superior. En el ámbito laboral, esta teoría implica que el empleo y su correspondiente compensación cumplen un papel esencial al satisfacer las necesidades fundamentales, como la alimentación y el refugio.

De acuerdo con Maslow (1943), la satisfacción laboral está intrínsecamente vinculada a la capacidad de los individuos para abordar una variedad de necesidades, incluyendo las fisiológicas, de seguridad, de pertenencia y de autorrealización. Desde esta perspectiva, la remuneración y las condiciones laborales adquieren una importancia significativa en la promoción de la satisfacción en el trabajo y el bienestar general de los empleados. Al asegurar un nivel adecuado de ingresos, el trabajo contribuye a satisfacer las necesidades básicas de subsistencia, mientras que las condiciones laborales seguras y estables ofrecen un entorno propicio para abordar las necesidades de seguridad.

Según Madero et al. (2018), los estudios de McGregor (1960) identifican dos enfoques contrastantes hacia el trabajo, los cuales se relacionan con aspectos del comportamiento humano y la motivación. Estos enfoques, conocidos como la teoría X y la teoría Y, presentan perspectivas opuestas. Por ejemplo, plantean si es necesario coaccionar a las personas para aumentar su productividad laboral o si realizan sus tareas laborales por gusto intrínseco, buscando hacerlas bien y experimentando satisfacción al completarlas.

Aunque las teorías de McGregor (1960) no se adentran explícitamente en la satisfacción laboral, han influido notablemente en la comprensión de la motivación y la gestión de recursos humanos en las organizaciones. La teoría X, al presuponer una predisposición negativa hacia el trabajo, ha contribuido a la implementación de enfoques gerenciales más autoritarios, lo que podría afectar negativamente la satisfacción de los empleados. Por otro lado, la teoría Y ha impulsado prácticas de liderazgo que reconocen el potencial inherente de los empleados, fomentando un entorno laboral participativo y colaborativo, lo cual puede incidir positivamente en la satisfacción laboral al proporcionar oportunidades para el crecimiento y la autorrealización.

Por otro lado, Locke (1976), nos expresa que la satisfacción laboral se define como un estado emocional positivo o confortable que surge como consecuencia de las experiencias laborales de las personas. En esta perspectiva, la satisfacción laboral no es simplemente la ausencia de insatisfacción, sino más bien la presencia activa de emociones positivas relacionadas con el trabajo.

Locke (1976) sugiere que la satisfacción laboral no es un concepto estático, sino dinámico, fluctuando en respuesta a las interacciones y vivencias diarias en el entorno laboral. Este estado emocional positivo puede derivarse de diversos aspectos, como el cumplimiento de metas laborales, el reconocimiento por parte de los superiores, relaciones positivas con colegas, el equilibrio entre la vida laboral y personal, entre otros. En esta concepción la satisfacción laboral es intrínsecamente ligada a la experiencia individual en el trabajo, considerando tanto factores internos como externos que influyen en la percepción y evaluación del entorno laboral. Esta definición destaca la importancia de comprender la complejidad de las experiencias laborales y cómo estas contribuyen a la formación de un estado emocional positivo en el contexto del trabajo.

En conjunto, tanto las perspectivas de McGregor (1960) como las de Locke (1976) ofrecen una comprensión más completa de la satisfacción laboral al abordar diversos aspectos, desde la naturaleza humana hasta las experiencias individuales en el trabajo. Al reconocer la relevancia de la dimensión psicológica, estos enfoques permiten una apreciación más integral de cómo las condiciones laborales y las percepciones influyen en el bienestar emocional de los empleados, contribuyendo así a la formación de un entorno laboral saludable y productivo, posicionando a la satisfacción laboral como la presencia activa de emociones positivas relacionadas con el trabajo, mas no como la ausencia de insatisfacción en el mismo.

Se ve influenciada por la percepción de las oportunidades de desarrollo personal, el reconocimiento, la consecución de metas laborales, la calidad de las relaciones laborales y las condiciones laborales generales. En conjunto, esta definición refleja la interacción compleja entre la naturaleza humana, las actitudes laborales y las experiencias individuales, proporcionando una comprensión integral de cómo estos aspectos contribuyen al bienestar emocional en el contexto laboral.

### **1.3.2 Dimensiones de la satisfacción laboral**

#### **a) Extrínseca**

Nieto (2016), considera que el dinero, las recompensas y las amenazas de castigo constituyen formas de motivación extrínseca, y cada una de ellas desempeña un papel significativo en explicar las razones por las cuales las personas se comprometen con el trabajo, cumplen con sus responsabilidades y llevan a cabo diversas conductas. La compensación financiera, las bonificaciones y las consecuencias negativas pueden influir significativamente en el comportamiento laboral y en la dedicación a las responsabilidades asignadas. Sin embargo, es esencial reconocer que la motivación extrínseca, aunque puede ser efectiva en el corto plazo, puede tener limitaciones en términos de sostenibilidad a largo plazo.

La dependencia exclusiva de la motivación extrínseca puede llevar a una falta de satisfacción genuina en el trabajo, ya que las personas podrían sentirse obligadas a realizar tareas simplemente por incentivos externos, en lugar de encontrar un significado personal o disfrute intrínseco en sus labores. Además, la percepción de la equidad en la distribución de recompensas y castigos puede afectar la satisfacción laboral y el compromiso de los empleados.

Por lo tanto, mientras que la motivación extrínseca puede ser un componente importante en la satisfacción laboral, su eficacia a largo plazo puede beneficiarse al integrarse con elementos intrínsecos que fortalezcan la conexión personal y el sentido de logro en el entorno laboral.

#### **b) Intrínseca**

De acuerdo con Nieto (2016), la motivación intrínseca se basa en un conjunto reducido de necesidades psicológicas que impulsan la iniciación, persistencia y reenganche de la conducta, incluso en ausencia de fuentes externas de motivación. Las conductas intrínsecamente motivadas llevan al individuo a buscar novedades y a enfrentarse a retos, lo que satisface necesidades psicológicas importantes. Este tipo de motivación es particularmente intrigante porque no depende exclusivamente de estímulos externos, sino que surge desde el interior del individuo, alimentada por un conjunto de necesidades psicológicas profundas

La motivación intrínseca representa un poderoso motor interno que impulsa a las personas a explorar, aprender y crecer. Al satisfacer las necesidades psicológicas de autonomía, competencia y conexión, se desencadena un impulso intrínseco que no solo potencia el rendimiento y la creatividad, sino que también contribuye al bienestar psicológico y emocional de los individuos.

#### **1.4 Relación del estrés del docente y la satisfacción laboral**

La interrelación entre el estrés experimentado por los docentes educativos y su nivel de satisfacción laboral es un tema de gran relevancia en el ámbito educativo. La profesión docente conlleva una serie de desafíos únicos que pueden influir en la salud emocional y el bienestar laboral de los educadores. En este contexto, explorar cómo el estrés, derivado de diversas presiones y responsabilidades, impacta directamente en la percepción de satisfacción en el trabajo se vuelve esencial para comprender y abordar las complejidades de la labor educativa. Este análisis no solo arroja luz sobre la conexión entre el bienestar emocional de los docentes y su desempeño laboral, sino que también destaca la importancia de implementar estrategias de apoyo y gestión del estrés en el entorno educativo.

Dentro de la investigación realizada por (Castañeda y Sánchez, 2022) se revela dos relaciones fundamentales en el ámbito laboral. En primer lugar, se identifica que a medida que el cansancio emocional de los trabajadores aumenta, se produce una disminución correspondiente en su nivel de satisfacción laboral. Este agotamiento emocional, caracterizado por la fatiga y la extenuación emocional, impacta negativamente en la percepción positiva que los individuos tienen respecto a su trabajo y entorno laboral.

Por otro lado, se observa que a medida que la realización personal crece, la satisfacción laboral experimenta un aumento. Este hallazgo subraya la importancia de fomentar oportunidades que permitan a los empleados alcanzar metas personales y profesionales, ya que esto contribuye significativamente a su sentido de realización y, por ende, a una mayor satisfacción en el trabajo. En conjunto, estos resultados resaltan la necesidad de abordar y gestionar el agotamiento emocional mientras se promueven factores que favorezcan la realización personal para mejorar globalmente el bienestar laboral.

## **CAPÍTULO II: MATERIALES Y MÉTODOS**

### **2.1 Tipo de investigación**

#### **2.1.1 Investigación mixta**

La investigación mixta, también conocida como investigación con enfoque mixto, es una metodología que ha ganado popularidad en las ciencias sociales y de la salud en las últimas décadas. De acuerdo con Delgado et al. (2018) los enfoques de investigación mixta implican la combinación estructurada de métodos tanto cuantitativos como cualitativos dentro de un mismo estudio, con el propósito de adquirir una comprensión exhaustiva del fenómeno bajo investigación. En la presente investigación se aplicaron los dos enfoques: cualitativos y cuantitativos, catalogando este estudio como mixto.

#### **2.1.2 Investigación cuantitativa**

Las investigaciones cuantitativas se enfocan en la recopilación y análisis de datos numéricos, este tipo de investigaciones implica el uso de herramientas estadísticas y matemáticas para cuantificar variables, relaciones y patrones en un conjunto de datos. Se caracteriza por su capacidad para medir y cuantificar fenómenos, probar hipótesis, realizar predicciones y llegar a conclusiones generalizables. El presente trabajo de investigación cuenta con características cuantitativas ya que de acuerdo con Posso (2013) las investigaciones cuantitativas se inician con problemas y objetivos muy elaborados y definidos, así como también con diseño metodológico que previamente establecen la estrategia y procedimientos que se utilizarán. Son estudios objetivos, pues buscan los hechos o causas de los fenómenos sociales, prestando escasa atención a estados subjetivos

El estrés y su incidencia en la satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa Modelo Presidente Velasco Ibarra, tiene como objetivo identificar los niveles de estrés de los docentes de la Unidad Educativa antes mencionada, además de que se utilizaron herramientas que proporcionan datos cuantificables.

#### **2.1.3 Investigación cualitativa**

Según Posso (2013), dentro de lo convierte a una investigación dentro del enfoque cualitativo encontramos varios paradigmas: fenomenologismo, subjetivo y objetivo y próximo a los datos, perspectiva desde adentro. Los datos proporcionados por la investigación nos permitirá deducir los factores que influyen para que se produzca la satisfacción laboral, es decir, adopta un enfoque fenomenológico, incluyendo factores subjetivos, como lo son los causantes de la problemática propuesta y objetivos, como los niveles de estrés y satisfacción laboral

#### **2.1.4 De diseño no experimental, transversal**

En el ámbito de la investigación científica, existen diferentes enfoques metodológicos para comprender y analizar fenómenos naturales y sociales. Uno de estos enfoques es la investigación no experimental, que se caracteriza por su enfoque en la observación y análisis de fenómenos en su entorno natural, sin manipulación deliberada de variables (Dzul, 2013). En este tipo de investigación, se busca comprender los fenómenos tal como se presentan en su contexto original, lo que permite obtener información valiosa sobre su comportamiento y características.

El estrés y su incidencia en la satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa Modelo Presidente Velasco Ibarra se encuentra dentro de este enfoque, pues como investigador, recogí y analicé los datos mediante el uso de encuestas, instrumento que se caracterizan por la observación y medición de la muestra sin intervención personal.

#### **2.1.5 Estudio no probabilístico**

De acuerdo con Scharager y Reyes (2001), en las muestras no probabilísticas, también denominadas muestras dirigidas o intencionales, la selección de los elementos no está determinada por la probabilidad, sino por consideraciones como el acceso, la disponibilidad o la conveniencia que facilitan el proceso de muestreo. En el caso de esta investigación, el trabajo no es probabilístico pues la selección de la muestra recae en un contexto laboral específico, en lugar de una selección aleatoria, esta priorización de la de la representatividad sobre la aleatoriedad sugiere el enfoque no probabilístico en el diseño de la investigación.

### **2.2 Instrumentos**

En el marco de la presente investigación ha reconocido la importancia de emplear dos instrumentos específicos para la medición del estrés y la satisfacción laboral. Se han seleccionado el Test Estrés Docente – ED6 y el Test de Satisfacción Laboral NTP - 394 como herramientas adecuadas para abordar estas variables clave en el entorno laboral, en este caso, dentro de la Unidad Educativa Modelo Presidente Velasco Ibarra.

Esta elección se fundamenta en la necesidad de obtener datos precisos y completos sobre la percepción del estrés y su incidencia en la satisfacción entre docentes de la misma, quienes actúan como objetos de estudio. Estos instrumentos proporcionan un enfoque estructurado y validado para evaluar aspectos psicológicos fundamentales relacionados con la experiencia laboral. Su aplicación permite una comprensión más profunda y significativa de los factores que influyen en el bienestar emocional y la calidad de vida laboral de los participantes en la investigación.

### **2.2.1 Test Estrés Docente ED6**

De acuerdo con Gutiérrez et al. (2005) se identificaron algunos trastornos de salud mental como principales factores que contribuyen a las ausencias en la labor docente, una situación menos común en comparación con otras ocupaciones. Por consiguiente, es imperativo dirigir una atención particular hacia los impactos del estrés en este grupo profesional, con un enfoque primordial en el desarrollo de intervenciones preventivas.

Según Vicente y Gabari (2019) es crucial reconocer que el estrés crónico y los trastornos de salud mental pueden tener consecuencias significativas tanto para los educadores como para los estudiantes. Los efectos adversos del estrés en el bienestar físico y emocional de los docentes pueden afectar su capacidad para desempeñarse de manera efectiva en el aula y para brindar el apoyo necesario a sus alumnos. Además, el ambiente escolar puede ser un factor desencadenante para la exacerbación de los problemas de salud mental, lo que subraya la importancia de abordar estas cuestiones de manera proactiva.

Debido al contexto latinoamericano, en esta investigación se utilizó la adaptación hecha por Alvites Cleofé, el cuyo test consta de de 5 dimensiones y 39 items (Alvites, 2019).

- Ansiedad (10 items)
- Depresión (7 items)
- Creencias Desadaptativas (4 items)
- Presión laboral (13 items)
- Mal Afrontamiento (5 items)

### **2.2.2 Escala General de Satisfacción Laboral (NTP-394)**

La Escala General de Satisfacción Laboral NTP 394 es un instrumento desarrollada por Warr, Cook y Wall, y adaptada al español por Perez Bilbao y Fidalgo (Boluarte, 2014). La utilidad de la NTP 394 se manifiesta en su capacidad para proporcionar una herramienta precisa y eficaz que permite evaluar de manera sistemática y objetiva el nivel de satisfacción que experimentan los empleados en su entorno laboral.

Al emplear esta herramienta, las organizaciones pueden obtener una comprensión más profunda de las percepciones, opiniones y necesidades de su fuerza laboral. Esto les permite identificar áreas específicas de fortaleza y debilidad en el ambiente laboral, así como detectar posibles problemas que podrían afectar el bienestar y la productividad de los empleados (Boluarte, 2014).

Dentro de la escala encontramos 2 dimensiones, denominadas como “Satisfacción Extrínseca” con 8 items y “Satisfacción Intrínseca” con 7 items.

**Tabla 1**

*Dimensiones y reactivos de la Escala de Estrés Docente (ED-6) y Escala General de Satisfacción Laboral NTP-394*

| Escala de Estrés Docente (ED-6)       |   |               |
|---------------------------------------|---|---------------|
| <b>Estrés por ansiedad (EAN)</b>      | Me cuesta tranquilizarme tras los contratiempos laborales   | <b>EAN1</b>   |
|                                       | En muchos momentos de la jornada laboral me siento tenso y nervioso   | <b>EAN2</b>   |
|                                       | La tensión del trabajo está alterando mis hábitos de sueño  | <b>EAN3</b>   |
|                                       | Hay tareas laborales que afronto con temor  | <b>EAN4</b>   |
|                                       | Los problemas laborales están afectando mi salud física   | <b>EAN5</b>   |
|                                       | La tensión en el trabajo está alterando mis hábitos alimenticios  | <b>EAN6</b>   |
|                                       | En la Institución Educativa se dan situaciones de tensión que hacen que me entre sudores fríos                      | <b>EAN7</b>   |
|                                       | Ante los problemas en el trabajo siento que se me altera la respiración   | <b>EAN8</b>   |
|                                       | La tensión laboral hace que vaya al baño con más frecuencia de lo normal  | <b>EAN9</b>   |
|                                       | Tomo algunos tranquilizantes o fármacos para aliviar mi malestar físico por sentir presión en el trabajo.           | <b>EAN10</b>  |
| <b>Estrés por depresión (EDEP)</b>    | Me siento triste con más frecuencia de lo que era normal en mí por los problemas laborales                          | <b>EDEP1</b>  |
|                                       | Tiendo a ser pesimista ante los problemas del trabajo   | <b>EDEP2</b>  |
|                                       | Veo el futuro sin ilusión alguna  | <b>EDEP3</b>  |
|                                       | Tengo la sensación de estar desmoronándome emocionalmente   | <b>EDEP4</b>  |
|                                       | Siento ganas de llorar sin una razón aparente   | <b>EDEP5</b>  |
|                                       | Me falta energía para afrontar la labor de profesor   | <b>EDEP6</b>  |
|                                       | Me cuesta concentrarme cuando me pongo a trabajar   | <b>EDEP7</b>  |
| <b>Creencias desadaptivas (ECRED)</b> | Creo que no hay buenos o malos profesores, sino buenos o malos alumnos.   | <b>ECRED1</b> |
|                                       | Incluir alumnos con Necesidades Educativas Especiales en el aula es un error que perjudica el rendimiento del resto | <b>ECRED2</b> |
|                                       | Me pagan por enseñar, no por formar personas  | <b>ECRED3</b> |

|   |  |                |
|---|--|----------------|
|   | Me incómoda tener que enseñar a estudiantes que no valoran la educación                        | <b>ECRED4</b>  |
| <b>Estrés por presión laboral (EPREL)</b>             | Acabo las jornadas de trabajo extenuado/a  | <b>EPREL1</b>  |
|   | A medida que avanza la jornada laboral siento más necesidad de que ésta acabe                  | <b>EPREL2</b>  |
|   | Realizar mis programaciones curriculares me resulta difícil                                    | <b>EPREL3</b>  |
|   | A algunos alumnos lo único que les pido es que no me molesten mientras enseñe a los demás      | <b>EPREL4</b>  |
|   | Hay clases en las que empleo más tiempo en llamar la atención (reñir) que en explicar          | <b>EPREL5</b>  |
|   | Los malos momentos personales de los estudiantes me afectan personalmente                      | <b>EPREL6</b>  |
|   | Me afecta las agresiones verbales por parte de los estudiantes                                 | <b>EPREL7</b>  |
|   | Me desmotiva la falta de apoyo de los padres en problemas de disciplina de sus hijos           | <b>EPREL8</b>  |
|   | Me afecta la rivalidad entre grupos de profesores  | <b>EPREL9</b>  |
|   | Siento estar lejos de mi autorrealización profesional y laboral                                | <b>EPREL10</b> |
|   | Estoy bastante distanciado del ideal de profesor con el que comencé                            | <b>EPREL11</b> |
|   | He perdido la motivación por la enseñanza  | <b>EPREL12</b> |
|   | Me desalienta la inestabilidad de mi puesto como docente en la institución educativa           | <b>EPREL13</b> |
| <b>Estrés por mal afrontamiento (EMAF)</b>            | El aula (o aulas) en la que trabajo me resulta acogedora*                                      | <b>EMAF1</b>   |
|   | Mis relaciones sociales fuera de la institución (familia, pareja, amigos, etc.) son muy buenas | <b>EMAF2</b>   |
|   | Mis compañeros cuentan con mi apoyo moral y profesional  | <b>EMAF3</b>   |
|   | Afronto con eficacia los problemas que a veces surgen con los compañeros de trabajo            | <b>EMAF4</b>   |
|   | Resuelvo con facilidad los problemas del trabajo y con mis estudiantes                         | <b>EMAF5</b>   |
| <b>Escala General de Satisfacción Laboral NTP-394</b> |  |                |
|   | Qué tan satisfecho se siente con las condiciones físicas de su trabajo                         | <b>SLEXT1</b>  |
|   | Qué tan satisfecho se siente con sus compañeros de trabajo                                     | <b>SLEXT2</b>  |
|   | Qué tan satisfecho se siente con su superior inmediato   | <b>SLEXT3</b>  |

|  |  |               |
|--|--|---------------|
| <b>Satisfacción extrínseca (SLEXT)</b> | Qué tan satisfecho se siente con su salario  | <b>SLEXT4</b> |
|  | Qué tan satisfecho se siente con las relaciones entre autoridades y docentes en su institución         | <b>SLEXT5</b> |
|  | Qué tan satisfecho se siente con el modo en que la institución educativa está gestionada               | <b>SLEXT6</b> |
|  | Qué tan satisfecho se siente con su horario de trabajo   | <b>SLEXT7</b> |
|  | Qué tan satisfecho se siente con la seguridad en el trabajo  | <b>SLEXT8</b> |
| <b>Satisfacción intrínseca (SLINT)</b> | Qué tan satisfecho se siente con la libertad para elegir su propio método de trabajo en la institución | <b>SLINT1</b> |
|  | Qué tan satisfecho se siente con el reconocimiento que obtiene por el trabajo                          | <b>SLINT2</b> |
|  | Qué tan satisfecho se siente con la responsabilidad que se le ha asignado en la institución            | <b>SLINT3</b> |
|  | Qué tan satisfecho se siente con la posibilidad de usar sus capacidades en la institución              | <b>SLINT4</b> |
|  | Qué tan satisfecho se siente con sus posibilidades de promocionar sus conocimientos en la institución  | <b>SLINT5</b> |
|  | Qué tan satisfecho se siente con la atención que se presta a las sugerencias que hace en su trabajo    | <b>SLINT6</b> |
|  | Qué tan satisfecho se siente con la variedad de tareas que realizas en su trabajo                      | <b>SLINT7</b> |

## Alpha de Cronbach

**Tabla 2**  
*Índice de fiabilidad (Alpha de Cronbach)*

| <b>ALFA DE CRONBACH</b>                       | <b>VALOR</b> | <b>CRITERIO DE GEORGE Y MALLERY (2003)</b> |
|---|--------------|--|
| <b>Test de Estrés Docente ED-6</b>            | 0.946        | EXCELENTE                                  |
| <b>DIMENSIONES</b>                            |              |  |
| <b>Nivel de estrés por ansiedad</b>           | 0.898        | BUENO                                      |
| <b>Nivel de estrés por depresión</b>          | 0.929        | EXCELENTE                                  |
| <b>Nivel de estrés creencias desadaptivas</b> | 0.738        | ACEPTABLE                                  |
| <b>Nivel de estrés por presión laboral</b>    | 0.906        | EXCELENTE                                  |
| <b>Nivel de estrés por mal afrontamiento</b>  | 0.777        | ACEPTABLE                                  |
| <b>Test de satisfacción Laboral: NTP 394</b>  | 0.944        | EXCELENTE                                  |
| <b>DIMENSIONES</b>                            |              |  |
| <b>Factores intrínsecos</b>                   | 0.885        | BUENO                                      |

|                             |       |           |
|-----------------------------|-------|-----------|
| <b>Factores extrínsecos</b> | 0.922 | EXCELENTE |
| <b>TOTAL</b>                | 0.927 | EXCELENTE |
| <b>ESTRÉS+SATISFACCIÓN</b>  |       |           |

### 2.3 Preguntas de investigación e hipótesis

En el contexto de la investigación realizada en la Unidad Educativa Modelo Presidente Velasco Ibarra, se plantean una serie de interrogantes cruciales que buscan arrojar luz sobre la compleja dinámica emocional y laboral que caracteriza al cuerpo docente de esta institución. Las siguientes preguntas surgen como resultado del reconocimiento de la importancia de comprender en profundidad el bienestar y la percepción laboral de los educadores, factores fundamentales que inciden directamente en la calidad de la enseñanza y el ambiente educativo en general:

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

En el marco de la investigación desarrollada en la Unidad Educativa Modelo Presidente Velasco Ibarra, se han planteado tres hipótesis clave que buscan profundizar en la comprensión de la relación entre el bienestar emocional y laboral de los docentes:

**H1:** Existe una correlación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en los docentes en la Unidad Educativa Modelo Presidente Velasco Ibarra.

**H2:** Existe una relación estadísticamente significativa entre los factores sociodemográficos y las dimensiones del estrés laboral en docentes de la Unidad Educativa Modelo Presidente Velasco Ibarra.

**H3:** Existe una relación estadísticamente significativa entre los factores sociodemográficos y las dimensiones de satisfacción laboral en docentes de la Unidad Educativa Modelo Presidente Velasco Ibarra.

### 2.4 Participantes

Este estudio fue llevado a cabo en la Unidad Educativa Modelo Presidente Velasco Ibarra, institución donde se realizó un censo con una muestra representativa de 71 docentes, conformada por 52 mujeres, que representan al 73.2% de la población, y 19 hombres, que representan el 26.8% del porcentaje restante. En el apartado de autodefinición étnica, se encuestaron a 69 mestizos, que representan el 97.2% y 2 indígenas, que representan el 2.8%. En la situación laboral, el 70.4% de los docentes cuenta con nombramiento definitivo (50 docentes), el 8.5% con nombramiento provisional (6 docentes), y el 21,1% laboran con contrato (15 docentes).

## **2.5 Procedimiento**

Esta investigación da comienzo con la solicitud de autorización para la investigación a la actual rectora de la Unidad Educativa Modelo Presidente Velasco Ibarra, posterior a la aprobación por parte de las autoridades correspondientes, se remitió una encuesta virtual en Forms donde se encuentra tanto los instrumentos necesarios para la investigación (Test Estrés Docente ED6 y la Escala General de Satisfacción Laboral NTP 94), como instrucciones para el desarrollo de las mismas, además del consentimiento informado proporcionado por los docentes, donde se aclara que ninguna información personal será utilizada en los resultados de la presente investigación. Dicha encuesta fue enviada desde el 8 de diciembre del 2023 hasta el 21 de enero del 2024. Concluida la etapa de recolección de datos, se procedió a procesar la información en el software estadístico SPSS, cabe recalcar que antes de realizarse el análisis de datos, en el instrumento Test Estrés Docente ED6 se invirtieron los 5 ítems correspondientes a la dimensión de Mal Afrontamiento con el objetivo de que la investigación evite resultados inexactos. El ya mencionado SPSS permitió llevar a cabo el análisis de los datos obtenidos, el cual constituyó un insumo fundamental para el desarrollo de la presente investigación.

## CAPÍTULO III: RESULTADOS Y DISCUSIONES

### 3.1 Estadísticos descriptivos

#### 3.1.1 Descriptivos estrés docente

**Tabla 3**

*Estadísticos descriptivos de estrés*

|                         |                      | Total<br>estrés por<br>ansiedad | Total<br>estrés por<br>depresión | Total estrés<br>por<br>creencias<br>desadaptativas | Total<br>estrés por<br>presión<br>laboral | Total<br>estrés por<br>mal<br>afrontamie<br>nto | TOTAL<br>ESTRÉS |
|-------------------------|----------------------|---------------------------------|----------------------------------|--|---|---|-----------------|
| <b>N</b>                | <b>Válido</b>        | 71                              | 71                               | 71   | 71  | 71  | 71              |
|                         | <b>Perdi<br/>dos</b> | 0                               | 0                                | 0  | 0   | 0   | 0               |
| <b>Media</b>            |                      | 32,99                           | 25,28                            | 14,35  | 43,31                                     | 10,21   | 126,14          |
| <b>Mediana</b>          |                      | 33,00                           | 27,00                            | 15,00  | 44,00                                     | 10,00   | 128,00          |
| <b>Moda</b>             |                      | 30 <sup>a</sup>                 | 28                               | 16   | 48 <sup>a</sup>                           | 10  | 96 <sup>a</sup> |
| <b>Desv. Desviación</b> |                      | 8,320                           | 6,619                            | 3,734  | 10,404                                    | 3,338   | 25,311          |
| <b>Varianza</b>         |                      | 69,214                          | 43,805                           | 13,946   | 108,245                                   | 11,140  | 640,637         |
| <b>Mínimo</b>           |                      | 16                              | 10                               | 4  | 16  | 5   | 63              |
| <b>Máximo</b>           |                      | 50                              | 35                               | 20   | 65  | 20  | 181             |
| <b>Suma</b>             |                      | 2342                            | 1795                             | 1019   | 3075                                      | 725   | 8956            |
| <b>Percent<br/>iles</b> | <b>20</b>            | 25,00                           | 18,40                            | 11,00  | 34,40                                     | 7,00  | 100,40          |
|                         | <b>40</b>            | 30,00                           | 23,80                            | 13,80  | 39,80                                     | 10,00   | 119,80          |
|                         | <b>60</b>            | 34,00                           | 28,00                            | 16,00  | 47,00                                     | 11,00   | 133,00          |
|                         | <b>80</b>            | 40,00                           | 32,00                            | 17,00  | 52,00                                     | 12,60   | 147,80          |

En la presente investigación se convirtieron las variables de escala en variables ordinales, para esto, utilizando como base la investigación de Gutiérrez et al. (2005); se empleó un método de categorización en partes iguales, donde se tomó en cuenta el dato máximo y

mínimo con el percentil equivalente de cada dimensión del Test Estrés Docente ED6 (incluyendo los datos totales), valorando los datos de la siguiente manera: los percentiles que se encuentran por debajo de 20 se calificarían como un nivel “muy bajo” de estrés, entre 21 y 40 representarían un nivel “bajo” de estrés, entre 41 y 60 entrarían dentro de la normalidad, calificándose como un nivel “normal” de estrés, entre 61 y 80 representarían un nivel “moderado” de estrés, y los percentiles superiores a 80 se clasificarían con un “alto” nivel de estrés.

### 3.1.2 Descriptivos satisfacción laboral docente

**Tabla 4**

*Estadísticos descriptivos de satisfacción laboral*

|                         |                 | Total satisfacción<br>extrínseca | Total satisfacción<br>intrínseca | TOTAL<br>SATISFACCIÓN<br>LABORAL |
|-------------------------|-----------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| <b>N</b>                | <b>Válido</b>   | 71                               | 71                               | 71                               |
|                         | <b>Perdidos</b> | 0                                | 0                                | 0                                |
| <b>Media</b>            |                 | 33,85                            | 30,85                            | 64,69                            |
| <b>Mediana</b>          |                 | 35,00                            | 31,00                            | 68,00                            |
| <b>Moda</b>             |                 | 33                               | 42                               | 87 <sup>a</sup>                  |
| <b>Desv. Desviación</b> |                 | 12,792                           | 10,014                           | 21,692                           |
| <b>Varianza</b>         |                 | 163,647                          | 100,276                          | 470,531                          |
| <b>Mínimo</b>           |                 | 8                                | 7                                | 15                               |
| <b>Máximo</b>           |                 | 56                               | 49                               | 105                              |
| <b>Suma</b>             |                 | 2403                             | 2190                             | 4593                             |
| <b>Percentiles</b>      | <b>20</b>       | 20,00                            | 22,40                            | 45,00                            |
|                         | <b>80</b>       | 45,00                            | 40,60                            | 85,80                            |

Para la conversión de los datos variables escala en variables ordinales, fue necesario utilizar como base la investigación de Pérez y Fildalgo (1999); así como en el anterior literal de este trabajo, la información proporcionada por la Escala General de Satisfacción Laboral (NTP-394) se categorizó, esta vez en 3 partes, donde se tomó el cuenta el dato mínimo y máximo con el percentil equivalente de cada dimensión, valorando los datos de la siguiente manera: los percentiles menores a 20 determinarían una “satisfacción laboral nociva”, los percentiles entre 21 y 80 determinarían una “satisfacción laboral intermedia”, mientras que los percentiles superiores a 80 se clasificarían como “satisfacción laboral satisfactoria”.

## 3.2 Caracterización de variables

### 3.2.1 Niveles de estrés laboral

**Tabla 5**

*Niveles de estrés laboral*

|               |                 | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> | <b>Porcentaje acumulado</b> |
|---------------|-----------------|-------------------|-------------------|-----------------------------|
| <b>Válido</b> | Estrés muy bajo | 14                | 19,7              | 19,7                        |
|               | Estrés bajo     | 14                | 19,7              | 39,4                        |
|               | Estrés normal   | 16                | 22,5              | 62,0                        |
|               | Estrés moderado | 13                | 18,3              | 80,3                        |
|               | Estrés alto     | 14                | 19,7              | 100,0                       |
|               | Total           | 71                | 100,0             |                             |

De acuerdo con la tabla 5, el 38% de la población docente de la Unidad Educativa Modelo Presidente Velasco Ibarra, que representan a 27 docentes de la misma, presentan estrés moderado y estrés alto, en otras palabras, un porcentaje predominante de la población docente presenta problemas graves de estrés, lo cual podría estar incidencia de manera desfavorable tanto su desempeño profesional, afectando su bienestar físico y emocional, como la calidad del proceso de aprendizaje de los que gozan los estudiantes, afectando a su entorno educativo.

En el contexto ecuatoriano, específicamente en la ciudad de Manta, García (2020), demuestra que el 21% de la población docente de una Unidad Educativa fiscal presenta un nivel de estrés grave, representando a 11 docentes de los 57 que formaron parte de dicha investigación, mientras que el 35% de los profesores presentaron un nivel no preocupante, y el 44% un nivel preocupante, la investigación determinó que los profesores involucrados en esa investigación son susceptibles a aumentar los niveles de estrés debido a los altos retos académicos a los que los mismos se ven expuestos, repercutiendo tanto en el labor docente como el estado de bienestar de los educadores.

En relación a empleos que son netamente teletrabajo, Gonzales y Alarcón (2021) entrevistaron a 12 docentes de la Institución Educativa Teniente Hugo Ortíz de la ciudad de Portoviejo, entre sus resultados obtuvo que el 58% del cuerpo docente siente estrés en un nivel medio alto al momento de impartir sus clases por medio del teletrabajo; de igual manera, el mismo porcentaje refirió que preferían mantenerse en esa modalidad mientras la pandemia del COVID-19 seguía presente, explicando que es más importante velar por sus

vidas y la de sus estudiantes. No obstante, estos resultados indican que sí existe un problema de estrés laboral y emocional entre los docentes de la Institución Educativa Teniente Hugo Ortiz.

### 3.2.2 Niveles de satisfacción laboral

**Tabla 6**

*Niveles de satisfacción laboral*

|               |                            | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|---------------|----------------------------|------------|------------|----------------------|
| <b>Válido</b> | Satisfacción nociva        | 15         | 21,1       | 21,1                 |
|               | Satisfacción intermedia    | 42         | 59,2       | 80,3                 |
|               | Satisfacción satisfactoria | 14         | 19,7       | 100,0                |
|               | Total                      | 71         | 100,0      |                      |

Conforme lo demuestra la tabla 6, el 21,1% de la población docente de la Unidad Educativa Modelo Presidente Velasco Ibarra, que representa a 15 docentes de la misma, se encuentran en una satisfacción laboral nociva; mientras que el 59,2% experimenta una satisfacción intermedia y el 19,7% una satisfacción satisfactoria, es importante señalar que una satisfacción nociva puede favorecer al Síndrome de Burnout, Jiménez et al. (2012) exponen que “observa que existe una relación inversa y altamente significativa entre estas variables, observándose que a mayores niveles de Burnout menores niveles de Satisfacción Laboral” (p. 131), teniendo los hallazgos de Jiménez et al. Como base, podemos inferir que el profesorado de la Unidad Educativa Modelo Presidente Velasco Ibarra que experimenta una satisfacción laboral nociva, con el tiempo, sería más propensa a sufrir dicho síndrome

En contraste, en Espinar, Perú, Valero et al. (2022) encontraron en su investigación que el 68% la población docente de Espinar demuestran una alta satisfacción laboral, exponiendo una relación la cultura organizacional y la satisfacción laboral; una cultura organizacional caracterizada por la convivencia de todos los actores estudiantes (profesores, directivos, estudiantes y padres de familia) influye a una alta satisfacción laboral, además, concluyen que tanto como el reconocimiento que tiene el docente por parte de los estudiantes, sus padres, y aumentos salariales favorecen a la alta satisfacción laboral.

### 3.2.3 Tablas cruzadas

#### 3.2.3.1 Estrés laboral con sexo

Tabla 7

Tabla cruzada entre sexo y estrés

|       |        |                  | Estrés muy bajo | Estrés bajo | Estrés normal | Estrés moderado | Estrés alto | Total   |
|-------|--------|------------------|-----------------|-------------|---------------|-----------------|-------------|---------|
| Sexo  | Hombre | Recuento         | 5               | 8           | 3             | 1               | 2           | 19      |
|       |        | % dentro de Sexo | 26,3%           | 42,1%       | 15,8%         | 5,3%            | 10,5%       | 100,0 % |
|       | Mujer  | Recuento         | 9               | 6           | 13            | 12              | 12          | 52      |
|       |        | % dentro de Sexo | 17,3%           | 11,5%       | 25,0%         | 23,1%           | 23,1%       | 100,0 % |
| Total |        | Recuento         | 14              | 14          | 16            | 13              | 14          | 71      |
|       |        | % dentro de Sexo | 19,7%           | 19,7%       | 22,5%         | 18,3%           | 19,7%       | 100,0 % |

Como podemos apreciar en la tabla 7, las mujeres representan un porcentaje mayor tanto de “estrés alto” como “estrés moderado” a comparación con los hombres; de manera previsible, el 26,3% de los hombres presentan un nivel de “estrés muy bajo”, a comparación de las mujeres que solo el 17,3% abarca en el mismo apartado. Si posicionamos nuestra atención entre las 2 últimas categorías que sugieren un elevado nivel de estrés, podremos evidenciar la característica de que las mujeres constituyen una mayor proporción en esta investigación, es decir, evidencia un mayor nivel de estrés por parte de las mujeres a comparación de los hombres.

Siguiendo a Ramos y Jordão (2014) en su estudio sobre género y estrés laboral, uno de los apartados a estudiar era la vivencia del estrés ocupacional entre hombres y mujeres, en donde no encontraron diferencias significativas entre hombres y mujeres al momento de experimentar estrés ocupacional; no obstante, hubo diferencias de género cuando se el origen de tal estrés entra en la conversación, Ramos y Jordão (2014) exponen que:

Las mujeres indicaron que la dinámica entre el trabajo y el hogar ejerce un efecto significativo y positivo sobre la vivencia de estrés, al mismo tiempo que los factores relacionados con el desempeño de la organización tienen un efecto significativo y negativo sobre la vivencia de estrés laboral (p. 222).

En el contexto ecuatoriano, podemos encontrar realidades similares a las del presente trabajo de investigación, Jaramillo y Maldonado (2022) en su trabajo llamado “Estrés laboral asociado al miedo al COVID 19 en técnicos operativos de telecomunicaciones en la ciudad

de Quito en el año 2022”, nos exponen que existe una proporción mayor de mujeres (70.61%) que presenta estrés laboral a diferencia de los hombres (55.73%).

### 3.2.3.2 Estrés laboral con definición étnica

**Tabla 8**

*Tabla cruzada entre autodefinición étnica y estrés*

|                              |                 | Estrés muy bajo                          | Estrés bajo | Estrés normal | Estrés moderado | Estrés alto | Total     |           |
|------------------------------|-----------------|--|-------------|---------------|-----------------|-------------|-----------|-----------|
| <b>Autodefinición étnica</b> | <b>Mestizo</b>  | <b>Recuento</b>                          | 13          | 14            | 16              | 12          | 14        | 69        |
|                              |                 | <b>% dentro de Autodefinición étnica</b> | 18,8%       | 20,3%         | 23,2%           | 17,4%       | 20,3%     | 100,0%    |
|                              | <b>Indígena</b> | <b>Recuento</b>                          | 1           | 0             | 0               | 1           | 0         | 2         |
|                              |                 | <b>% dentro de Autodefinición étnica</b> | 50,0%       | 0,0%          | 0,0%            | 50,0%       | 0,0%      | 100,0%    |
| <b>Total</b>                 |                 | <b>Recuento</b>                          | <b>14</b>   | <b>14</b>     | <b>16</b>       | <b>13</b>   | <b>14</b> | <b>71</b> |
|                              |                 | <b>% dentro de Autodefinición étnica</b> | 19,7%       | 19,7%         | 22,5%           | 18,3%       | 19,7%     | 100,0%    |

Dentro de la tabla 8, podemos apreciar que el 50% de la población indígena presenta estrés laboral moderado, a diferencia de la población mestiza, que solo representa el 17,4%, es importante recalcar que un 20,3% de la población mestiza presenta un estrés alto, indicando un riesgo considerable, la población indígena en esta investigación puede resultar insuficiente, pues población indígena solo es conformada por 2 personas; no obstante; Fitchett et al. (2020) explica que las experiencias laborales involucradas con el estrés laboral están condicionadas por la identidad étnica del docente y la etnia predominante de la escuela, por la misma razón, los docentes tienden a elegir escuelas que compartan una mayor concentración de estudiantes que compartan su misma etnia.

Como he expuesto en la introducción de este trabajo de investigación, la comprensión limitada del estrés en el profesorado y sus diversos grupos étnicos suponen una barrera que impide el conocimiento sobre como los docentes afrontan los diferentes niveles de estrés, Sáez y García (1994) ya tenían a la vista esta problemática que representa la falta de estudios que tomen en cuenta las diferentes vivencias de los diferentes grupos minoritarios, expresan que las investigaciones sobre diversos colectivos podrían ofrecer soluciones que existen dentro de las organizaciones. En el caso de esta investigación, dentro de la Unidad Educativa Modelo Presidente Velasco Ibarra.

### 3.2.3.3 Satisfacción laboral con Sexo

**Tabla 9**

*Tabla cruzada entre sexo y satisfacción laboral*

|              |               | Satisfacción nociva     | Satisfacción intermedia | Satisfacción satisfactoria | Total        |               |
|--------------|---------------|-------------------------|-------------------------|----------------------------|--------------|---------------|
| <b>Sexo</b>  | <b>Hombre</b> | <b>Recuento</b>         | 4                       | 11                         | 4            | 19            |
|              |               | <b>% dentro de Sexo</b> | 21,1%                   | 57,9%                      | 21,1%        | 100,0%        |
|              | <b>Mujer</b>  | <b>Recuento</b>         | 11                      | 31                         | 10           | 52            |
|              |               | <b>% dentro de Sexo</b> | 21,2%                   | 59,6%                      | 19,2%        | 100,0%        |
| <b>Total</b> |               | <b>Recuento</b>         | <b>15</b>               | <b>42</b>                  | <b>14</b>    | <b>71</b>     |
|              |               | <b>% dentro de Sexo</b> | <b>21,1%</b>            | <b>59,2%</b>               | <b>19,7%</b> | <b>100,0%</b> |

De acuerdo con la tabla 9, en cada apartado de satisfacción no se encuentran diferencias significativas con las variables de sexo, es decir, podríamos presumir que tanto hombres como mujeres tienen una experiencia similar al experimentar satisfacción laboral, no obstante, es importante señalar que el 21,1% de hombres y el 21,2% de mujeres se encuentran viviendo una satisfacción nociva, lo que podría comprometer su rendimiento laboral, salud físico y emocional, además de afectar el ambiente laboral de su lugar de trabajo.

Sánchez et al. (2007), en su investigación nos exponen que por mayoría, las mujeres sienten mayor satisfacción laboral; esto, además, se ve influenciado por varias variables sociodemográficas y de puesto que se utilizaron dentro de su investigación, como por ejemplo, los hombres presentan una mayor insatisfacción laboral cuando no obtienen un puesto de alto rango en comparación de las mujeres que viven la misma situación, otro ejemplo podría ser el estado civil, las mujeres solteras presentan una mayor satisfacción laboral a comparación de sus compañeros hombres solteros.

### 3.2.3.4 Satisfacción laboral con definición étnica

**Tabla 10**

*Tabla cruzada entre autodefinición étnica y satisfacción laboral*

|                                  |                      |  | Satisfacción<br>nociva | Satisfacción<br>intermedia | Satisfacción<br>satisfactoria | Total              |
|----------------------------------|----------------------|--|------------------------|----------------------------|-------------------------------|--------------------|
| <b>Autodefinición<br/>étnica</b> | <b>Mesti<br/>zo</b>  | <b>Recuento</b>                              | 15                     | 41                         | 13                            | 69                 |
|                                  |                      | <b>% dentro de<br/>Autodefinición étnica</b> | 21,7%                  | 59,4%                      | 18,8%                         | 100,0%             |
|                                  | <b>Indíg<br/>ena</b> | <b>Recuento</b>                              | 0                      | 1                          | 1                             | 2                  |
|                                  |                      | <b>% dentro de<br/>Autodefinición étnica</b> | 0,0%                   | 50,0%                      | 50,0%                         | 100,0%             |
| <b>Total</b>                     |                      | <b>Recuento</b>                              | <b>15</b>              | <b>42</b>                  | <b>14</b>                     | <b>71</b>          |
|                                  |                      | <b>% dentro de<br/>Autodefinición étnica</b> | <b>21,1%</b>           | <b>59,2%</b>               | <b>19,7%</b>                  | <b>100,0<br/>%</b> |

Según la tabla 10, la población indígena presenta un porcentaje mayor de satisfacción laboral; mientras que la población indígena con una satisfacción laboral satisfactoria representa al 50%, la población mestiza con la misma satisfacción laboral solo es representada por el 18%. En contraste con lo expuesto por Castro et al. (2020), la raza sí tiene un impacto significativamente negativo sobre la satisfacción laboral, si se pone como base a la étnia blanca, es decir, cualquier raza no-blanca condiciona la satisfacción laboral que el empleado puede experimentar en su entorno laboral. Esto se puede dar por la discriminación y los prejuicios raciales en el lugar de trabajo, que pueden generar un ambiente tanto hostil como incómodo.

### 3.3 Correlaciones

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

**Tabla 11**

*Prueba de Kolmogorov-Smirnov para todas las variables*

| <b>Dimensión</b>                   | <b>P. valor</b> |
|------------------------------------|-----------------|
| <b>Edad</b>                        | 0.049           |
| <b>Años de Experiencia Docente</b> | 0.015           |
| <b>Estrés por Ansiedad</b>         | 0.200           |

|  |       |
|--|-------|
| <b>Estrés por Depresión</b>                | 0.002 |
| <b>Estrés por Creencias Desadaptativas</b> | 0.000 |
| <b>Estrés por Presión Laboral</b>          | 0.200 |
| <b>Estrés por Mal Afrontamiento</b>        | 0.000 |
| <b>TOTAL ESTRÉS</b>                        | 0.200 |
| <b>Factores Extrínsecos</b>                | 0.002 |
| <b>Factores Intrínsecos</b>                | 0.200 |
| <b>TOTAL SATISFACCIÓN LABORAL</b>          | 0.041 |

Como podemos observar en la tabla 11, las variables de edad, años de experiencia docente, estrés por depresión, estrés por creencias desadaptativas, estrés por mal afrontamiento, los factores extrínsecos y el total de satisfacción laboral son de un (P. valor <0.05), es decir, no siguen una distribución normal.

A contrario de las variables de estrés por ansiedad, estrés por presión laboral, total estrés y factores intrínsecos, son de un (P. valor >0.05), significando que siguen una distribución normal.

### 3.3.1 Correlación de estrés y satisfacción laboral

**Tabla 12**

*Correlaciones totales entre estrés y satisfacción laboral*

|                        |                                       |                             | <b>TOTAL<br/>ESTRÉS</b> | <b>TOTAL<br/>SATISFACCIÓN<br/>LABORAL</b> |
|------------------------|---------------------------------------|-----------------------------|-------------------------|---|
| <b>Rho de Spearman</b> | <b>TOTAL ESTRÉS</b>                   | Coefficiente de correlación | 1,000                   | ,188                                      |
|                        |                                       | Sig. (bilateral)            | .                       | ,116                                      |
|                        |                                       | N                           | 71                      | 71  |
|                        | <b>TOTAL SATISFACCIÓN<br/>LABORAL</b> | Coefficiente de correlación | ,188                    | 1,000                                     |
|                        |                                       | Sig. (bilateral)            | ,116                    | .   |
|                        |                                       | N                           | 71                      | 71  |

Como el p valor es 0.116 (P. valor >0.05) se acepta la hipótesis nula, es decir: no existe una correlación significativa entre el estrés y la satisfacción laboral.

El valor de Rho Spearman es de 0.188, que, según Núñez (2023) corresponde a una correlación positiva media. La correlación es positiva porque mientras aumenta el puntaje de estrés, los niveles de estrés disminuyen; y mientras sube el puntaje de satisfacción laboral, también sube la satisfacción laboral.

Al contrario, la investigación de Chiang et al. (2018), expone que sí existe una correlación significativa entre los niveles de estrés y satisfacción laboral dentro de las dimensiones que estudiaron, por ejemplo, encontraron que cuando los sujetos estudiados tenían una mejor percepción de satisfacción a la hora de realizar su trabajo, disminuía significativamente la demanda psicológica expuesta por los trabajadores de la Institución de Beneficiencia; otro ejemplo cómo las variables de estrés se reducen de manera notable cuando existe una mayor percepción general de las variables de satisfacción y control sobre el trabajo; también investigaron cómo se relaciona el apoyo social con la satisfacción laboral, y encontraron que, tiene congruencia con sus demás hallazgos, el nivel de Apoyo Social Laboral Global está asociado de manera positiva con el nivel de satisfacción que percibe el trabajador.

Aunque el contexto difiere en ambas investigaciones, es importante señalar que la incidencia del estrés en la satisfacción laboral del trabajador es un fenómeno ampliamente reconocido, que puede manifestarse en diversos entornos laborales.

### 3.3.2 Hipotesis de estrés y datos sociodemográficos

#### 3.3.2.1 Estrés y sexo

**Tabla 13**

*Estadístico de U de Mann-Whitney del total de estrés*

|                                   | <b>TOTAL ESTRÉS</b> |
|-----------------------------------|---------------------|
| <b>U de Mann-Whitney</b>          | 306,500             |
| <b>W de Wilcoxon</b>              | 496,500             |
| <b>Z</b>                          | -2,436              |
| <b>Sig. asintótica(bilateral)</b> | ,015                |

a. Variable de agrupación: Sexo

Al tener dos poblaciones a comparar, hombres y mujeres, se utilizó la U de Mann-Whitney como estadístico de comparación de hipótesis. El P. valor es de 0.015 (<0.05), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la del investigador: existe una correlación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en los docentes en la Unidad Educativa Modelo Presidente Velasco Ibarra.

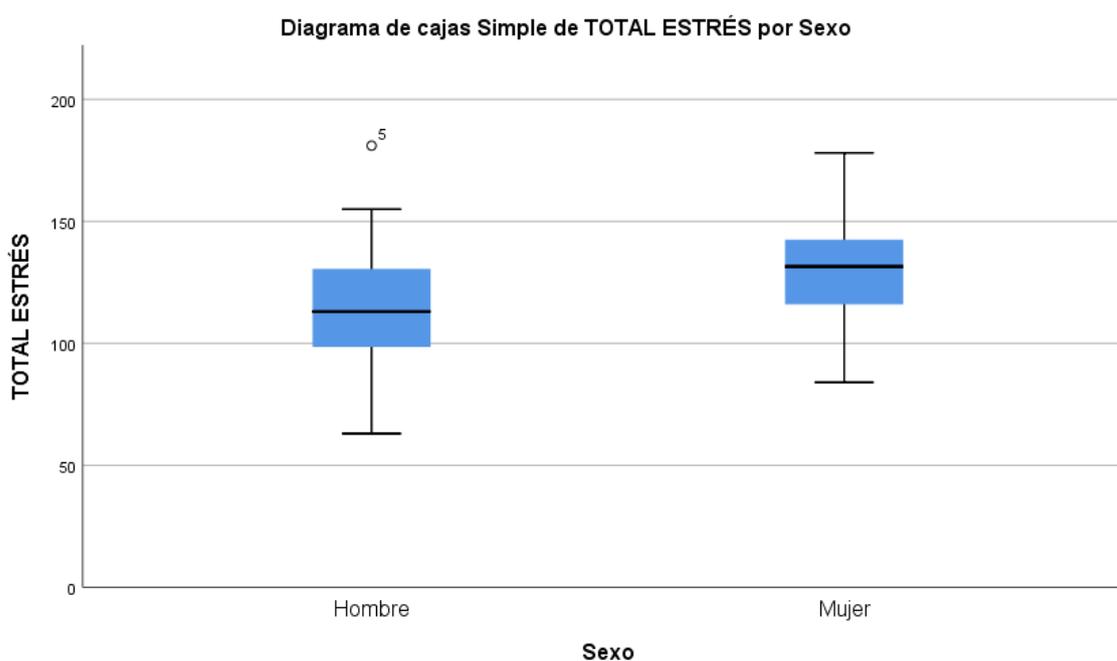
**Tabla 14**

*Media de estrés*

| Sexo   | Media  | N  | Desv. Desviación |
|--------|--------|----|------------------|
| Hombre | 114,21 | 19 | 27,764           |
| Mujer  | 130,50 | 52 | 23,127           |
| Total  | 126,14 | 71 | 25,311           |

**Figura 1**

*Cajones con la media de sexo con respecto al estrés*



En concordancia con los resultados, menciona Garcés et al. (2022) en su investigación “Incidencia del Género en el Estrés Laboral y Burnout del Profesorado Universitario”, en sus hallazgos encontraron que, 564 profesores universitarios enfrentan un estrés de intensidad moderada, mayormente vinculado a actividades específicas dentro de su entorno laboral, asimismo, verificaron que las mujeres en los primeros años de su carrera profesional, con alta carga docente y sin responsabilidades en la gestión universitaria, suelen experimentar niveles más altos de estrés, en comparación a sus demás compañeros de trabajo.

### 3.3.2.2 Estrés y autodefinición étnica

Tabla 15

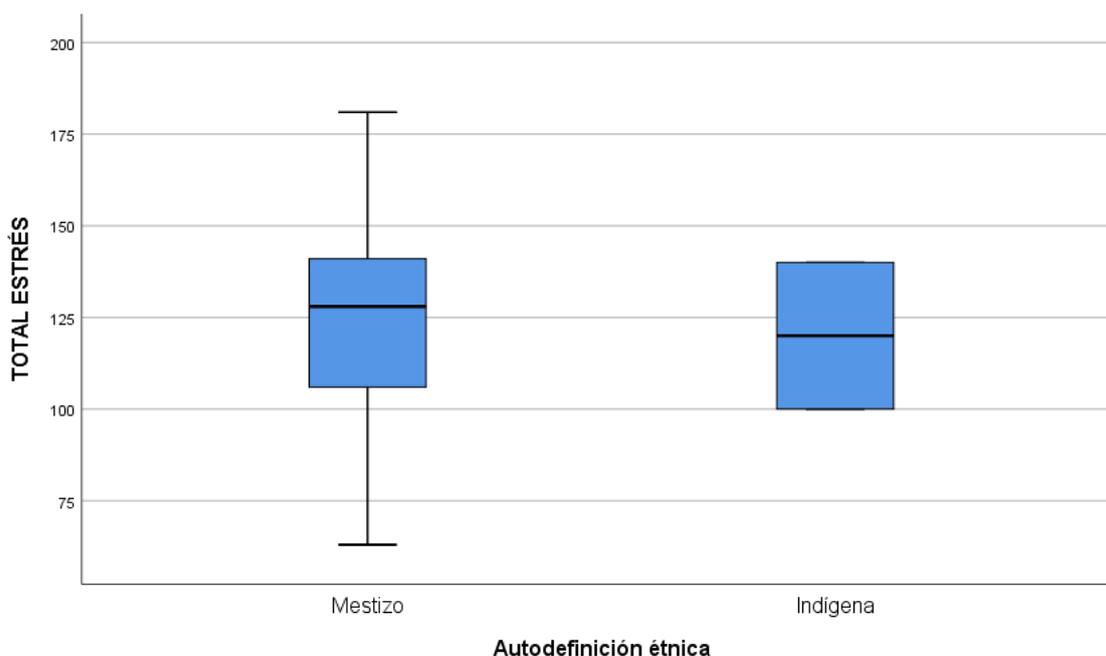
Estadístico de U de Mann-Whitney con autodefinición étnica

|  | TOTAL ESTRÉS      |
|--|-------------------|
| U de Mann-Whitney                          | 61,000            |
| W de Wilcoxon                              | 64,000            |
| Z  | -,278             |
| Sig. asintótica(bilateral)                 | ,781              |
| Significación exacta [2*(sig. unilateral)] | ,798 <sup>b</sup> |

Al únicamente tener 2 grupos étnicos a comparar, mestizos e indígenas, se utilizó la U. de Mann-Whitney como estadístico de comparación de hipótesis.

Como podemos apreciar en la tabla 15, el P. valor 0.781 es mayor a (P. valor < 0.05) por lo tanto, se acepta la hipótesis nula (H0) y se rechaza la del investigador; es decir, no hay una relación estadísticamente significativa entre el la autodefinición étnica y el estrés en docentes de la Unidad Educativa Modelo Presidente Velasco Ibarra.

Figura 2



Cajones con la media de autodefinición étnica y estrés

Según Rubio (2007) la etnia expone al trabajador a determinados prejuicios, conduciendo así al estrés laboral, siendo este un factor social. La discriminación y los prejuicios pueden

generar estrés laboral en trabajadores de minorías étnicas, ya que pueden sentirse marginados, excluidos o tratados de manera desigual, lo que puede afectar negativamente su salud mental y bienestar laboral. En consonancia con Ayala Díaz (2023), en su investigación sobre la asociación de riesgos psicosociales y el estrés laboral entre los lineros eléctricos de la empresa Electrobull GS, el género y la etnia generan una inequidad en las oportunidades laborales.

Asimismo, Martínez (2023) también expresa que en el entorno laboral, es común que algunos trabajadores enfrenten situaciones de abuso, ya sea por parte de superiores o de compañeros. Estas experiencias suelen manifestarse a través de actos de discriminación, motivados por diversos factores, como pertenecer a una etnia diferente, practicar una religión distinta a la predominante, o incluso por cuestiones de edad, ya sea por ser considerados demasiado jóvenes o mayores para ciertas tareas. Este tipo de comportamientos no solo vulneran los derechos fundamentales de los empleados, sino que también afectan negativamente su bienestar emocional y su desempeño en el trabajo, generando un ambiente laboral tóxico y excluyente.

### 3.3.3 Hipótesis de satisfacción laboral y datos sociodemográficos

#### 3.3.3.1 Satisfacción laboral y sexo

**Tabla 16**

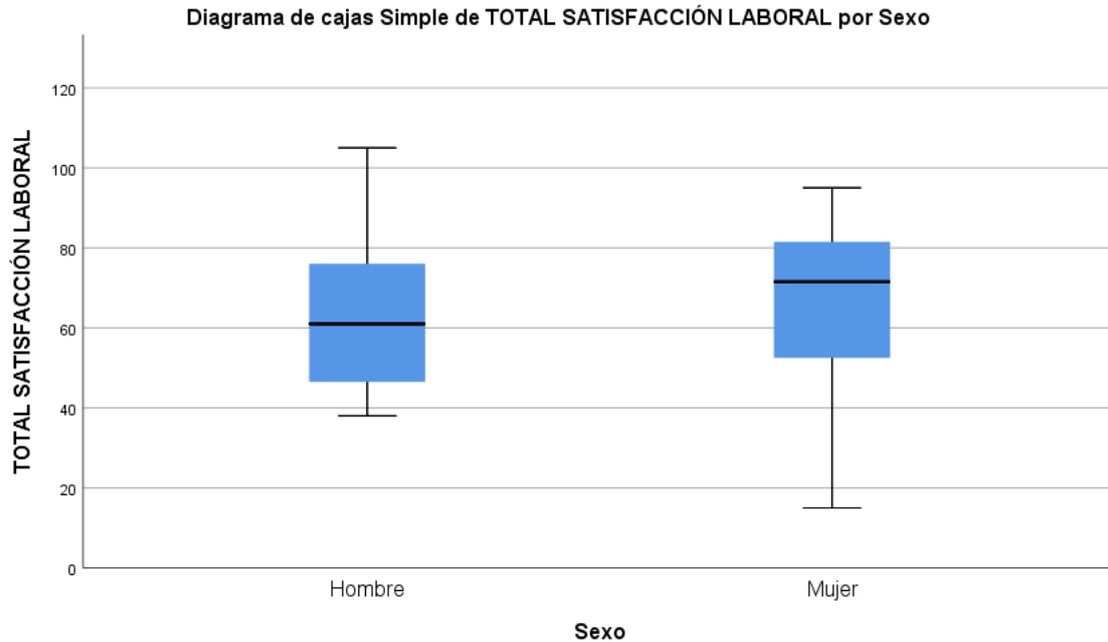
*Estadístico de U de Mann-Whitney del total de satisfacción laboral con sexo*

|                                   | <b>TOTAL SATISFACCIÓN<br/>LABORAL</b> |
|-----------------------------------|---------------------------------------|
| <b>U de Mann-Whitney</b>          | 452,500                               |
| <b>W de Wilcoxon</b>              | 642,500                               |
| <b>Z</b>                          | -,539                                 |
| <b>Sig. asintótica(bilateral)</b> | ,590                                  |

El P. valor es de 0.590 (P. valor>0.05), por lo tanto, se acepta la hipótesis nula (H0) y se rechaza la del investigador, es decir, no existe una relación estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y el sexo de los docentes de la Unidad Educativa Modelo Presidente Velasco Ibarra.

**Figura 3**

*Cajones con la media de satisfacción laboral y sexo*



De acuerdo a los resultados de la tabla 16 y la figura 4, el sexo en sí no demuestra un factor determinante en la experimentación de la satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa Modelo Presidente Velasco Ibarra, al contrario de Rojas et al. (2013) que en su investigación de Satisfacción Laboral y relaciones de género en la Universidad, demuestran que la discriminación laboral en función del género es una realidad; tanto hombres como mujeres suelen ser víctimas de maltrato en su trabajo, además, un porcentaje de mujeres administrativas afirma ser víctimas de acoso sexual, así mismo, tanto docentes como administrativos tienen la certeza que existen este acoso laboral en función del género dentro de la universidad.

### 3.3.3.2 Satisfacción laboral y autodefinición étnica

Tabla 17

Prueba de Kruskal-Wallis entre satisfacción laboral y autodefinición étnica

|   | 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 | ,689 | Retener la hipótesis nula. |

Se muestran significaciones asintóticas. El nivel de significación es de

Como se demuestra en la tabla 17, el P. valor es de 0.68 (P. valor > 0.05) por lo tanto se acepta la hipótesis nula (H0) y se rechaza la del investigador, es decir: no existe una relación estadísticamente significativa entre la etnia y las dimensiones de satisfacción laboral en la Unidad Educativa Modelo Presidente Velasco Ibarra.

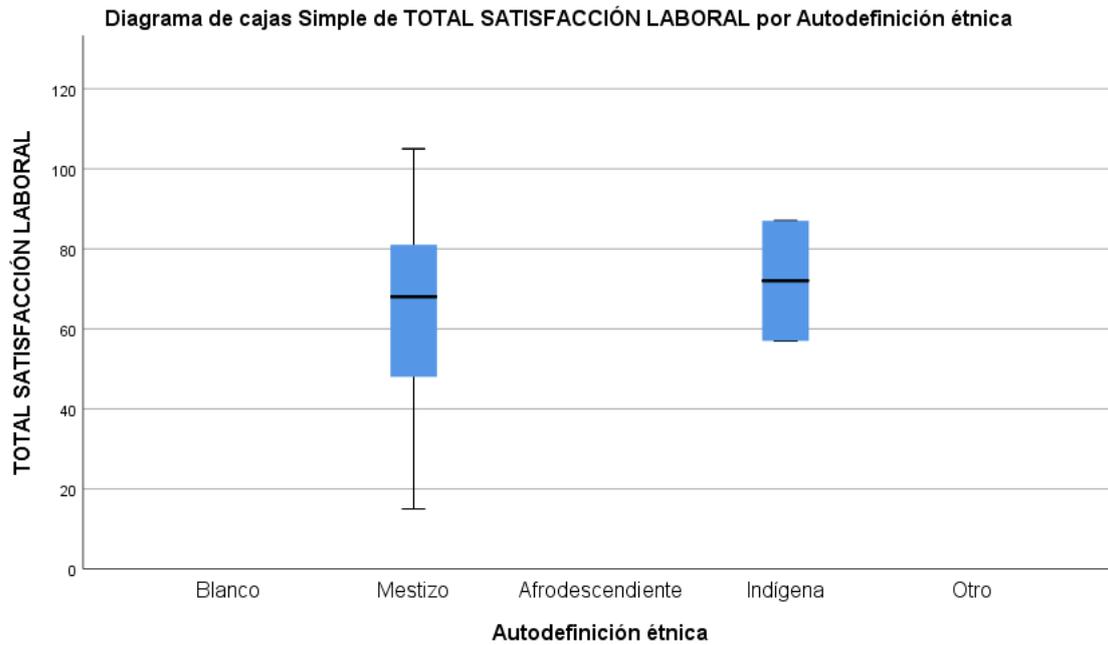
Tabla 18

Media de satisfacción laboral

| Autodefinición étnica | Media | N  | Desv. Desviación |
|-----------------------|-------|----|------------------|
| Mestizo               | 64,48 | 69 | 21,821           |
| Indígena              | 72,00 | 2  | 21,213           |
| Total                 | 64,69 | 71 | 21,692           |

**Figura 4**

*Cajones con la media de satisfacción laboral y autodefinición étnica*



En el presente estudio se demuestra que no existe una relación estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y la autodefinición étnica, es importante reconocer las diferentes realidades a lo largo de nuestro país, de acuerdo con Cabrera et al. (2016), la etnia sigue siendo un factor determinante en las condiciones laborales; las personas blancas suelen beneficiarse en términos salariales, en comparación a las personas indígenas enfrentan las mayores desventajas en este aspecto. A su vez, la población afrodescendiente reporta los niveles más altos de insatisfacción debido a las condiciones laborales que enfrentan. Asimismo, las mujeres indígenas son notablemente afectadas a la hora de la asignación de roles laboral, pues se encuentran reflejan un gran porcentaje dentro de trabajos inadecuados y tabajos informales. En síntesis, la variedad etno-cultural dentro del Ecuador incide en la percepción de la Satisfacción Laboral de los ecuatorianos.

## **CAPÍTULO IV: PROPUESTA**

### **4.1. Introducción de la guía**

Como se ha visto en esta investigación, aunque no exista una correlación significativa entre el estrés y la satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa Modelo Presidente Velasco Ibarra, se encontraron niveles significativamente altos de estrés entre los docentes de la misma, el 38% de los docentes encuestados manifestaron experimentar altos grados de estrés relacionados con su labor profesional, donde 18,3% experimenta estrés moderado y el 19,7% experimenta estrés alto.

Este hallazgo resalta la necesidad urgente de abordar el estrés docente de manera inmediata, los altos niveles de estrés pueden tener un impacto negativo en el bienestar emocional de los educadores, afectando de negativamente la calidad de la educación que imparten. Por ello, se propone la presente guía didáctica con el fin de proporcionar a los docentes herramientas prácticas para identificar sus fuentes de estrés, adquirir estrategias de manejo emocional y autocuidado, así, de este modo, reducir sus niveles de estrés.

Los resultados obtenidos concuerdan con Ramos et al. (2020), de igual manera indican que la satisfacción laboral de los docentes es un elemento fundamental para su desempeño y bienestar profesional. Cuando los educadores se sienten realizados, motivados y satisfechos con su trabajo, tienden a mostrar un mayor compromiso, entusiasmo y dedicación en el aula. Esto se traduce en mejores prácticas pedagógicas, una relación más positiva con los alumnos y, en última instancia, en mejores resultados académicos y de desarrollo integral de los estudiantes. Por el contrario, cuando los docentes experimentan bajos niveles de satisfacción laboral, a menudo se ven afectados por problemas como el agotamiento emocional, la desmotivación y el ausentismo. Por lo tanto, es fundamental abordar los factores que inciden en la satisfacción laboral de los docentes, como el estrés, las condiciones de trabajo y el apoyo institucional, con el fin de promover su bienestar y, en consecuencia, mejorar la educación que reciben los estudiantes.

En ese sentido, dado que la satisfacción laboral de los docentes es un elemento fundamental para su desempeño y bienestar profesional, es crucial implementar estrategias que permitan incrementar este aspecto clave. Es por ello que con la presente propuesta se proporcionará a los docentes herramientas prácticas y lúdicas para identificar y manejar sus fuentes de estrés, que se podrá contribuir a mejorar su bienestar emocional. Esto puede incluir la organización de talleres, cursos y programas de capacitación que les permitan adquirir nuevas habilidades pedagógicas y ampliar sus conocimientos. Además, es importante establecer sistemas de reconocimiento y recompensa que valoren el esfuerzo y los logros de los docentes, ya sea a través de incentivos económicos, menciones honoríficas o la creación de espacios para compartir buenas prácticas profesionales.

#### **4.1.2 Objetivo de la guía didáctica**

Reducir los niveles de estrés y elevar la satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa Modelo Presidente Velasco Ibarra.

### 4.1.3 Contenidos de la guía

#### 4.1.3.1 Estrategias de disminución del estrés laboral

##### Taller N° 1 – Disminución del estrés laboral

|       | Nombre                        | Fecha                            | Lugar   | Tiempo de duración | Objetivo  | Contenido                 | Desafíos a desarrollar            | Desarrollo del taller   |
|-------|-------------------------------|----------------------------------|---|--------------------|---|---------------------------|-----------------------------------|---|
| Mes 1 | Evaluación y autoconocimiento | Primer mes del periodo académico | Unidad Educativa Modelo Presidente Velazco Ibarra | 30 minutos         | Identificar los niveles de estrés de los docentes | Arbol del estrés          | Autonomía y conciencia emocional. | Cada docente recibirá una hoja de papel donde dibujará el tronco y las ramas de un árbol. Luego, escribirán en hojas de colores (que representarán las hojas del árbol) los factores estresantes, tanto personales como laborales, que han identificado. Estos se pegarán en las ramas, organizándolos por nivel de importancia o impacto. Posteriormente, los docentes se reunirán en pequeños grupos para compartir y discutir sus árboles, analizando patrones comunes, posibles causas y estrategias de afrontamiento. Finalmente, algunos voluntarios expondrán sus árboles al grupo, enfatizando la relevancia de este autoconocimiento para abordar de manera efectiva el estrés que enfrentan en su práctica docente. |
| Mes 2 | Técnicas de relajación        | Segundo mes del                  | Unidad Educativa Modelo Presidente                | 10 minutos         | Desarrollar herramientas                          | Ejercicios de respiración | Autoregulación                    | Se comenzará con ejercicios de respiración  |

|       |                            |                        |                                    |            |  |                             |                   |   |
|-------|----------------------------|------------------------|------------------------------------|------------|--|-----------------------------|-------------------|---|
|       | ón y meditación guiada     | periodo académico      | Velazco Ibarra                     |            | entas prácticas para regular las emociones | ón y meditación guiada      | emocional         | abdominal, inhalando lentamente por la nariz, en en aproximadamente 4 segundos, reteniendo la respiración 4 segundos y exhalando por la boca por 4 segundos. Para la meditación, ya no controlarán su respiración, solo se enfocarán en esta, tomando consciencia en cómo respiran, en el lugar en donde están sintiendo todo a su alrededor, el clima, etc. Se harán preguntas cómo: ¿Cómo me siento?, ¿por qué me siento así?, ¿Qué función hace esta emoción en mi cuerpo?, ¿qué puedo hacer para dejar de sentirme así?, ¿cómo me siento en general?, ¿me encuentro en el lugar en el que quiero estar? Si no es así, proceder a preguntarse ¿cómo puedo empezar para encontrar ese lugar en el que me puedo sentir cómo? (evitar hacer todas las preguntas en una sola sesión) Y después de haber encontrado una respuesta, la escriben en una hoja de papel, y si existe voluntarios, puede compartir lo escrito, de caso contrario no, no es obligatorio |
| Mes 3 | Estrategias de autocuidado | Tercer mes del período | Unidad Educativa Modelo Presidente | 20 minutos | Desarrollar estrategias                    | Juego del bienestar docente | Gestión eficiente | Para abordar de manera más interactiva la   |

|  |                                     |                   |                        |  |  |   |   |  |
|--|-------------------------------------|-------------------|------------------------|--|--|---|---|--|
|  | <p> dado y prevención de estrés</p> | <p> académico</p> | <p> Velasco Ibarra</p> |  | <p> ias de autocuidado y prevención del estrés para mejorar el bienestar físico y mental</p> | <p> Taller de organización y gestión del tiempo</p> | <p> del tiempo<br/> Desarrollan hábitos saludables de descanso, alimentación y ejercicio físico</p> | <p> importancia del autocuidado, se llevará a cabo un "Juego del Bienestar Docente". Los participantes se dividirán en equipos y recibirán un tablero de juego con diferentes casillas. Cada casilla representará un aspecto clave del autocuidado, como el descanso, la alimentación saludable, el ejercicio físico, la organización del tiempo, etc. Al caer en una casilla, los docentes deberán responder a una pregunta o realizar una breve actividad relacionada con ese tema. Por ejemplo, en la casilla de "Descanso", podrían guiar a sus compañeros en una técnica de relajación muscular progresiva. En la casilla de "Alimentación", tendrían que compartir una receta saludable que les ayude a combatir el estrés. De esta manera, los docentes aprenderán de manera lúdica y participativa sobre las estrategias de autocuidado.</p> |
|--|-------------------------------------|-------------------|------------------------|--|--|---|---|--|

**Taller N°2 – Aumento de la satisfacción laboral**

|               | Nombre                                      | Fecha                                    | Lugar   | Tiempo de duración | Objetivo  | Contenido                    | Desarrollar a desarrollar                                 | Desarrollo del taller  |
|---------------|---|--|---|--------------------|---|------------------------------|---|--|
| <p> Mes 4</p> | <p> Enriquecimiento del entorno laboral</p> | <p> Cuarto mes del período académico</p> | <p> Unidad Educativa Modelo Presidente Velasco Ibarra</p> | <p> 15 minutos</p> | <p> Mejorar las condiciones físicas y emocionales</p> | <p> Rincón del bienestar</p> | <p> Autocuidado, creatividad, motivación y autoestima</p> | <p> Rincón del bienestar: El objetivo de esta actividad es proporcionar (o desarrollarlo, en caso de que ya cuenten con uno) un lugar dentro de la</p> |

|       |                                    |                                  |   |            |   |                      |   |   |
|-------|------------------------------------|----------------------------------|---|------------|---|----------------------|---|---|
|       |                                    |                                  |   |            | ales del entorno laboral.   |                      |   | Unidad Educativa donde puedan relajarse alivianar la tensión del trabajo. Como esta es una actividad a largo plazo, no tiene un tiempo definido para crear este rincón de bienestar. Para el rincón del bienestar se puede decorar el lugar asignado para los profesores, modificando los colores del mismo por unos más cálidos, introducir plantas, colocar cojines y muebles cómodos para sentarse o recostarse, incluir una cafetera o snacks, lo que los docentes encuentren mejor.  |
| Mes 5 | Fomentar el desarrollo personal    | Quinto mes del período académico | Unidad Educativa Modelo Presidente Velazco Ibarra | 15 minutos | Impulsar la reflexión y el intercambio de experiencias, sentimientos y opiniones entre los docentes. Desarrollar habilidades socioemocionales para una mejor asertividad en el área laboral | Círculo de reflexión | Comunicación asertiva, trabajo en equipo, mejora del razonamiento | Se dividirán los docentes en parejas o grupos pequeños, a partir de eso se proporcionarán a los docentes la siguiente serie de preguntas, se pueden añadir más preguntas si el grupo lo desea:<br>¿Qué lecciones valiosas has aprendido este mes?<br>¿Qué desafíos has enfrentado y cómo los has superado?<br>¿Qué estrategias nuevas has implementado en el aula?<br>¿Cómo te has sentido en tu labor docente este mes?<br>Se darán entre 5 a 7 minutos para que los docentes reflexionen individualmente y luego compartan sus pensamientos y vivencias; al momento de compartir lo reflexionado trate de no obligar al docente a hablar, tiene que ser de manera voluntaria. |
| Mes 6 | Fortaleciendo la comunidad docente | Sexto mes del período académico  | Unidad Educativa Modelo Presidente Velazco Ibarra | 20 minutos | Fomentar el aprendizaje entre colegas   | Mentorías cruzadas   | Liderazgo, aprendizaje continuo y colaboración                    | Primero se tendrá que identificar a los docentes cuyas habilidades y experiencias destaquen en diversas áreas (no tienen que ser estrictamente habilidades relacionadas a la docencia), después se emparejará a estos   |

|  |  |  |  |  |  |  |  |   |
|--|--|--|--|--|--|--|--|---|
|  |  |  |  |  |  |  |  | docentes, se convertirán en “instructores” para que los demás colegas puedan aprender de ello, una vez elegido a los instructores, se dedicará entre 15 a 20 minutos para que los docentes y los instructores intercambien conocimientos, al finalizar la sesión se dará paso a una discusión sobre los beneficios de lo aprendido. |
|--|--|--|--|--|--|--|--|---|

## CONCLUSIONES

1. En la presente investigación, no se encontró una relación estadísticamente significativa entre los niveles de estrés y la satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa Modelo Presidente Velasco Ibarra. Aunque se observó una tendencia positiva leve, esta no fue suficiente para establecer una correlación sólida.
2. Al analizar las variables sociodemográficas, se identificó una diferencia significativa en los niveles de estrés entre hombres y mujeres docentes. Las mujeres reportaron niveles de estrés significativamente más altos. No se hallaron diferencias significativas en relación con otras variables demográficas.
3. Considerando los hallazgos de la investigación, se propone la implementación de una guía práctica que incluya talleres diseñados específicamente para reducir el estrés laboral y aumentar la satisfacción laboral de los docentes de la institución. Esta propuesta busca abordar las necesidades particulares de la comunidad educativa y mejorar el bienestar general del personal docente.
4. Es importante reconocer que la presente investigación presenta ciertas limitaciones. La muestra utilizada fue relativamente pequeña y con una representación limitada de diferentes grupos étnicos, lo que dificulta la generalización de los resultados a una población más amplia. Además, la escasez de estudios previos sobre esta temática en el contexto específico de la institución limita la posibilidad de realizar comparaciones y contextualizar adecuadamente los hallazgos.

## RECOMENDACIONES

1. Se sugiere ampliar futuras investigaciones sobre estrés y satisfacción laboral docente en instituciones de la ciudad de Ibarra, incluyendo muestras más representativas de Instituciones fiscales como particulares. Esto permitirá establecer una línea base sólida para estudios posteriores y obtener una visión más completa de estas variables.
2. Se recomienda complementar estudios futuros con análisis estadísticos más avanzados para identificar predictores del estrés y la satisfacción laboral docente y explorar en profundidad las relaciones entre las variables involucradas.
3. Es fundamental que los docentes desarrollen estrategias de autogestión emocional para enfrentar el estrés laboral y mejorar su satisfacción laboral. Si bien las instituciones educativas deben brindar apoyo, es crucial que los docentes cuenten con herramientas para autorregularse.

## BIBLIOGRAFÍA

- Aamodt, M. (2010). *Psicología Industrial/Organizacional. Un enfoque aplicado*. México: Cengage Learning. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.bo/handle/20.500.14624/1297>
- Alfaro de Prado Sagrera, A. (2009). Estrés tecnológico: medidas preventivas para potenciar la calidad de vida laboral. *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 125. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3096343>
- Almanza Jiménez, R., Calderón Campos, P., y Vargas-Hernández, J. (2018). Teorías Clásicas de las Organizaciones y el Gung Ho. *Visión de Futuro*, 22(1). Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357959311001>
- Alvites-Huamaní, C. G. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos y Representaciones*, 146.
- Arciniega Arce, R. (2012). Factores organizacionales causantes del estrés en el trabajo y estrategias para afrontarlo. *Revista Venezolana de Gerencia*, 611-634. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29024892005>
- Atalaya, M. (2001). El estrés y su influencia en el trabajo. *INDUSTRIAL DATA*, 25-36. Obtenido de [https://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/publicaciones/indata/vol4\\_2/a06.pdf](https://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/publicaciones/indata/vol4_2/a06.pdf)
- Avalos Salas, C. (2016). *Enfoque humanístico de la Administración*. Chimbote, Perú: Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.
- Ayala Díaz, K. A. (2023). *Asociación entre factores de riesgo psicosociales y estrés laboral en linieros eléctricos de la empresa electrobull gs [Tesis de maestría, Universidad Regional Autónoma de los Andes]*. Repositorio Digital. Obtenido de <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/16641>.
- Barrio, J., García, M., Ruiz, I., y Arce, A. (2006). El estrés como respuesta. *INFAD. Revista de Psicología*, 37- 48. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349832311003>
- Boluarte, A. (2014). Propiedad psicométricas de la Escala de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall, versión en español. *Revista Médica Herediana*, 80-84. doi:<https://doi.org/10.20453/rmh.v25i2.249>
- Bordaz Martínez, M. (2016). *Gestión Estratégica del Clima Laboral*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia. Obtenido de <https://books.google.com/books?hl=esylr=yid=2YaxCwAAQBAJyoi=fndypg=PT4yots=3BgXEgcybmysig=iAEOTEQbh1ByuwYRBzyRQJOWikY>
- Boulding, K. (1964). *Sociedad postcivilizada*.
- Caballero Rodríguez, K. (2002). El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 1-10. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56751267012>

- Cabrera Montecé, D. S., Espinoza Piguave, E. U., y Mazaira Rodríguez, Z. (2016). DIFERENCIAS SALARIALES Y SATISFACCIÓN LABORAL ENTRE GÉNEROS Y ETNIAS EN EL ECUADOR. *Revista Científica ECOCIENCIA*, 1-26. Obtenido de [https://www.academia.edu/download/50997297/diferencias\\_salariales\\_satisfac\\_labor-genero.pdf](https://www.academia.edu/download/50997297/diferencias_salariales_satisfac_labor-genero.pdf)
- Carvajal, R. R., y Hermosilla, S. d. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 74.
- Castañeda-Santillán, L. L., y Sánchez-Macías, A. (2022). Satisfacción laboral y burnout en personal docente. *Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 245.
- Castro-Aristizabal, G., Camacho, D., y Prado, J. (2020). El autorreconocimiento étnico como determinante en la satisfacción laboral: Un estudio empírico para Santiago de Cali, 2013. *Revista de Ciencias Económicas*, 44-70. doi:<https://doi.org/10.15517/rce.v38i2.41563>
- Chacín-Almarza, B., Corzo-Alvarez, G., Rojas-González, L., Rodríguez-Chacín, E., y Corzo-Ríos, G. (Diciembre de 2002). *Estrés organizacional y exposición a ruido en trabajadores de la planta de envasado de una industria cervecera*. Obtenido de SciELO: [https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0535-51332002000400006#:~:text=Territorio%20de%20la%20organizaci%C3%B3n%20es,espacio%20personal%20en%20la%20empresa](https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0535-51332002000400006#:~:text=Territorio%20de%20la%20organizaci%C3%B3n%20es,espacio%20personal%20en%20la%20empresa).
- Chiang Vega, M. M., Riquelme Neira, G. R., y Rivas Escobar, P. A. (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*, 178-186. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492018000300178>
- Cooper, C., y Payne. (1978). *Stress at work*. doi:10.2307/3000170
- Davies, E. (2022). Importancia del Clima Laboral para el Cumplimiento de los Objetivos Organizacionales. *Gestión en el Tercer Milenio*, 147-151. Obtenido de <https://link.gale.com/apps/doc/A709306141/IFME?u=anon~8ca1ab9&sysid=googleScholarly&xid=cba37933>
- del Cerro, S. (2013). Psicología de las Organizaciones: retos actuales y futuros. *Aloma: revista de psicología, ciències de l'educació i de l'esport Blanquerna*, 9-10. Obtenido de <https://www.raco.cat/index.php/Aloma/article/download/271329/358966>
- del Hoyo Delgado, M. Á. (1997). *Estrés laboral*. España: Ministerio de Trabajo e inmigración.
- Delgado , K., Gadea Aiello, W., y Vera Quiñonez, S. (2018). *Rompiendo barreras en la investigación*. Machala: UTMACH.
- Dzul, M. (2013). *DISEÑO NO EXPERIMENTAL*. Obtenido de Universidad Autónoma de la ciudad de Santiago: <https://repository.uaeh.edu.mx/bitstream/handle/123456789/14902>

- Fernández, P. (Noviembre de 2010). La Influencia de los factores estresantes del trabajo en el rendimiento laboral. *Invenio*, XIII(25), 111-124. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/877/87715116007.pdf>
- Fitchett, P., Dillard, J., McCarthy, C., Lambert, R., y Mosley, K. (2020). Examining the intersectionality among teacher race/ethnicity, school context, and risk for occupational stress. *Education Policy Analysis Archives*, 1-27. doi:<https://doi.org/10.14507/epaa.28.4999>
- Garcés Delgado, Y., García Álvarez, E., López Aguilar, D., y Álvarez Pérez, P. (2022). Incidencia del Género en el Estrés Laboral y Burnout del Profesorado Universitario. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 41-60. doi:<https://doi.org/10.15366/reice2023.21.3.003>
- García Viamontes, D. (2010). Satisfacción Laboral. Una aproximación teórica. *Contribuciones a las Ciencias Sociales*. Obtenido de <https://www.eumed.net/rev/cccss/09/dgv.htm>
- García, M. (2020). Estrés laboral en docentes de enseñanza secundaria de una institución pública de la ciudad de Manta. *Revista San Gregorio*, 145.
- Gómez Ortiz, V. (2005). Richard Stanley Lazarus (1922-2002). *Revista Latinoamericana de Psicología*, XXVII(1), 207-209. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80537112>
- Gonzales-Pala, K., y Alarcón-Chávez, B. (2021). EL ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA Y EL TELETRABAJO EN ECUADOR. *Revista Científica Arbitrada en Investigaciones de la Salud "GESTAR"*, 19-34. doi:<https://doi.org/10.46296/gt.v4i8edesp.0028>
- Gutiérrez-Santander, P., Morán Suarez, S., y Sanz-Vázquez, I. (2005). Estrés docente: elaboración de la escala ED-6 para su evaluación. *Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa*, 47-61. doi:<https://doi.org/10.7203/relieve.11.1.4196>
- Hermosilla, D., Amutio, A., Costa, S. d., y Páez, D. (2016). El Liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*.
- Jaramillo, F., y Maldonado, C. (2022). Estrés laboral asociado al miedo al COVID 19 en técnicos operativos de telecomunicaciones en la ciudad de Quito en el año 2022. Quito, Pichincha, Ecuador: UDLA. Obtenido de <http://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/14038>
- Jiménez, A., Jara, M. J., y Elizabeth, M. (2012). Burnout, apoyo social y satisfacción laboral en docentes. *Revista Semestral da Associação Brasileira de Psicologia Escolar e Educacional*, 125-134. Obtenido de <https://www.scielo.br/j/pee/a/5WW9BHj5Zc7RR9c5scP3pWN/?lang=es&for=mat=pdf>
- Lazarus, R. (1990). Theory-Based Stress Measurement. *Psychological Inquiry*, 1.
- Locke, E. (1976). *The Nature and Cases of Job Satisfaction In: In: Dunnette, M.D. Handbook of Industrial and Organizational Psychology*.

- Ludwig von Bertalanffy, K. (1928). Teoría General de Sistemas. Alemania.
- Macedo Arellano, S. (21 de Junio de 2021). *INFLUENCIA DEL CLIMA LABORAL EN LA MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES DENTRO DE UNA EMPRESA*. Obtenido de LinkedIn: <https://www.linkedin.com/pulse/influencia-del-clima-laboral-en-la-motivaci%C3%B3n-de-los-macedo-arellano/?originalSubdomain=es>
- Madero-Gómez, S. M., y Rodríguez-Delgado, D. R. (2018). Relación entre las teorías X y Y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo. *CienciaUAT*, 95-107. Obtenido de [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-78582018000200095script=sci\\_arttext](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-78582018000200095script=sci_arttext)
- Martínez Cerdá, M. (2023). *El estrés laboral y los factores psicosociales [Tesis de grado, Universidad Miguel Hernández de Elche]*. Repositorio Digital. Obtenido de <https://hdl.handle.net/11000/29773>
- Maslow, A. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review* , 390-396.
- McGregor, D. (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York: McGraw Hill.
- Miller, J. G. (1973). Análisis de Sistemas Aplicados. Behavioral Science.
- Nieto, E. (2016). Variables Críticas en Satisfacción Laboral. *ORP Journal*, 11-18. Obtenido de <http://www.orpjournals.com/index.php/ORPjournal/article/view/46>
- Organización Mundial de la Salud. (21 de Febrero de 2023). *Organización Mundial de la Salud*. Obtenido de who.int: <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20es%20el%20estr%C3%A9s%3F,las%20amenazas%20y%20a%20otros%20est%C3%ADmulos>.
- Orozco Rincón, E. A., López Ruiz, E., Zuleta, P., López, D., Giraldo, M. C., Gómez, M. T., . . . Páez, Á. (2013). Rol del psicólogo en las organizaciones. *PsicoEspacios*, 409-425. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4863351>
- Orozco Rincón, E. A., López Ruiz, E., Zuleta, P., López, D., Gómez, G. M., Gómez, M. T., . . . Páez, Á. (28 de Noviembre de 2013). Rol del psicólogo en las organizaciones. *PsicoEspacios*, VII(11), 409-425. Obtenido de file:///C:/Users/Marlene/Downloads/Dialnet-RolDelPsicologoEnLasOrganizaciones-4863351.pdf
- Ortiz Guzmán, A. (2020). El estrés laboral: Origen, consecuencias y cómo combatirlo. *Revista Daena: International Journal of Good Conscience*, 1-19. Obtenido de <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&profile=ehostscope=site&authType=crawler&jrnl=1870557&AN=147694204&yh=Ge1enGetbZhaL7V%2Ft5fGrEfOa5V0ueiak50XD35ckyOHd57fh8WlfbG%2FrPpti1FHwMw2TQifrY8H%2BdOs175nzg%3D%3Dycrl=c>
- Pérez, Jesús; Fidalgo, Manuel. (1999). *NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción*. España: España: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene Personal.

- Platán Pérez, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Revista Salud Uninorte*, 156-84. Obtenido de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-55522019000100156yscript=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-55522019000100156yscript=sci_arttext)
- Posso, M. (2013). *PROYECTOS, TESIS Y MARCO LÓGICO*. Quito.
- Ramos, A., Coral, J., Villota, K., Cabrera, C., Herrera, J., y Porras, D. (2020). Salud laboral en administrativos de Educación Superior: Relación entre bienestar psicológico y satisfacción laboral. *Redalyc.org*, 237-250.
- Ramos, V., y Jordão, F. (2014). Género y Estrés Laboral: Semejanzas y Diferencias de Acuerdo a Factores de Riesgo y Mecanismos de Coping. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 233.
- Ramos, V., y Jordão, F. (2014). Género y Estrés Laboral: Semejanzas y Diferencias de Acuerdo a Factores de Riesgo y Mecanismos de Coping. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 218-229. Obtenido de [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1984-66572014000200008&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572014000200008&lng=pt&nrm=iso)
- Rapoport, A. (1970). Teoría General de los Sistemas. *Pensamiento Crítico*, 76-91.
- Rodríguez Devis, J. M. (2002). Las Organizaciones Complejas. *Ingeniería e Investigación*, 90-103. doi:<https://doi.org/10.15446/ing.investig.n50.21428>
- Rodríguez Ramírez, J. A., Guevara Araiza, A., y Viramontes Anaya, E. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *IE Revista de investigación educativa de la REDIECH*, 45-67. Obtenido de [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2448-85502017000100045&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2448-85502017000100045&script=sci_arttext)
- Rojas Betancur, M., Méndez Villamizar, R., y Montero Torres, L. (2013). Satisfacción laboral y relaciones de género en la universidad. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 204-215. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=194229200015>
- Rondón Valero, E. (2019). Psicología Organizacional como componente determinante de la gerencia interdisciplinaria. *Revista Científica*, 101-119. doi:<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.14.5.101-119>
- Rubio Alcalá, F. (2007). *¿Cómo afrontar el estrés laboral?* San José: INE. Obtenido de [https://www.google.com/url?sa=iyurl=http%3A%2F%2Fwww.uhu.es%2Ffernando\\_rubio%2Funiversidad%2FINVESTIGACION%2Fmy\\_publications\\_to\\_download\\_archivos%2F2008%2520libro%2520COMO%2520AFRONTAR%2520EL%2520ESTRES%2520LABORAL.pdf&ypsig=AOvVaw3xUejuCP1ZdvORrEWg0nHOyus](https://www.google.com/url?sa=iyurl=http%3A%2F%2Fwww.uhu.es%2Ffernando_rubio%2Funiversidad%2FINVESTIGACION%2Fmy_publications_to_download_archivos%2F2008%2520libro%2520COMO%2520AFRONTAR%2520EL%2520ESTRES%2520LABORAL.pdf&ypsig=AOvVaw3xUejuCP1ZdvORrEWg0nHOyus)
- Sáez Navarro, C., y García Izquierdo, M. (1994). Algunas cuestiones acerca de las minorías étnicas y las organizaciones. *Anales de Psicología*, 51-62. Obtenido de <https://revistas.um.es/analesps/article/view/29441>
- Salazar Ortiz, W. F. (2022). *El liderazgo transformacional y su influencia en el estrés laboral [Tesis de magister, Universidad Técnica de Ambato]*. Repositorio UTA, Ambato. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/35355>

- Sánchez, S., Fuentes, F., y Artacho, C. (2007). *La satisfacción laboral desde la perspectiva de género: un análisis empírico mediante modelos logit y prologit*. Logroño: UNIVERSIDAD DE LA RIOJA. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2234316>
- Santana Cárdenas, S. (2007). Psicología del trabajo y de las organizaciones: estado del arte, retos y desafíos en América Latina. *Perspectivas en psicología*, 25-38. Obtenido de [https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24305w/A\\_Psicologiadeltrabajo.pdf](https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24305w/A_Psicologiadeltrabajo.pdf)
- Scharager, J., y Reyes, P. (2001). Muestreo no probabilístico. *Pontificia Universidad Católica de Chile, Escuela de Psicología*, 1-3. Obtenido de <https://www.academia.edu/download/31715755/muestreo.pdf>
- Selye, H. (1936). *A Syndrome Produced by Diverse Nocuous Agents*. New York: Mc Graw Hill.
- Taylor, F. (1911). *Teoría Científica de la Administración*. Obtenido de [https://tic.uis.edu.co/users/ipred/repositorio/OVAs/OVA\\_HISTORIA/OVA\\_HISTORIA/autor es/autores1/autores1.pdf](https://tic.uis.edu.co/users/ipred/repositorio/OVAs/OVA_HISTORIA/OVA_HISTORIA/autor es/autores1/autores1.pdf)
- Unión Europea. (2018). *Tesaurus de la EU-OSHA*. Obtenido de Web Oficial de la Unión Europea: <https://osha.europa.eu/es/tools-and-resources/eu-osha-thesaurus/term/70274i>
- Valero, V., Vilca, G., y Coapaza, M. (2022). Cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes de Espinar. *Revista de Investigación Científica Puriq*, 1-9. doi:<https://doi.org/10.37073/puriq.4.1.190>
- Vega, M. C., Fuentealba, N. G., y Igor, M. S. (2013). Factores psicosociales, stress y su relación con el desempeño: comparación entre centros de salud. *Salud de los Trabajadores*, 113.
- Vicente de Vera García, M. I., y Gabari Gambarte, M. I. (2019). Niveles de "burnout" en docentes de Secundaria: un estudio descriptivo analítico. *Revista INFAD de Psicología*, 455-464. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10662/10952>

## ANEXOS

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

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

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

### Cuestionario

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

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

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

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

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

### **Cuestionario**

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



Ibarra, 01 de noviembre de 2023

Magister  
Alexandra Terán  
**RECTORA DE LA UNIDAD EDUCATIVA PRESIDENTE VELASCO IBARRA**

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 **CAMPOS NARVAEZ JEFFERSON BENJAMIN**, C.C.: **0803080217**, del séptimo nivel de la carrera de Psicología, de la Facultad de Educación, Ciencia y Tecnología (FECYT) de la UTN, puedan aplicar una encuesta (virtual o física) a los docentes de la institución, en aproximadamente 15 minutos, en el transcurso del mes de noviembre de 2023, para el desarrollo de la investigación "El estrés y su incidencia en la satisfacción laboral en los docentes", información que es anónima y confidencial. Cabe resaltar que, los resultados obtenidos de la encuesta y la guía didáctica desarrollada sobre la base de las debilidades encontradas serán entregados a Usted, como autoridad máxima del plantel, como un aporte de la UTN a la institución que tan acertadamente dirige.

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

Atentamente



Dr. José Revelo  
DECANO DE LA FECYT

*se autoriza la aplicación  
de la encuesta on line al  
personal PUEC-TI.*



*20/11/2023*

*Revelo*