



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
(UTN)**

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

CARRERA: LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA

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

TEMA:

El estrés y su incidencia en la satisfacción laboral en los docentes de la
Unidad Educativa José Miguel Leoro Vásquez de San Antonio de Ibarra

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

Línea de investigación:

Desarrollo Social y del Comportamiento Humano

Autor: Kenia Michelle Palacios Muñoz

Director: MSc. José Fernando Oñate Porras

Ibarra– Enero–2025

CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE INTERGRACIÓN CURRICULAR

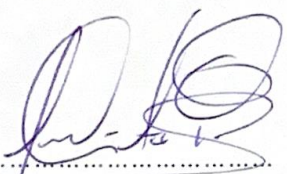
Ibarra, 29 de enero de 2025

MSc. José Fernando Oñate Porras.

DIRECTOR DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

CERTIFICA:

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



(f)
MSc. José Fernando Oñate Porras

C.C.: 171755489-1



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
BIBLIOTECA UNIVERSITARIA

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

1. IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA

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

DATOS DEL CONTACTO		
CÉDULA DE IDENTIDAD:	131488610-0	
APELLIDOS Y NOMBRES:	Palacios Muñoz Kenia Michelle	
DIRECCIÓN:	Carlos Elías Almeida 8-41 & Gabriela Mistral	
EMAIL:	kmpalaciosm@utn.edu.ec/kenia.palacios@hotmail.com	
TELÉFONO FIJO:	065016641	TELÉFONO MÓVIL: 0964104104

DATOS DE LA OBRA	
TÍTULO:	El Estrés y su incidencia en la satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa José Miguel Leoro Vásquez de San Antonio de Ibarra.
AUTOR (ES):	Kenia Michelle Palacios Muñoz
FECHA: DD/MM/AAAA	29 de enero del 2025
SOLO PARA TRABAJOS DE GRADO	
PROGRAMA:	<input checked="" type="checkbox"/> PREGRADO <input type="checkbox"/> POSGRADO
TÍTULO POR EL QUE OPTA:	Licenciatura en Psicología.
ASESOR:	MSc. Ines Margarita Mantilla Posso
DIRECTOR:	MSc. José Fernando Oñate Porras

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 29 días, del mes de enero de 2025

EL AUTOR:

Firma 

Nombre: Kenia Michelle Palacios Muñoz

DEDICATORIA

Esta tesis está principalmente dedicada a mi madre Angélica Del Rosario Muñoz, quien ha representado mi mayor fuente de amor, fortaleza y respaldo sin condiciones. Durante todo este proceso, mi madre ha desempeñado un papel crucial, proporcionándome las fuerzas necesarias para vencer las dificultades y recordándome constantemente la importancia de tener fe en sí misma. Sus esfuerzos, su muestra de tenacidad y su amor inalterable han sido el estímulo constante para continuar avanzando en las situaciones más adversas. Este éxito es tan suyo como mío, ya que ha representado mi mayor motivación.

A mis compañeras que se convirtieron en amigas, fueron un componente esencial de este viaje. Con cada risa, enseñanza y también los desafíos, pero siempre con un ambiente de compañerismo que hizo más llevadera la travesía. Nos ayudábamos mutuamente en cada etapa, y sin ellas, este proceso hubiera resultado mucho más complicado. A ellas les dedico una considerable porción de este logro, pues con su presencia y amistad convirtieron cada día en algo más sencillo y lleno de felicidad.

A mis docentes, quienes no solo le proporcionaron conocimientos, sino también la motivación y el estímulo requeridos para mi desarrollo académico.

A mí misma, por cada esfuerzo, cada sacrificio y cada momento de superación personal que me ha permitido llegar hasta aquí. Esta tesis es también el reconocimiento a mi perseverancia, a mis noches de estudio, a mis dudas y mis certezas, y a mi determinación de nunca rendirme, aun cuando todo parecía complicado. He aprendido a confiar en mí misma, a luchar por sus sueños y a celebrar cada pequeño avance. Este logro refleja mi incansable deseo de crecer y de alcanzar mis metas. Quiero comenzar expresando mi más sincero agradecimiento a mis docentes, quienes han sido fundamentales en mi desarrollo académico y personal. Agradezco profundamente su dedicación, su paciencia y el compromiso con mi formación. Cada clase, cada consejo y cada momento de orientación me han impulsado a dar lo mejor de mí. Gracias por compartir su conocimiento, por exigirme más de lo que pensaba que era capaz y por siempre estar dispuestos a apoyarme cuando lo necesitaba. Cada uno de ustedes ha dejado una huella significativa en mi camino, y este logro no sería posible sin su guía. metas, y es el resultado de todo mi trabajo y dedicación.

AGRADECIMIENTO

Quiero comenzar expresando mi más sincero agradecimiento a mis docentes, quienes han sido fundamentales en mi desarrollo académico. Agradezco profundamente su dedicación, su paciencia y el compromiso con mi formación. Cada clase, cada consejo y cada momento de orientación me han impulsado a dar lo mejor de mí. Gracias por compartir su conocimiento, por exigirme más de lo que pensaba que era capaz y por siempre estar dispuestos a apoyarme cuando lo necesitaba. Cada uno de ustedes ha dejado una huella significativa en mi camino, y este logro no sería posible sin su guía.

RESUMEN

La satisfacción laboral en los docentes es un aspecto que influye en su desempeño profesional y su calidad de vida, por lo cual la misma entendida como el grado de conformidad y realización que experimentan en su trabajo, puede verse afectada por diversos factores, entre ellos el estrés laboral. Dado su impacto en el ámbito educativo, resulta relevante analizar cómo estas dos variables interactúan entre sí y afectan a los docentes en la Unidad Educativa “José Miguel Leoro Vásquez” de la ciudad de Ibarra. Se adoptó un enfoque descriptivo y correlacional para detallar las características del fenómeno estudiado y analizar las posibles relaciones entre las variables. El diseño de la investigación fue transversal no experimental, lo que permitió recolectar datos en un único momento, ofreciendo así una perspectiva puntual y representativa. Para abordar la complejidad del tema, se utilizó una metodología mixta integrando aspectos cualitativos y cuantitativos. Se emplearon dos instrumentos de evaluación: el Cuestionario de Estrés Docente ED-6, compuesto por 39 ítems distribuidos en cinco factores, y el Test de Satisfacción Laboral NTP-394, que consta de 15 ítems agrupados en dos factores. Los datos recopilados fueron digitalizados en Google Forms y analizados mediante el software IBM SPSS versión 25. Los resultados evidenciaron un valor p de 0.00 ($p < 0.05$), lo que permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación. Asimismo, se observó una correlación positiva considerable, con un coeficiente de Pearson de 0.567, obteniendo como resultado que, a menor estrés, mayor satisfacción laboral.

Palabras clave: Satisfacción laboral; estrés laboral; docentes

ABSTRACT

Job satisfaction among teachers is an aspect that influences their professional performance and quality of life. Defined as the degree of fulfillment and satisfaction they experience in their work, it can be affected by various factors, including work-related stress. Given its impact on the educational field, it is relevant to analyze how these two variables interact and affect the teachers at “José Miguel Leoro Vásquez” Educational Unit in the city of Ibarra. A descriptive and correlational approach was adopted to detail the characteristics of the phenomenon and analyze potential relationships between the variables. The research design was non-experimental and cross-sectional, allowing data collection at a single point in time, providing a specific and representative perspective. To address the complexity of the topic, a mixed methodology was employed, integrating qualitative and quantitative aspects. Two assessment instruments were used: The Teacher Stress Questionnaire ED-6, consisting of 39 items distributed across five factors, and the Job Satisfaction Test NTP-394, comprising 15 items grouped into two factors. The data collected were digitized using Google Forms and analyzed with IBM SPSS software version 25. The results revealed a p-value of 0.00 ($p < 0.05$), which led to rejecting the null hypothesis and accepting the research hypothesis. Additionally, a significant positive correlation was observed, with a Pearson coefficient of 0.567, indicating that lower stress levels are associated with higher job satisfaction.

Keywords: job satisfaction, work stress, teachers

ÍNDICE DE CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN	1
Problema de Investigación.....	1
Justificación	2
Objetivos.....	2
Objetivo General	2
Objetivos Específicos.....	2
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	3
1.1 Psicología Organizacional	3
1.1.1 Conceptos	3
1.1.2 Importancia.....	4
1.1.3 Teorías de la Psicología Organizacional	5
1.2 Estrés Laboral	6
1.2.1 Clasificación Estrés Agudo:	6
1.2.2 Causas.....	6
1.2.3 Efectos	7
1.2.4 Dimensiones del Estrés Laboral.....	8
1.3 Satisfacción Laboral.....	9
1.3.1 Definiciones.....	9
1.3.4 Dimensiones de Satisfacción Laboral	9
1.4 Relación del Estrés Docente y la Satisfacción Laboral	10
CAPÍTULO II: MATERIALES Y MÉTODOS	12
2.1 Tipo de Investigación.....	12
2.2 Instrumentos.....	13
2.3 Preguntas de Investigación e Hipótesis.....	14
2.4 Participantes.....	14
2.5 Procedimientos.....	15
CAPÍTULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	16
3.1 Estadísticos Descriptivos	16
3.1.1 Descriptivos de Estrés Docente.....	16
3.1.2 Descriptivos de Satisfacción Laboral Docente.....	17

1.2	Caracterización de Variables	17
1.2.1	Niveles de Estrés Laboral	17
3.2.2	Niveles de Satisfacción Laboral	18
3.3	Tablas Cruzadas	18
3.3.1	Estrés Laboral con Sexo y Autodefinición Étnica	18
1.3.2	Satisfacción Laboral con Sexo y Autodefinición Étnica	20
3.4	Correlaciones	21
3.4.1	Correlación Estrés Laboral y Satisfacción Laboral	21
3.4.3	Hipótesis de Satisfacción Laboral y Datos Sociodemográficos	25
	CAPÍTULO IV: PROPUESTA	29
4.1	Nombre de la Propuesta	29
4.2	Introducción de la Guía	29
4.3	Objetivo de la Guía Didáctica	29
4.5	Sector y ubicación	30
4.6	Desarrollo de la Guía	30
	CONCLUSIONES	39
	RECOMENDACIONES	40
	BIBLIOGRAFÍA	41
	ANEXOS	48

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Alfa de Cronbach Test de Estrés Docente ED6	13
Tabla 2: Alfa de Cronbach Test de Satisfacción Laboral NTP-394.....	14
Tabla 3: Alfa de Cronbach General.....	14
Tabla 4: Estadísticos Descriptivos de Estrés Docente.....	16
Tabla 5: Estadísticos Descriptivos de Satisfacción Laboral.....	17
Tabla 6: Nivel Total de Estrés Laboral.....	17
Tabla 7: Nivel Total de Satisfacción Laboral.....	18
Tabla 8: Tabla Cruzada Sexo y Nivel Total de Estrés Laboral	18
Tabla 9: Tabla cruzada de Autodefinición étnica y Nivel Total de Estrés Laboral	19
Tabla 10: Tabla Cruzada Sexo y Nivel Total de Satisfacción Laboral	20
Tabla 11: Tabla Cruzada de Autodefinición Étnica y Nivel Total de Satisfacción Laboral	20
Tabla 12: Tabla de Kolmogorov Smirnov para sexo y años de experiencia.....	21
Tabla 13: Correlación de Spearman	22
Tabla 14: Estadístico U de Mann-Whitney de Estrés.....	23
Tabla 15: Informe total de Estrés y Sexo	23
Tabla 16: Estadístico U de Mann-Whitney de Satisfacción Laboral	25
Tabla 17: Informe total de Satisfacción Laboral y Sexo	26
Tabla 18: Informe Total de Satisfacción Laboral y Autodefinición Étnica	27

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Cajones de la Mediana de Sexo con respecto al Estrés.....	24
Figura 2. Prueba de Hipótesis de Kruskal Wallis de Total de Estrés y Autodefinitión Étnica.....	24
Figura 3. Prueba de Kruskal-Wallis de Estrés y Autodefinitión Étnica	25
Figura 4. Cajones de la Mediana de Sexo con respecto a la Satisfacción Laboral.....	26
Figura 5. Prueba de Hipótesis de Kruskal Wallis de Total de Satisfacción Laboral y Autodefinitión Étnica.....	27
Figura 6. Diagrama de cajas de total de Satisfacción Laboral y Autodefinitión Étnica	27

INTRODUCCIÓN

El estudio del estrés y su incidencia en la satisfacción laboral en los docentes surge de la creciente preocupación por el bienestar psicológico en el ámbito educativo, la profesión docente está constantemente expuesta a múltiples demandas, desde la carga laboral y la presión administrativa hasta la gestión de estudiantes y la interacción con padres y colegas. Estas exigencias pueden generar altos niveles de estrés, afectando negativamente la satisfacción laboral y, en consecuencia, la calidad educativa.

Desde la perspectiva de la psicología, comprender cómo el estrés impacta en la satisfacción laboral es crucial para desarrollar estrategias que promuevan un entorno de trabajo saludable y eficiente. La motivación para esta investigación radica en identificar los factores estresantes específicos que enfrentan los docentes y cómo estos influyen en su bienestar y desempeño. Este conocimiento permitirá diseñar intervenciones efectivas para reducir el estrés y mejorar la satisfacción laboral, contribuyendo así a una mejor calidad de vida para los docentes y un entorno educativo más positivo.

Problema de Investigación

Se plantea el siguiente cuestionamiento:

¿El estrés de los docentes de la Unidad Educativa “José Miguel Leoro Vásquez” incide negativamente en la satisfacción laboral?

La presente investigación, propone investigar las causas subyacentes de la sobrecarga laboral, las complejidades del entorno laboral y los desafíos inherentes al trabajo realizado dentro de la institución educativa. Campiño y Muñoz (2020), mencionan que, en la actualidad numerosos estudios han demostrado que las condiciones del entorno laboral que afectan la salud biopsicosocial incluyen la excesiva presión laboral en las organizaciones para lograr objetivos con limitados recursos, la falta de gratificaciones y el agotamiento de los empleados.

Maslach y Leiter (2017), señalan que el exceso de demandas laborales puede causar estrés laboral crónico y agotamiento, además añaden que la moral de los empleados en la organización puede verse gravemente afectada por un entorno laboral desfavorable, siendo una causa permanente de estrés. Debido a esto, la interacción con adolescentes en el entorno laboral agrega una dimensión adicional de complejidad, Barriga et al., (2023), mencionan que este grupo demográfico con frecuencia enfrenta desafíos emocionales y conductuales significativos, este panorama problemático tiene consecuencias evidentes, que incluyen insatisfacción laboral, problemas de salud y una disminución de la productividad, por lo tanto, el objetivo de la investigación no es solo identificar y comprender estas causas, sino también sugerir métodos útiles para reducir los efectos negativos, lo que resultará en un entorno laboral más saludable y sostenible.

Justificación

Dado que el estrés laboral tiene un impacto directo en el bienestar de los empleados y por lo tanto en la eficacia de la organización, el estrés laboral es un factor crucial para la satisfacción laboral en la actualidad, Avendaño y Guacaneme (2016) afirman que la globalización, los avances tecnológicos y los cambios en la naturaleza del trabajo hacen que el estrés laboral actual aumente, lo que hace que sea necesario abordar este problema para mejorar la calidad de vida laboral. Para mantener altos niveles de satisfacción laboral, la gestión del estrés se ha vuelto esencial, según investigaciones recientes de Guerra y Rodríguez (2017), esto se debe a que los efectos negativos del estrés pueden tener efectos negativos tanto para la persona como para la empresa, en este caso institución educativa, a partir de ello el reconocimiento y la gestión efectiva del estrés laboral son esenciales en la actualidad para garantizar la satisfacción y el rendimiento sostenible de los empleados, de acuerdo a este estudio en los docentes.

Los principales destinatarios de la investigación son los docentes, quienes serán sometidos a pruebas para evaluar sus niveles de estrés y su relación con la satisfacción laboral. El objetivo es analizar estos datos para mejorar su desempeño, además al evaluar a los docentes y abordar áreas importantes para aumentar la productividad y brindar herramientas para gestionar el estrés, la institución gana. El estudiante investigador también se beneficia al contribuir a la comunidad educativa al utilizar a los docentes como medio para aplicar técnicas adecuadas y crear un plan efectivo para priorizar la satisfacción laboral en la unidad educativa.

Además, esta investigación tiene un impacto positivo en los padres de familia y en los estudiantes al evaluar y abordar la carga emocional de los educadores, se fomenta un ambiente escolar más saludable y productivo, los padres pueden estar seguros de que sus hijos son educados por profesionales que disfrutan de su bienestar emocional, lo que tiene un impacto en la calidad de la enseñanza. Los resultados también ayudarán a las autoridades escolares a mejorar la eficacia del cuerpo docente en general.

Objetivos

Objetivo General

Evaluar el estrés y su incidencia en la satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa “José Miguel Leoro Vásquez”.

Objetivos Específicos

- Analizar los niveles de estrés y la satisfacción laboral que tienen los docentes de la Unidad Educativa “José Miguel Leoro Vásquez”.
- Identificar la correlación existente entre el estrés y la satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa “José Miguel Leoro Vásquez”.
- Diseñar estrategias para la disminución del estrés y el aumento de la satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa “José Miguel Leoro Vásquez”.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 Psicología Organizacional

1.1.1 *Conceptos*

La psicología organizacional es una rama de la psicología que estudia el comportamiento humano en el contexto de organizaciones y empresas y el objetivo principal es comprender cómo las personas interactúan en el entorno laboral y cómo estas interacciones afectan tanto a la persona como a la organización (Guillén et al., 2024). Por otro lado, según Zepeda (2017), la psicología organizacional se encarga del estudio científico del comportamiento humano en el ámbito laboral, con el objetivo de comprender y mejorar las interacciones individuales y grupales en el entorno organizacional, así como optimizar el rendimiento y el bienestar de los empleados y le da los siguientes enfoques:

La selección de personal:

La selección de personal es un proceso esencial dentro de cualquier organización, ya que permite identificar y elegir a los candidatos más adecuados para cubrir las vacantes disponibles, este proceso implica la creación y aplicación de diversas técnicas y herramientas diseñadas para evaluar las competencias, habilidades y aptitudes de los postulantes en relación con los requisitos del puesto, pues una selección adecuada no solo asegura que la persona elegida cumpla con las expectativas del rol, sino que también contribuye al logro de los objetivos organizacionales, fomentando la integración y el desarrollo de equipos de trabajo eficientes (Paredes, 2024).

Motivación laboral:

La motivación laboral es un factor clave que determina el nivel de compromiso y desempeño de los empleados en una organización, analiza los diferentes factores, tanto intrínsecos como extrínsecos, que impulsan a los trabajadores a alcanzar sus metas personales y profesionales, lo cual no solo demuestra mayor productividad, sino también una mayor satisfacción y bienestar en su entorno laboral (Ríos, 2024).

El clima y la cultura organizacional:

Conforman el entorno psicológico que define la dinámica de trabajo en una empresa y se refiere a la percepción que los empleados tienen sobre las políticas, prácticas y procedimientos en su lugar de trabajo, mientras que la cultura organizacional engloba las normas, valores y creencias compartidas que orientan el comportamiento de sus miembros, influyendo directamente en la satisfacción, el rendimiento y la interacción de los empleados, lo que los convierte en elementos fundamentales para el éxito y la sostenibilidad de una organización (Arancibia-Morales et al., 2021).

El desarrollo organizacional:

El desarrollo organizacional se enfoca en mejorar la eficiencia y eficacia de una organización a través de intervenciones planificadas que impactan positivamente en su cultura, estructura

y procesos internos, suelen estar basadas en un diagnóstico exhaustivo de las necesidades y objetivos organizacionales, lo que permite implementar cambios estratégicos para optimizar el desempeño y la adaptabilidad al entorno cambiante (Fernández y Plaza, 2022).

La comunicación organizacional:

Este campo analiza cómo se generan, transmiten y reciben los mensajes entre los distintos niveles jerárquicos y áreas de trabajo, puesto que una comunicación eficaz no solo facilita la transmisión de información clave, sino que también fomenta un ambiente de confianza, reduce los conflictos y mejora la productividad general (Muñoz y Pérez, 2022).

Liderazgo organizacional:

El liderazgo organizacional es un elemento determinante en el éxito de cualquier empresa, ya que influye directamente en la motivación, la productividad y la satisfacción de los empleados, se centra en analizar los diversos estilos de liderazgo, desde los más tradicionales hasta los más innovadores, para comprender cómo impactan en la dinámica organizacional, no solo guía a los equipos hacia el cumplimiento de los objetivos, sino que también inspira y empodera a los empleados, fomentando un ambiente de trabajo positivo y orientado al crecimiento profesional y personal (Rodríguez et al., 2021).

1.1.2 Importancia

Según Acosta (2021) la psicología organizacional es fundamental para comprender y optimizar el comportamiento humano en entornos laborales, promoviendo la eficiencia y el bienestar, afirma que la comprensión de la misma es fundamental para mejorar la dinámica laboral y el rendimiento empresarial, se centra en la motivación, el liderazgo y la toma de decisiones, destacando la importancia de aplicar principios psicológicos en el entorno organizacional.

De acuerdo a Alvarado (2023) la optimización del desempeño tanto a nivel individual como organizacional ayuda a crear estrategias que maximizan el rendimiento personal y organizacional al comprender las motivaciones, habilidades y necesidades de cada individuo, contribuye a la identificación y selección de individuos con las habilidades y características adecuadas para los roles organizacionales, así como al desarrollo continuo de su potencial.

El clima y la cultura de la organización ayuda a crear un entorno laboral positivo y una cultura organizacional que fomente el trabajo en equipo, la creatividad y el compromiso de los empleados, de este modo las relaciones interpersonales mejoran y facilita la comprensión de las dinámicas interpersonales, mejorando la comunicación y las relaciones en el lugar de trabajo, lo que resulta en un ambiente laboral más pacífico (Rivillas y Gañán, 2023).

La salud y salud mental en el trabajo trata temas relacionados con el bienestar psicológico y la salud mental en el lugar de trabajo mediante la creación de entornos laborales que apoyan la salud emocional y física de los empleados, lo que contribuye a la identificación y eliminación de los factores que pueden afectar negativamente la satisfacción laboral, lo que aumenta la participación y la retención de empleados (Cussó et al., 2022).

Santander-Salmon y Lara-Rivadeneira (2023) mencionan que, se debe asegurar que los líderes desarrollen habilidades de liderazgo, puedan motivar, dirigir y administrar equipos de manera efectiva, promoviendo un entorno de trabajo donde las diferencias se manejen de manera constructiva al proporcionar estrategias para la identificación y resolución de conflictos.

1.1.3 Teorías de la Psicología Organizacional

a. Teoría Clásica

La teoría clásica de la psicología organizacional se relaciona con los fundamentos y principios que abordan la aplicación de la psicología al contexto de las organizaciones y aunque no existe una única teoría clásica definida en este ámbito, uno de los aportes más destacados es la Teoría de la Administración Científica que se enfoca en la optimización y la eficiencia de las tareas laborales, planteando que el trabajo puede ser analizado y mejorado mediante la aplicación de métodos científicos. desarrollada por Taylor et al., (1961).

Pérez (2023), habla en su investigación sobre estudiar de manera sistemática cada actividad laboral para identificar la forma más eficiente de realizarla, con el objetivo de incrementar la productividad y reducir el desperdicio de recursos, entre sus principales ideas estaba la separación entre la planificación y la ejecución de las tareas, asignando roles específicos a los trabajadores según sus habilidades y aptitudes, defendiendo también la estandarización de procesos y herramientas, así como la capacitación adecuada de los empleados para garantizar el desempeño óptimo.

b. Teoría de las Relaciones Humanas

El enfoque de la Teoría de las Relaciones Humanas es crucial en el campo de la psicología organizacional, puesto que subraya la relevancia de los elementos sociales y emocionales en el rendimiento de los empleados y mediante los Estudios de Hawthorne, llevados a cabo inicialmente en los años 1920 y 1930, se halló que las interacciones sociales y el sentimiento de pertenencia tienen un impacto considerable en la productividad en el trabajo, ya que esta perspectiva ha sido reevaluada en estudios recientes, que subrayan la importancia de dar prioridad al bienestar emocional en el entorno laboral como una táctica para potenciar tanto el desempeño personal como el de la organización (Vargas y Gómez, 2018).

En este contexto, Huanca-Arohuanca et al., (2021) mencionan que la teoría de las Relaciones Humanas enfatiza que las entidades deben ser consideradas como sistemas sociales en los que los trabajadores no solo aspiran a realizar tareas, sino también a cubrir requerimientos psicológicos y sociales, que de acuerdo con fundamentos de la teoría se han transformado en prácticas contemporáneas que fomentan la comunicación eficaz, el liderazgo colaborativo y la generación de ambientes de trabajo positivos. Estas tácticas han probado ser eficaces no solo para incrementar la productividad, sino también para promover la dedicación de la organización y, además, subrayan que el bienestar social laboral está estrechamente

vinculado con la conservación de talento y el rendimiento a largo plazo de las organizaciones (Agurto y Arroyo, 2022).

Por ejemplo, García-Izquierdo et al. (2015), indican que su herencia se refleja en la puesta en marcha de políticas organizativas que fomentan la armonía entre las necesidades emocionales de los trabajadores y los objetivos de la empresa, lo que corrobora que el enfoque en los elementos humanos en el trabajo continúa siendo un pilar fundamental para el triunfo de la organización en un ambiente dinámico y competitivo.

1.2 Estrés Laboral

El estrés en el trabajo es un fenómeno de múltiples aspectos que incluye reacciones fisiológicas, cognitivas, emocionales y de comportamiento que los individuos expresan ante circunstancias laborales marcadas por exigencias o presiones desmedidas, este principio admite la interrelación de diversas dimensiones y se basa en una perspectiva holística que evalúa cómo las demandas del ambiente de trabajo pueden afectar a las personas en varios aspectos de su bienestar (Buitrago-Orjuela et al., 2021).

1.2.1 Clasificación Estrés Agudo:

Calle y Navarrete (2020), proponen la siguiente clasificación:

- El estrés agudo: se refiere a la respuesta inmediata y temporal del cuerpo a ciertos tipos de estrés, es temporal y se debe a eventos o necesidades específicas que causan presión o tensión en la persona.
- El estrés agudo episódico: es un tipo de estrés caracterizado por episodios de estrés agudo repetidos, en este caso, las personas suelen enfrentar situaciones estresantes y las consideran difíciles y abrumadoras. Este tipo de estrés puede dañar la salud a largo plazo.
- El estrés crónico: es aquel que persiste y persiste durante un período de tiempo prolongado e implica una exposición continua a factores estresantes a lo largo del tiempo, a diferencia del estrés agudo, que se relaciona con eventos breves. Este tipo de estrés puede afectar negativamente la salud física y mental.

1.2.2 Causas

Las razones del estrés en el trabajo pueden variar y generalmente ser multifactoriales, incorporando elementos tanto personales como de la organización, que de acuerdo con Angulo et al, (2020), en su estudio tradicional, desarrolló el modelo de demanda-control, proponiendo que una mezcla de exigencias laborales elevadas y un control restringido sobre el trabajo está vinculada con el estrés laboral y los divide de esta manera:

- Trabajo excesivo: las exigencias laborales excesivas o un exceso de trabajo pueden generar tensión y la escasez de recursos o la presión incesante para cumplir con los tiempos establecidos pueden incrementar esta presión.
- Ausencia de autoridad y autonomía: la percepción de que careces de dominio sobre tus responsabilidades y no eres capaz de tomar decisiones puede resultar estresante, pues los trabajadores que consideran que carecen de independencia pueden experimentar un mayor estrés.

- Entornos laborales peligrosos: el estrés puede emerger de entornos laborales adversos, que se distinguen por el hostigamiento en el trabajo, disputas interpersonales, ausencia de respaldo social y una comunicación inadecuada.
- Ausencia de Recompensas y Reconocimiento: la ausencia de reconocimiento por la labor efectuada y la ausencia de estímulos o premios pueden incrementar el estrés laboral.
- Desequilibrio entre Trabajo y Vida Personal: podría sentir estrés si no consigue balancear las exigencias laborales con las obligaciones y requerimientos personales, esta circunstancia puede ser provocada por las extensas jornadas laborales y la escasez de tiempo para el reposo y las actividades individuales.

1.2.3 Efectos

De acuerdo con Osorio y Cárdenas (2017), quienes estudiaron el impacto del estrés en la salud, descubrieron que el estrés prolongado, tal como ocurre en ambientes de trabajo estresantes, puede impactar de manera adversa en el sistema inmunológico y incrementar la susceptibilidad a padecer enfermedades. Este análisis resalta la conexión entre el estrés en el trabajo y la salud física, subrayando la relevancia de tratar el estrés en el entorno laboral para potenciar el bienestar integral de los trabajadores. De acuerdo con la duración e intensidad del estrés, los impactos del estrés en el trabajo pueden presentarse de diferentes formas y fluctuar en su intensidad.

Aquí hay algunos efectos comunes del estrés en el trabajo que mencionan Yeves et al., (2024):

Problemas con el bienestar físico:

- Enfermedades Cardiovasculares: El estrés prolongado puede aumentar el riesgo de enfermedades cardiovasculares y cardíacas.
- Trastornos gastrointestinales: El estrés puede afectar el sistema digestivo y causar problemas como dolor abdominal, indigestión y síndrome del intestino irritable.
- Sistema Inmunológico Debilitado: El estrés constante puede debilitar el sistema inmunológico, lo que aumenta la susceptibilidad a enfermedades e infecciones.

Problemas de Salud Mental:

- Ansiedad y Depresión: El estrés laboral prolongado está relacionado con un mayor riesgo de desarrollar trastornos de ansiedad y depresión.
- Burnout: El síndrome de agotamiento laboral, que se caracteriza por una disminución de la realización personal, puede ser el resultado de un estrés laboral prolongado.
- Problemas de sueño: La ansiedad laboral puede afectar el sueño, causando insomnio o patrones de sueño interrumpidos.

Problemas con las personas:

- **Conflictos en el lugar de trabajo:** El estrés puede causar tensiones y conflictos interpersonales en el lugar de trabajo, lo que afecta las relaciones con colegas y supervisores.
- **Aislamiento Social:** Algunas personas pueden retirarse socialmente como respuesta al estrés y experimentar sentimientos de aislamiento.

Impacto en la Vida Personal:

- **Desafíos en las Relaciones Personales:** Las relaciones fuera del trabajo pueden verse afectadas por el estrés laboral, lo que puede conducir a conflictos en el hogar y problemas familiares.
- **Dificultades en la Vida Cotidiana:** El estrés puede hacer que sea más difícil manejar las responsabilidades diarias y disfrutar de la vida fuera del trabajo.

Problemas de comportamiento:

- **Alteraciones en el comportamiento:** El estrés puede causar cambios en el comportamiento, como irritabilidad, impaciencia o adoptar comportamientos de afrontamiento poco saludables, como el abuso de sustancias.

1.2.4 Dimensiones del Estrés Laboral

a) **Clima Laboral**

Dentro del campo de la psicología organizacional, una variedad de investigaciones ha examinado la idea de clima laboral, que según Jesús (2016), fue definido como la calidad o propiedad interna del ambiente organizacional que experimentan los miembros de la organización y que influye en su comportamiento, enfatiza cómo las percepciones subjetivas de los empleados sobre su entorno laboral afectan su comportamiento.

b) **Estructura Organizacional**

La estructura laboral de una organización se refiere a cómo se organizan las relaciones jerárquicas y los puestos de trabajo y Ulloa et al., (2019), las define de esta manera:

- **Autoridad y jerarquía:** afirma que la jerarquía es esencial para la eficiencia organizacional, ya que establece líneas claras de autoridad y responsabilidad.
- **La teoría de la contingencia:** la estructura organizativa debe adaptarse a las circunstancias específicas de la organización y su entorno.

c) **Tecnología**

Según Picón et al., (2016) enfatiza el término "tecnostrés", que se refiere al estrés psicológico provocado por el uso de la tecnología, lo cual puede aumentar el estrés en el trabajo, pues la fatiga digital, que se define como la exposición continua a dispositivos electrónicos, también se ha relacionado con el estrés.

d) **Influencia de líder**

El estudio de Reyes et al., (2018) analizó la relación entre el estrés laboral y los diferentes estilos de liderazgo; enfatizó cómo los líderes pueden influir en cómo sienten el estrés sus empleados, dado que existen diferentes tipos de liderazgo, existen diferentes tipos de reacciones hacia las mismas por parte de los empleados, en los cuales se sienten más o menos apoyados, por lo tanto, más o menos estresados.

e) Respaldo de grupo

Numerosos estudios han identificado la falta de apoyo social en el trabajo, también conocida como falta de respaldo de grupo, como un factor que contribuye al estrés laboral, la teoría de demanda-control-apoyo social que menciona Sánchez et al., (2017) en su investigación, sostiene que el apoyo social en el trabajo puede proteger contra los efectos negativos del estrés laboral.

1.3 Satisfacción Laboral

1.3.1 Definiciones

Según Romero y Rosado (2019), la psicología organizacional se ocupa extensamente del estudio de la satisfacción en el trabajo, proponiendo un modelo de satisfacción laboral relevante, destacan que la satisfacción en el trabajo surge del contraste entre las gratificaciones obtenidas en el trabajo y las expectativas y se denomina satisfacción laboral al nivel en el que los empleados se sienten complacidos, motivados y contentos con su labor. En su investigación, Meléndez y Bardales (2020) plantearon que el entorno de trabajo, las interacciones con colegas y superiores, el carácter del trabajo, las posibilidades de crecimiento y la remuneración son solo algunos de los elementos que se tratan en esta idea y mencionaron que los elementos motivadores, tales como el logro, el reconocimiento y el trabajo autónomo, favorecen la satisfacción en el trabajo, mientras que los elementos higiénicos, como las condiciones laborales y el salario, previenen la insatisfacción. Su perspectiva continúa siendo beneficiosa para entender cómo diversos elementos laborales influyen en la satisfacción de los trabajadores.

1.3.4 Dimensiones de Satisfacción Laboral

a) Extrínsecos

Castro et al., (2021), mencionan que se refiere a las situaciones que suceden fuera del entorno laboral que aumentan el estrés de los empleados, estos elementos pueden incluir la organización, las condiciones de trabajo, las demandas laborales y las interacciones con los compañeros de trabajo y los supervisores, realizaron una distribución y es la siguiente:

- La carga de trabajo: Puede causar estrés si hay demasiadas tareas o una presión excesiva para cumplir con los plazos.
- Ambiente laboral: El estrés puede aumentar con condiciones físicas deficientes, ruido e iluminación inapropiada, entre otras cosas.
- Relaciones interpersonales: Los conflictos con compañeros de trabajo o jefes pueden causar tensiones y disminuir la satisfacción laboral.
- Falta de control: Tener la impresión de que no tienes control sobre tu trabajo puede ser estresante.

- **Compensación insatisfactoria:** Las percepciones de inequidad salarial o salarios inadecuados pueden causar estrés.

b) **Intrínsecos**

Siguiendo en la línea de investigación de Zapana (2024), menciona a los factores intrínsecos como las características personales, cognitivas y emocionales de las personas que contribuyen al estrés que experimentan en el entorno laboral, estos elementos internos pueden influir en cómo las personas perciben, manejan y responden a las demandas y presiones laborales, los divide en los siguientes:

- **El estilo de afrontamiento:** Cómo una persona maneja el estrés, ya sea a través de métodos saludables o menos saludables, puede afectar su nivel de tensión en su trabajo.
- **Personalidad:** La susceptibilidad al estrés laboral puede ser aumentada por algunas características de la personalidad, como la tendencia a la perfección o la propensión a la ansiedad.
- **Habilidades de afrontamiento:** La capacidad de una persona para manejar el estrés en el trabajo puede verse afectada por su capacidad para afrontar y resolver problemas.
- **Valores y metas personales:** cómo se alinean los valores personales con los objetivos laborales puede afectar la satisfacción laboral y el estrés.

1.4 Relación del Estrés Docente y la Satisfacción Laboral

La conexión entre el estrés laboral y la satisfacción en el trabajo ha sido extensamente analizada en años recientes, mostrando cómo el estrés puede impactar de manera adversa en la visión que los maestros tienen de su labor, especialmente en el sector educativo y esto puede surgir de varios elementos, tales como las exigencias académicas, la administración del comportamiento de los estudiantes y la escasez de recursos (Guerra, 2017). Estos elementos producen una carga emocional que, de acuerdo con estudios actuales, puede reducir la satisfacción en el trabajo de los profesores, impactando su bienestar integral y motivación (Castañeda-Santillán y Sánchez-Macías, 2022).

Según una investigación de Zuasnabar (2018), los profesores que perciben un alto nivel de respaldo y reconocimiento en su labor suelen manifestar una mayor satisfacción, lo que podría neutralizar los impactos adversos del estrés, obteniendo como resultado a maestros con una mayor sensación de éxito y bienestar, disminuyendo así la posibilidad de sufrir niveles altos de tensión en el trabajo.

Una investigación llevada a cabo por Orgambidez-Ramos et al. (2017) mostraron que, conforme se incrementan los niveles de estrés, la satisfacción en el trabajo se reduce considerablemente, impactando no solo en la salud mental y emocional de los maestros, sino también en su efectividad en el salón de clases, en donde la acción para disminuir el estrés en el trabajo, como la puesta en marcha de programas de asistencia y formación, puede ayudar a incrementar la satisfacción en el trabajo y, consecuentemente, la calidad de la educación y por lo tanto, es fundamental establecer un ambiente de trabajo sano que fomente

el bienestar de los profesores para incrementar tanto su satisfacción como su desempeño laboral.

CAPÍTULO II: MATERIALES Y MÉTODOS

2.1 Tipo de Investigación

La presente investigación es de tipo mixta, que de acuerdo con Chaves-Montero (2018, p. 166), es "una modalidad de estudio que fusiona aspectos de técnicas cualitativas y cuantitativas en un único estudio o programa de investigación", misma que fusionó técnicas cuantitativas y cualitativas para recolectar y examinar datos. Esta mezcla proporcionó una visión más extensa y enriquecedora sobre un fenómeno o problema, los enfoques cuantitativos posibilitaron la medición y análisis de datos de forma exacta e imparcial, mientras que los enfoques cualitativos proporcionaron un entendimiento más detallado de las vivencias y puntos de vista de los participantes.

También posee un diseño no experimental, que según Hernández-Sampieri y Mendoza (2020), los diseños no experimentales se centran en examinar los fenómenos en su entorno natural previo a su análisis, lo que implica que las variables independientes solo se examinan tal como se manifiestan naturalmente en vez de ser alteradas, no se toma parte directa en el procedimiento de investigación para alterar las condiciones o variables objeto de estudio, más bien se recolectó la información tal como se presenta y se examinaron las conexiones entre las variables.

La investigación también es transversal puesto que, la información se recopila en un único instante temporal, lo que facilitó la obtención de una perspectiva directa de la circunstancia o fenómeno que se está analizando, se realiza un estudio conjunto con un grupo de participantes, lo que resultó beneficioso para analizar la prevalencia de variables o rasgos en una población en un instante específico y obtener datos sobre las conexiones entre estas variables (Rodríguez y Mendivelso, 2020).

Dado que la elección de los participantes no se fundamentó en un muestreo aleatorio, la investigación no tiene un enfoque probabilístico, en cambio, se emplearon criterios concretos pertinentes para el estudio, eligiendo intencionalmente o por conveniencia a los participantes. "En el muestreo no probabilístico, la elección de los elementos no se basa en la probabilidad, sino en razones vinculadas a los rasgos del estudio o la accesibilidad a la muestra", sostienen Hernández-Sampieri et al., (2014, p.244). El estudio se fundamentó en la cooperación entre el investigador y los participantes con el fin de detectar problemas, organizar soluciones, implementar acciones y valorar los hallazgos.

En consecuencia, la investigación adoptó un enfoque de investigación-acción ya que el propósito de este proceso es generar saberes teóricos y prácticos que contribuyan a la mejora constante del contexto o la práctica analizada. Zapata y Rondán (2016, p.7), sostienen que la investigación-acción "integra un conjunto de acciones destinadas a perfeccionar una práctica y a incrementar el entendimiento y el conocimiento de dicha práctica por parte de los participantes".

2.2 Instrumentos

En esta investigación se utilizaron dos instrumentos debidamente validados. En primer lugar, se aplicó la Escala ED-6 de Estrés Docente, desarrollada por Gutiérrez-Santander, Morán-Suárez y Sanz-Vásquez (2011) en España, con el objetivo de medir el nivel de estrés o malestar en los docentes. Esta escala consta de 39 ítems distribuidos en cinco dimensiones: estrés por ansiedad, depresión, creencias desadaptativas, presión laboral y mal afrontamiento. El instrumento cuenta con propiedades psicométricas sólidas, incluyendo una alta consistencia interna ($\alpha > 0.80$) y validez de constructo confirmada mediante análisis factorial exploratorio y confirmatorio.

Además, se empleó la Escala de Satisfacción Laboral NTP-394, diseñada originalmente por Warr, Cook y Wall (1979) en el Reino Unido y aplicada para evaluar la satisfacción laboral en diversas poblaciones. Este instrumento consta de 15 ítems agrupados en dos dimensiones principales: satisfacción intrínseca (relacionada con el desarrollo personal, logros y reconocimiento) y satisfacción extrínseca (referente a condiciones laborales y remuneración). La escala presenta una alta fiabilidad, con un coeficiente alfa de Cronbach superior a 0.85, y evidencia de validez concurrente en estudios internacionales. Para esta investigación, se utilizó una versión adaptada y validada en el contexto ecuatoriano, que garantiza la relevancia y precisión de las mediciones en la población estudiada.

Ambos instrumentos se seleccionaron por su robustez psicométrica y su adecuada adaptación a las características específicas de la población docente. A continuación, se utilizó el coeficiente alfa de Cronbach para valorar la fiabilidad interna de los instrumentos de medición. Además, se utilizó el criterio de Mallery (2003) para establecer el criterio respecto al valor de la dimensión. Se lograron los siguientes resultados:

Alfa de Cronbach

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

Tabla 1: Alfa de Cronbach Test de Estrés Docente ED6

<i>Alfa de Cronbach</i>	<i>Valor</i>	<i>Criterio de George Mallery (2003)</i>
Nivel de Estrés por Ansiedad	,928	Excelente
Nivel de Estrés por Depresión	,919	Excelente
Nivel de Estrés por Creencias Desadaptativas	,674	Cuestionable
Nivel de Estrés por Presión Laboral	,887	Bueno
Nivel de Estrés por Afrontamiento	,814	Bueno
TOTAL	,948	Excelente

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

Tabla 2: Alfa de Cronbach Test de Satisfacción Laboral NTP-394

Alfa de Cronbach	Valor	Criterio de George Mallery (2003)
Intrínsecos	,926	Excelente
Extrínsecos	,864	Buen
TOTAL	,945	Excelente

- **Alfa de Cronbach General**

Tabla 3: Alfa de Cronbach General

Alfa de Cronbach	Valor	Criterio de George Mallery (2003)
TOTAL	,948	Excelente

2.3 Preguntas de Investigación e Hipótesis

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

Y a partir de la segunda pregunta se plantearon las siguientes hipótesis:

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

2.4 Participantes

La Unidad Educativa “José Miguel Leoro Vásquez” está situada en la parroquia San Antonio, en la ciudad de Ibarra. La muestra del estudio estuvo compuesta por 44 docentes: 8 hombres y 36 mujeres. De este grupo, 42 se identificaron como mestizos, 1 como afrodescendiente y 1 como indígena. En cuanto a la relación laboral, 23 docentes contaban

con nombramiento definitivo, 7 con nombramiento provisional y 14 trabajaban bajo contrato.

2.5 Procedimientos

Se solicitó permiso a las autoridades educativas para llevar a cabo el estudio hacia los docentes. Simultáneamente, se puso en marcha un consentimiento informado mediante la plataforma Forms, especificando los propósitos y asegurando la privacidad. Luego, se elaboró un formulario electrónico que detallaba los objetivos de este estudio y se distribuyó a los docentes para que se involucraran de manera voluntaria. El formulario permaneció en funcionamiento desde el 23 de noviembre de 2023 hasta el 29 de diciembre de 2023, y obtuvo seguimiento y asistencia para su finalización. Se examinaron los resultados de forma privada y se entregaron a la autoridad institucional tras la finalización del formulario.

Para su estudio estadístico, los datos recolectados a través de Google Forms fueron introducidos en la versión 25 del programa SPSS IBM Statistics. Durante este proceso, se invirtió la escala de Likert únicamente de las dimensiones EMAF (Estrés por Mal Afrontamiento), del primer cuestionario ED-6 de Estrés Docente, para que puedan ser evaluadas bajo el mismo sentido, fuera de ello no existió ninguna modificación extra.

CAPÍTULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1 Estadísticos Descriptivos

3.1.1 Descriptivos de Estrés Docente

Tabla 4: Estadísticos Descriptivos de Estrés Docente

	Total de Estrés por Ansiedad	Total de Estrés por Depresión	Total de Estrés por creencias Desadaptativas	Total de Estrés por Presión Laboral	Total de Estrés por Mal Afrontamiento	TOTAL ESTRÉS
N	44	44	44	44	44	44
	0	0	0	0	0	0
Media	34,61	26,68	15,48	45,89	10,59	133,25
Mediana	36	28	16	45	10	129,5
Moda	36 ^a	28	16	39	10	129 ^a
Desv. Desviación	9,247	5,937	2,724	9,084	3,378	22,533
Varianza	85,498	35,245	7,418	82,522	11,41	507,727
Mínimo	14	11	7	24	5	88
Máximo	50	35	20	65	25	195
Suma	1523	1174	681	2019	466	5863
	20	27	22	14	9	112
Percentiles	40	32	27	15	10	127
	60	37	28	16	10	134
	80	42	33	17	12	150

a. Existen múltiples modos. Se muestra el valor más pequeño.

Se empleó un método de categorización fundamentado en percentiles para transformar las variables de la escala de estrés en variables ordinales. Primero se determinaron los valores máximo y mínimo de cada variable de estrés en el trabajo, después se dividieron los datos en cinco partes equivalentes, cada una correspondiente a un percentil, y a cada una de estas se le otorgó un tipo. De acuerdo con el estudio de Gutiérrez et al. (2005), se asignaron los siguientes valores: Los números menores a 20 señalan estrés muy bajo, los números entre 21 y 40 señalan estrés bajo, los números entre 41 y 60 señalan estrés normal, los números entre 61 y 80 señalan estrés moderado y los números que superan 80 señalan estrés alto.

3.1.2 Descriptivos de Satisfacción Laboral Docente

Tabla 5: Estadísticos Descriptivos de Satisfacción Laboral

		Total de satisfacción Laboral Extrínseca	Total de Satisfacción Laboral Intrínseca	TOTAL SATISFACCIÓN
N	Válido	44	44	44
	Perdidos	0	0	0
Media		40,45	34,39	74,84
Mediana		41	35	77
Moda		41	39	71
Desv. Desviación		9,607	8,099	17,159
Varianza		92,3	65,591	294,416
Mínimo		8	10	18
Máximo		56	49	105
Suma		1780	1513	3293
Percentiles	20	35	28	62
	80	49	42	89

Se aplicó una estrategia de categorización basada en percentiles para transformar las variables de la escala de satisfacción laboral en variables ordinales. Primero, se establecieron los valores máximo y mínimo de cada variable de satisfacción en el trabajo, después se dividieron los datos en tres segmentos equivalentes para cada percentil y se le otorgó una categoría a cada segmento. Cook et al. (1979) categorizó los valores basándose en los percentiles siguientes: <20 señala una situación perjudicial, 21-80 señala una situación intermedia y más de 81 señala una situación de alto riesgo.

1.2 Caracterización de Variables

1.2.1 Niveles de Estrés Laboral

Tabla 6: Nivel Total de Estrés Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Estrés muy bajo	9	20,5	20,5
	Estrés Bajo	10	22,7	43,2
	Estrés normal	8	18,2	61,4
	Estrés Moderado	9	20,5	81,9
	Estrés Alto	8	18,2	100,0
Total		44	100,0	

Según la Tabla 8, resulta alarmante el grado de estrés que experimentan dado que el 20% de los profesores de la Unidad Educativa "José Miguel Leoro Vásquez" presentan estrés. Si añadimos a esto el estrés moderado, obtenemos un total de 38.7%, lo que representa una cifra preocupante. De acuerdo con una investigación llevada a cabo por Cortés (2021), el 50% de los profesores a nivel global indican padecer niveles elevados de estrés, lo que lo sitúa como una de las ocupaciones con mayor incidencia de este problema, puesto que el estrés puede tener múltiples efectos como repercusiones en la salud y en el desempeño de las tareas cotidianas de la institución. De acuerdo con De Vera y Gambarte (2019), el estrés crónico puede causar fatiga emocional, despersonalización y apatía entre los maestros, lo que puede conducir a la desmotivación, el absentismo e incluso la deserción profesional. Indudablemente, son impactos que no solo generarán efectos adversos en las actividades de la institución, sino también en su bienestar.

3.2.2 Niveles de Satisfacción Laboral

Tabla 7: Nivel Total de Satisfacción Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Situación Nociva	9	20,5	20,5
	Situación Intermedia	27	61,4	81,9
	Situación Satisfactoria	8	18,2	100,0
Total		44	100,0	

Según la Tabla 9, es preocupante el dato del 20.5% que señala una situación perjudicial respecto a la satisfacción laboral en la Unidad Educativa "José Miguel Leoro Vásquez". De acuerdo con Arízaga et al., (2019), las instituciones educativas deberían ser lugares favorables para el crecimiento profesional y personal de los profesores. Sin embargo, hoy en día, muchos de ellos se encuentran en un ambiente de trabajo perjudicial que impacta de manera negativa en su bienestar y rendimiento, esto puede surgir por diversas causas, como salarios bajos, exceso de trabajo, ausencia de respaldo y reconocimiento, circunstancias que impactan directamente a los profesores que trabajan y experimentan esta insatisfacción en relación con el trabajo que llevan a cabo cotidianamente (García, 2020).

3.3 Tablas Cruzadas

3.3.1 Estrés Laboral con Sexo y Autodefinición Étnica

Tabla 8: Tabla Cruzada Sexo y Nivel Total de Estrés Laboral

			Nivel de Estrés Total					
			Estrés muy bajo	Estrés Bajo	Estrés Normal	Estrés Moderado	Estrés Alto	Total
Sexo	Masculino	Recuento	2	1	3	1	1	8
		% dentro de Sexo	25,0%	12,5%	37,5%	12,5%	12,5%	100,0%
	Femenino	Recuento	7	9	5	8	7	36
		% dentro de Sexo	19,4%	25,0%	13,9%	22,2%	19,4%	100,0%
Total	Recuento		9	10	8	9	8	44
	% dentro de Sexo		20,5%	22,7%	18,2%	20,5%	18,2%	100,0%

Como se evidenció en la tabla 10 en la Unidad Educativa "José Miguel Leoro Vázquez", existe una diferencia poco significativa entre ambos sexos, dado que las mujeres muestran un 19.4% de alto estrés en contraste con el 12.5% de los hombres. De acuerdo con una investigación realizada por González y Segura (2016), hay un impacto diferencial del estrés entre hombres y mujeres, puesto que se evidencia que las mujeres sufren de mayor estrés en su mayoría por las diferencias hormonales que hay en el cuerpo, las responsabilidades incrementadas de cuidado del hogar y la familia, y la discriminación y el hostigamiento a los que se enfrentan en diversas áreas. A pesar de que el 12.5% de los hombres que padecen alto estrés puede parecer un porcentaje reducido, es crucial tener en cuenta que este porcentaje aún simboliza un gran número de individuos que sufren niveles de estrés dañinos. Es fundamental desarrollar programas de prevención e intervención que consideren las necesidades de cada género.

Tabla 9: Tabla cruzada de Autodefinition étnica y Nivel Total de Estrés Laboral

			Nivel de Estrés Total					
			Estrés muy bajo	Estrés Bajo	Estrés Normal	Estrés Moderado	Estrés Alto	Total
Autodefinition étnica	Mestizo	Recuento	9	9	7	9	8	42
		% dentro de Autodefinition étnica	21,4%	21,4%	16,7%	21,4%	19,0%	100,0%
	Afrodescendiente	Recuento	0	1	0	0	0	1
		% dentro de Autodefinition étnica	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Indígena	Recuento	0	0	1	0	0	1
		% dentro de Autodefinition étnica	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Total		Recuento	9	10	8	9	8	44
		% dentro de Autodefinition étnica	20,5%	22,7%	18,2%	20,5%	18,2%	100,0%

Como se evidenció en la tabla 11, los datos mostrados, en los que las personas con autodefinition étnica mestiza indican un 19.0% de alto estrés, mientras que los afrodescendientes e indígenas no poseen información, evidencian un alarmante desequilibrio respecto del estrés entre los distintos grupos étnicos. Una investigación llevada a cabo por Ayala (2023), reveló que los mestizos presentan un riesgo 2.5 veces superior de padecer estrés crónico en comparación con la población blanca, mencionando además que la discriminación por razones raciales y étnicas, las inequidades socioeconómicas y los elementos psicosociales, como el trauma y la violencia, son algunos de los numerosos elementos que pueden aportar a esta desigualdad. De acuerdo con Urzúa et al., (2016), la salud mental y estrés por aculturación en inmigrantes sudamericanos en el norte de Chile. representan las desigualdades estructurales presentes en nuestra sociedad y para elaborar

intervenciones eficaces que fomenten la salud mental de todos los colectivos, es esencial ampliar el estudio de las raíces del estrés en las distintas etnias.

1.3.2 Satisfacción Laboral con Sexo y Autodefinition Étnica

Tabla 10: Tabla Cruzada Sexo y Nivel Total de Satisfacción Laboral

		Nivel Total Satisfacción Laboral				
		Nivel de Total Satisfacción Laboral				Total
		Situación Nociva	Situación Intermedia	Situación Satisfactoria		
Sexo	Masculino	Recuento	3	3	2	8
		% dentro de Sexo	37,5%	37,5%	25,0%	100,0%
	Femenino	Recuento	6	24	6	36
		% dentro de Sexo	16,7%	66,7%	16,7%	100,0%
Total	Recuento	9	27	8	44	
	% dentro de Sexo	20,5%	61,4%	18,2%	100,0%	

Como señaló la tabla 12, los datos mostrados evidencian un alarmante número de profesores en relación a su insatisfacción en términos de satisfacción laboral y bienestar profesional entre ambos géneros: el 37.5% de los hombres y el 66.7% de las mujeres se hallan en una condición de satisfacción laboral moderada en la Unidad Educativa "José Miguel Leoro Vásquez". A pesar de que la mayoría de las mujeres (66.7%) se encuentran en un estado intermedio, es crucial destacar que el 16.7% de ellas se encuentran en un estado desfavorable, lo que constituye una proporción alarmante que no debe ser desestimada. Por otro lado, un porcentaje menor de hombres (37.5%) se encuentra en una situación intermedia o nociva, lo que indica que en general son más satisfechos con su trabajo. De acuerdo con una investigación del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2022), las mujeres presentan un 25% de probabilidades de sentirse insatisfechas con su labor, en contraste con el 18% de los varones. Esta desigualdad puede ser provocada por diversos elementos, tales como la discriminación de género, las diferencias salariales, las escasas oportunidades de crecimiento y los problemas para armonizar la vida laboral y familiar.

Tabla 11: Tabla Cruzada de Autodefinition Étnica y Nivel Total de Satisfacción Laboral

		Nivel Total Satisfacción Laboral				
		Nivel de Total Satisfacción Laboral				Total
		Situación Nociva	Situación Intermedia	Situación Satisfactoria		
Autodefinition étnica	Mestizo	Recuento	8	26	8	42
		% dentro de Autodefinition étnica	19,0%	61,9%	19,0%	100,0%
	Afrodescendiente	Recuento	1	0	0	1
		% dentro de Autodefinition étnica	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Indígena	Recuento	0	1	0	1
		% dentro de Autodefinition étnica	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
Total	Recuento	9	27	8	44	
	% dentro de Autodefinition étnica	20,5%	61,4%	18,2%	100,0%	

Como se puede observar en la Tabla 13 el 19 % en situación nociva, el 61,9% en situación intermedia y el 19 % en situación satisfactoria, reflejan una realidad compleja que requiere atención inmediata en la Unidad Educativa "José Miguel Leoro Vásquez". Pese a que el 19% de los mestizos se encuentra en una condición ventajosa, el 19% se encuentra en una condición perjudicial. La inequidad socioeconómica, la discriminación por razones raciales y étnicas, y la ausencia de acceso a oportunidades fundamentales como la educación, la salud y la vivienda, son algunos de los elementos que pueden aportar a esta desigualdad, además el estudio encontró que los mestizos tienen un riesgo 2.3 veces mayor de experimentar insatisfacción con su vida en comparación con la población blanca (Oyarzún et al., 2022).

3.4 Correlaciones

3.4.1 Correlación Estrés Laboral y Satisfacción Laboral

Tabla 12: Tabla de Kolmogorov Smirnov para sexo y años de experiencia

Variable o Dimensión	P. Valor
Años de Experiencia Docente	0,000c
Estrés por Ansiedad	0,200
Estrés por Depresión	0,08c
Estrés por Creencias Desadaptativas	0,022
Estrés por Presión Laboral	0,200
Estrés por mal Afrontamiento	0,000c
Total Estrés	0,200cd
Factores extrínsecos	0,010c
Factores Intrínsecos	0,200cd
Total Satisfacción Laboral	0,160c

En la Tabla 14 se puede observar que como el P. Valor es menor a 0,05 en los datos de sexo (0,00), estrés por mal afrontamiento (0,000) y estrés por creencias desadaptativas (0,022) y factores extrínsecos podemos decir que no siguen una distribución normal. Por otra parte, como el P. Valor es mayor a 0,05 en los datos de estrés por ansiedad (0,200), depresión

(0,08), presión laboral (0,200 y total de estrés (0,200), factores intrínsecos y total de Satisfacción Laboral siguen una distribución normal.

Tabla 13: Correlación de Spearman

		Correlaciones	
		TOTAL ESTRÉS	TOTAL SATISFACCIÓN LABORAL
TOTAL ESTRÉS	Rho de Spearman	1	,633*
	Sig. (bilateral)		,000
	N	44	44
TOTAL SATISFACCIÓN LABORAL	Correlación de Pearson	,633*	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	44	44

Dado que la Tabla 15 muestra un P. Valor de 0,000 (P. Valor <0,05), se descarta la hipótesis nula y se adopta la hipótesis del investigador H1, o sea: Hay una conexión estadísticamente relevante entre el estrés y la satisfacción en el trabajo. El Coeficiente de Correlación RHO de Pearson es de 0,633, lo que, de acuerdo con Núñez-Aguilar (2023) representa una correlación positiva considerable. La correlación es positiva dado que en el Cuestionario de Estrés Docente ED-6, a mayor puntuación obtenida se reduce el estrés y en el Test de Satisfacción Laboral NTP-394, a mayor puntuación obtenida se incrementa la satisfacción en el trabajo, o sea: A menos estrés, más satisfacción.

En contraposición a estos datos, en otra investigación se realizó un análisis de correlación de Spearman, que mostró una relación inversa entre la satisfacción en el trabajo y el estrés en el trabajo. Los hallazgos indicaron que conforme la satisfacción en el trabajo se incrementaba, los niveles de estrés en el trabajo se reducían en la población analizada; el coeficiente de correlación indicó una correlación relevante entre estos dos factores, con un nivel de significancia de 0,05, lo que indica una relación a través de la gestión de elementos que inciden en la satisfacción en el trabajo, como el reconocimiento, el respaldo y la armonía entre la vida personal y laboral, las organizaciones tienen la capacidad de potenciar el bienestar global y disminuir el estrés de sus trabajadores (Chiang et al., 2018). A esto se le añaden Cabay-Huebla et al., (2022) quienes en su estudio realizado a los empleados del Hospital de Riobamba detectaron un elevado grado de satisfacción en el trabajo y un estrés reducido, lo que podría atribuirse a diversos elementos internos de la compañía que podrían afectar.

3.4.2 Hipótesis de Estrés y Datos Sociodemográficos

3.4.2.1 Estrés y Sexo

Al comparar dos grupos de población (hombres y mujeres), se empleó la U de Mann-Whitney como método estadístico para comparar hipótesis.

Tabla 14: Estadístico U de Mann-Whitney de Estrés

Estadísticos de prueba ^a	
TOTAL ESTRÉS	
U de Mann-Whitney	131,500
W de Wilcoxon	167,500
Z	-,381
Sig. asintótica(bilateral)	,704

a. Variable de agrupación: Sexo

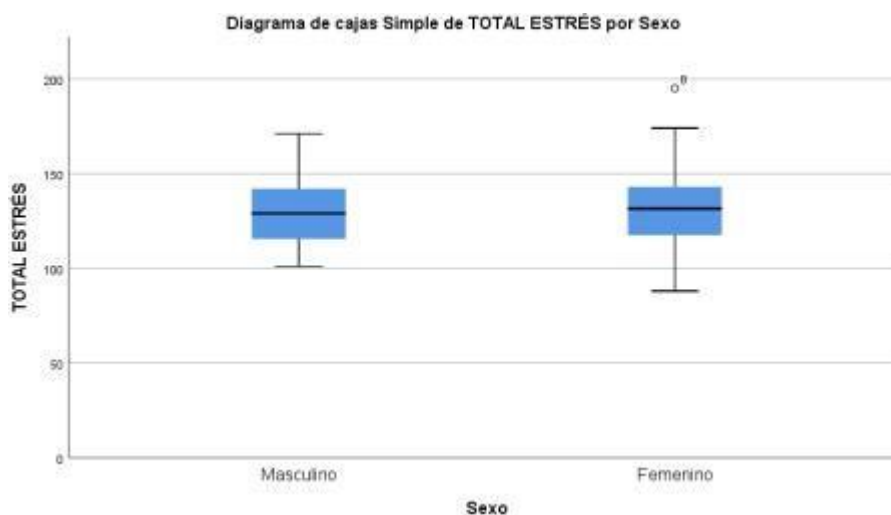
b. No corregido para empates.

Dado que el P.Valor es de 0,704 (P. Valor >0,05), se adopta la hipótesis nula (H0); esto significa que no hay una diferencia estadísticamente significativa entre el Estrés Laboral y el Sexo, rechazando así la hipótesis de investigación.

Tabla 15: Informe total de Estrés y Sexo

TOTAL ESTRÉS			
Sexo	Media	N	Desv. Desviación
Masculino	130,63	8	22,097
Femenino	133,83	36	22,895
Total	133,25	44	22,533

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



Como se puede observar en la Tabla 17 y la Figura 1, las diferencias de medias no son relevantes, lo que implica que no existe una considerable variación en el estrés en función de si es hombre o mujer. En otra investigación se examina la correlación entre estrés y género en la Planta Central del Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Asuntos Religiosos, con el objetivo de valorar el efecto de estos elementos en ambos sexos, se empleó el cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS, en donde se mostró que las mujeres sufren niveles más altos de estrés en todos los factores de estrés laboral en comparación con los hombres (Takamura, 2020).

A esto se añade Cardozo (2017), con diversas investigaciones en donde se señalan que las mujeres suelen padecer niveles de estrés superiores en comparación con los hombres, lo que implica que tanto hombres como mujeres reaccionan al estrés de forma diferente.

3.4.2.2 Estrés con Etnia

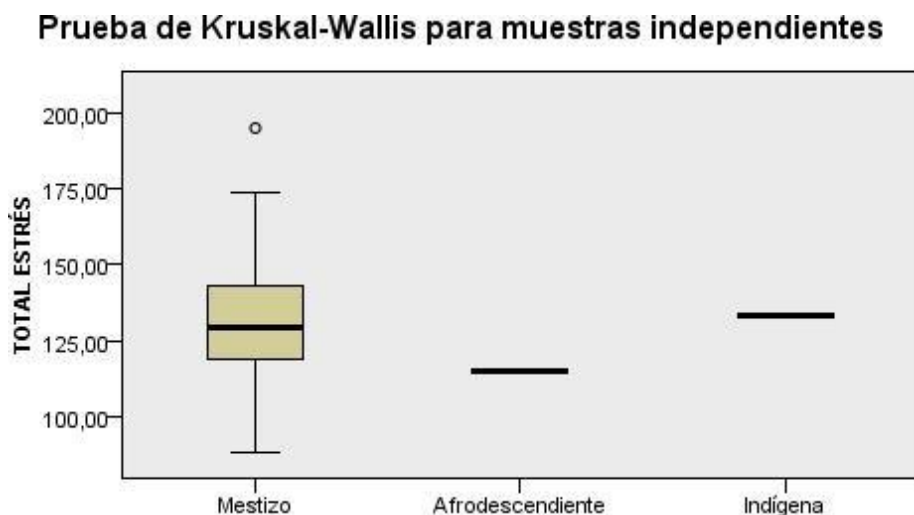
Al haber más de dos poblaciones a comparar se utilizó como estadístico Kruskal Wallis.

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

Resumen de prueba de hipótesis				
	Hipótesis nula	Prueba	Sig.	Decisión
1	La distribución de TOTAL ESTRÉS es la misma entre las categorías de Autodefinición étnica.	Prueba de Kruskal-Wallis para muestras independientes	,606	Retener la hipótesis nula.

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

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



Como se puede observar en la Figura 3,

Como el P. Valor es 0,606 (P. Valor mayor que 0,05) por lo tanto, se acepta la hipótesis nula, es decir que no existe una diferencia significativa entre el total de estrés y autodefinición étnica (mestizos, afrodescendientes e indígenas). Arntz et al., (2022). señalan que las etnias minoritarias tienden a tener niveles de estrés más elevados y que esto podría deberse a la persistencia del racismo en nuestra sociedad, donde aún se percibe que los mestizos y blancos continúan sobresaliendo en la cúspide de la pirámide y las otras etnias minoritarias en la base de la pirámide de las clases sociales. Entender esto puede ser de gran utilidad para las organizaciones, dado que se pueden aplicar técnicas que faciliten la mejora de los niveles de satisfacción en el trabajo en este momento.

3.4.3 Hipótesis de Satisfacción Laboral y Datos Sociodemográficos

3.4.3.1 Satisfacción con Sexo

Tabla 16: Estadístico U de Mann-Whitney de Satisfacción Laboral

Estadísticos de prueba ^a	
TOTAL SATISFACCIÓN LABORAL	
U de Mann-Whitney	142,500
W de Wilcoxon	178,500
Z	-,046
Sig. asintótica(bilateral)	,964

a. Variable de agrupación: Sexo

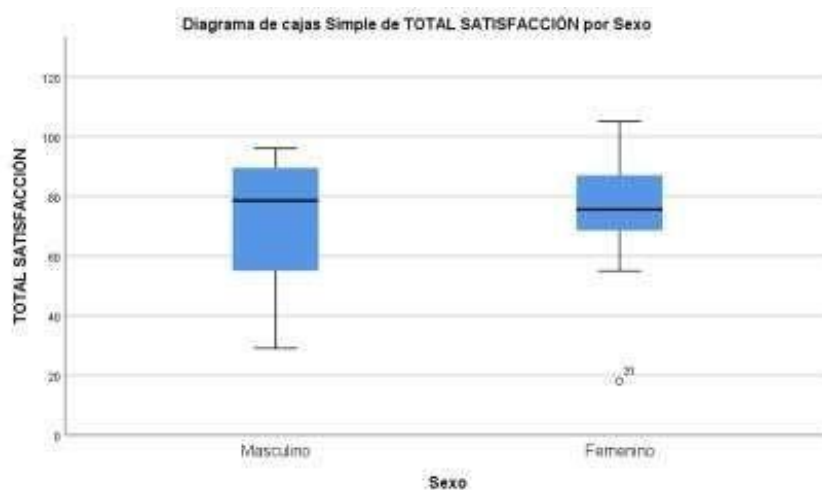
b. No corregido para empates.

Dado que el P.Valor es de 0,964 (P. Valor superior a 0,05), se adopta la hipótesis nula (H0); esto significa que no hay una discrepancia estadísticamente relevante entre la Satisfacción Laboral y el Sexo, rechazando así la hipótesis de investigación.

Tabla 17: Informe total de Satisfacción Laboral y Sexo

TOTAL SATISFACCIÓN LABORAL			
Sexo	Media	N	Desv. Desviación
Masculino	71,38	8	23,311
Femenino	75,61	36	15,801
Total	73,49	44	19,556

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



Como se puede observar tanto en la tabla 20 como en la figura 4, las diferencias de medias no son relevantes, lo que implica que no existe una considerable variación en la satisfacción laboral en función de si es hombre o mujer. Así, se deduce que ambos géneros tienen un nivel similar, no se fundamenta en el sexo mismo, sino en otros factores. En otra investigación se demostró lo contrario, ya que la investigación mostró que hay diferencias notables en los grados de satisfacción en el trabajo en función del género, mostrando un elevado grado de insatisfacción en el trabajo, particularmente entre los hombres, ya que estos demostraron niveles más elevados de insatisfacción que las mujeres. Las causas podrían variar como, por ejemplo; la importancia otorgada al trabajo masculino y la ausencia de democracia en los procesos de decisión (Pablos-González, y Cubo-Delgado, 2015). En otra publicación se descubrió que podría haber variaciones en la manifestación de la satisfacción laboral entre trabajadores masculinos y femeninos, ya que el género puede afectar el nivel de satisfacción de los empleados con su trabajo debido a las obligaciones que cada uno tiene y esto resalta la relevancia de entender estas diferencias y permitir a las organizaciones

ajustar sus tácticas para incrementar la satisfacción global de su personal, lo que, a su vez, aumenta la satisfacción de los clientes (Campos et al., 2016).

3.4.3.2 Satisfacción Laboral y Etnia

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

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

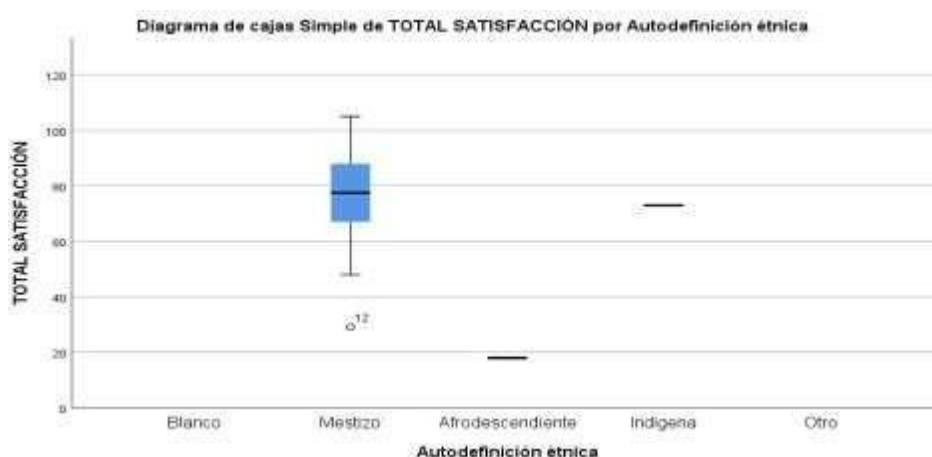
Resumen de prueba de hipótesis				
	Hipótesis nula	Prueba	Sig.	Decisión
1	La distribución de TOTAL SATISFACCIÓN es la misma entre las categorías de Autodefinición étnica.	Prueba de Kruskal-Wallis para muestras independientes	,223	Retener la hipótesis nula.

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

Tabla 18: Informe Total de Satisfacción Laboral y Autodefinición Étnica

TOTAL SATISFACCIÓN LABORAL			
Autodefinición étnica	Media	N	Desv. Desviación
Mestizo	76,24	42	15,096
Afrodescendiente	45,50	2	38,891
Total	60,87	44	26,993

Figura 6. Diagrama de cajas de total de Satisfacción Laboral y Autodefinición Étnica



Como se aprecia en la Figura 6, el P. Valor es de 0,223 (P. Valor >0,05), por lo que se asume la hipótesis nula (H0); lo que significa: no hay una discrepancia estadísticamente relevante entre la Satisfacción Laboral y la Etnia. Es raro en la actualidad encontrar investigaciones

que presenten hallazgos parecidos, sin embargo, en la mayoría de las investigaciones los expertos corroboran que puede haber un impacto considerable. De acuerdo con Montecé et al., (2016), en un estudio realizado en Ecuador, señala que la autodefinición étnica puede ser afectada por elementos como los orígenes familiares, las reglas sociales y las vivencias personales, es vital que las organizaciones tomen en cuenta tanto la satisfacción en el trabajo como la identidad étnica para generar ambientes laborales inclusivos y de respaldo. Además, se sugiere que en futuros estudios se examine cómo la satisfacción en el trabajo afecta varios elementos de la identidad de los trabajadores, incluyendo la autodefinición étnica. Esto tendría múltiples ventajas ya que la implementación de iniciativas de diversidad e inclusión dentro de las organizaciones podría incrementar significativamente la satisfacción laboral.

CAPÍTULO IV: PROPUESTA

4.1 Nombre de la Propuesta

Respira y enseña.

4.2 Introducción de la Guía

En la Unidad Educativa "José Miguel Leoro Vázquez", los docentes reportan niveles de Estrés Alto, mientras que en la Satisfacción Laboral reportan un nivel intermedio. Esta situación genera preocupación sobre el bienestar de los docentes y su impacto en la productividad y el éxito de sus actividades.

En el ámbito educativo, la satisfacción en el trabajo de los profesores es esencial, dado que impacta directamente en su bienestar, desempeño y, por ende, en el aprendizaje de los alumnos. De acuerdo con Ríos (2024), esta satisfacción es un factor crucial para el progreso y la excelencia educativa, por esta razón, es crucial establecer estrategias y regulaciones que fomenten el bienestar en el trabajo de los profesores, reconociendo la relevancia de su trabajo y asegurándoles las condiciones ideales para un rendimiento eficiente.

4.3 Objetivo de la Guía Didáctica

El propósito principal de esta guía es ofrecer un conjunto de recursos prácticos y tácticas que asistan a los profesores de la Unidad Educativa "José Miguel Leoro Vázquez" a evitar y gestionar situaciones de tensión que puedan presentarse en su ambiente de trabajo.

Objetivos específicos

- a) Evaluar las principales definiciones, expresiones e impactos del estrés laboral en el contexto educativo.
- b) Exponer de forma clara y entendible las recomendaciones para cada técnica sugerida.
- c) Promover la puesta en práctica de las estrategias sugeridas por la dirección entre los profesores.

4.4 Justificación

El estrés y la satisfacción en el trabajo tienen una estrecha relación en el sector educativo, impactando de forma notable en la salud mental de los maestros y por esta razón, es vital tratar este asunto. Ofrecer a los docentes recursos para prevenir y gestionar el estrés puede propiciar un aumento en su satisfacción en el trabajo, lo cual podría tener un impacto positivo en el aprendizaje y crecimiento de los alumnos.

Es importante resaltar que los usuarios más destacados de esta guía serán los profesores de la Unidad Educativa "José Miguel Leoro Vázquez", ya que dispondrán de recursos útiles y eficaces para manejar el estrés, disminuyendo de esta manera el peligro de sufrir enfermedades físicas y mentales. De forma indirecta, los alumnos y sus familias también se beneficiarán, dado que disponer de profesores en armonía mental y física favorecerá un ambiente educativo más sano y equilibrado.

4.5 Sector y ubicación

La propuesta se desarrollará en la Unidad Educativa “José Miguel Leoro Vásquez”, que pertenece a la provincia de Imbabura en el cantón de Ibarra; en la parroquia de San Antonio.

4.6 Desarrollo de la Guía

Estrés Laboral
OBJETIVO: Analizar las definiciones, expresiones e influencias más relevantes del estrés laboral en el ámbito educativo.
CONCEPTOS:
<p>¿Qué es el estrés laboral?</p> <p>El estrés en el trabajo es una reacción física, mental y emocional que sucede cuando las exigencias laborales exceden la habilidad del empleado para manejarlas de forma eficaz y se distingue por la tensión, la ansiedad, la fatiga y un sentimiento de sobrecarga que puede impactar en el bienestar, el desempeño y la salud de la persona (Porrás-Parral et al., 2024).</p>
<p>¿Qué se entiende por estrés laboral en los profesores?</p> <p>En el sector educativo, el estrés laboral puede surgir debido a elementos como la sobrecarga de trabajo, la presión administrativa, la escasez de recursos, las relaciones interpersonales en conflicto y las elevadas expectativas de rendimiento y si no se maneja correctamente, puede provocar trastornos de salud física y mental, impactando tanto al profesor como al proceso de enseñanza-aprendizaje (Retamozo et al., 2024).</p>
<p>Manifestaciones del Estrés laboral</p> <p>Síntomas Físicos</p> <p>Basado en Gómez (2024) son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dolores de cabeza: frecuentes o migrañas. • Fatiga constante: sensación de agotamiento. • Tensión muscular: (especialmente en cuello, hombros y espalda). • Trastornos del sueño: (insomnio o sueño poco reparador). • Problemas gastrointestinales: (dolor de estómago, gastritis, diarrea o estreñimiento). • Aumento o pérdida de peso: debido a cambios en el apetito. • Palpitaciones o taquicardia: sin causa aparente. • Sudoración excesiva: o sensación de sofoco. • Mareos o vértigo: • Sistema inmunológico debilitado: lo que provoca enfermedades frecuentes. <p>Síntomas Cognitivos</p>

Conforme a Gómez (2024) son:

- Problemas para enfocarse.
- Dificultades de memoria.
- Inadecuada toma de decisiones.
- Recurrentes pensamientos negativos.
- Problemas para estructurar las tareas.
- Limitaciones mentales.
- Reducción de la inventiva.
- Una preocupación desmedida.
- Sentido de confusión.
- Transformación mental.

Síntomas conductuales

En base a Gómez (2024) son:

- Irritabilidad y variaciones en el estado de ánimo.
- Desamparo social o en el trabajo.
- Incremento en la ingesta de alcohol, tabaco o café.
- Dilación y reducción en la productividad.
- Actitud agresiva o defensiva.
- Frecuentes ausencias en el trabajo.
- Problemas para acatar instrucciones o reglas.
- Inquietud y gestos reiterados (como morderse las uñas).
- Ausencia de motivación y apatía hacia el trabajo.
- Cambios en los patrones de alimentación o de descanso.

Efectos del Estrés laboral en los docentes

En el plano personal

De acuerdo a Pintado y Suárez (2024) a los efectos son:

- Aislamiento social y separación de amigos y familiares.
- Problemas en las relaciones personales debido a la irritabilidad o escasez de tiempo.
- Disminución de la autoestima y sensación de incapacidad. Ansiedad e inquietudes constantes que impactan la vida diaria.
- Depresión o melancolía constante.
- Ausencia de tiempo para actividades personales o de ocio.
- Dificultades para desvincularse del trabajo fuera del horario de trabajo.
- Disminución de la motivación personal y pérdida de interés en logros personales.

En el plano laboral

De acuerdo a Pintado y Suárez (2024) a los efectos son:

- Reducción de la productividad y eficacia laboral.
- Incremento de fallos y ausencia de exactitud en las labores.
- Baja calidad tanto en el rendimiento como en los resultados.
- Dificultades con colegas de trabajo o jefes.
- Mayor falta de trabajo o retrasos.
- Ausencia de dedicación o motivación para el trabajo.
- Problemas para respetar los tiempos u obligaciones.
- Insistencia en perfeccionar o innovar en el sector laboral.
- Aumento en el cambio de personal.
- Sentido de cansancio o desgaste laboral.

Psicológicas

De acuerdo a Pintado y Suárez (2024) a los efectos son:

- Constante ansiedad o sensación de preocupación.
- Depresión o melancolía constante.
- La baja autoestima y la falta de autoconfianza.
- Frustración o desesperación.
- Irritabilidad o alteraciones drásticas en el estado de ánimo.
- Problemas para enfocarse y mantener la concentración.
- Sentido de exceso mental u obstrucción.
- Preocupaciones desmedidas respecto al futuro en el trabajo.
- Despersonalización o ruptura emocional con la labor laboral.
- Interés disminuido por actividades que anteriormente parecían divertidas.

Yoga




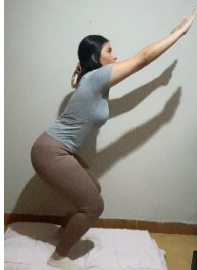
OBJETIVO: Fomentar la salud física, mental y emocional a través de la ejecución de posiciones, respiración y meditación, persiguiendo el equilibrio y la armonía en el cuerpo y la mente.


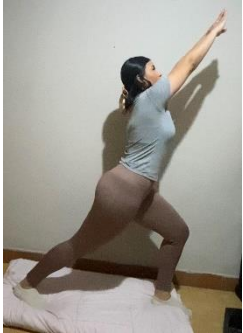
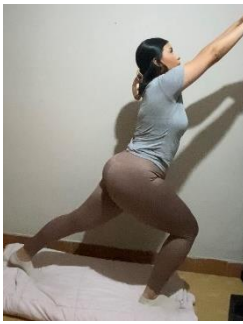


BENEFICIOS:

El yoga mejora la flexibilidad, fortalece los músculos y favorece una mejor postura, reduce el estrés, aumenta la concentración, promueve la calma mental y mejora la calidad del sueño y también favorece la circulación, la digestión y equilibra las emociones, creando una conexión integral entre cuerpo y mente (Cajes, 2024).



¿Cuándo Usar?

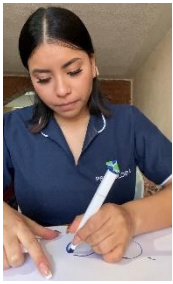

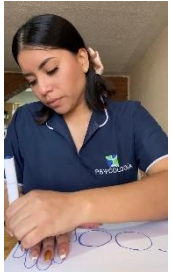

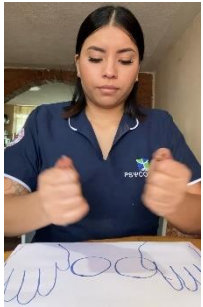
El yoga se usa en psicología para reducir el estrés, la ansiedad, mejorar la concentración y regular las emociones, complementando tratamientos terapéuticos.

PASOS A SEGUIR	DEMOSTRACIÓN
<p>➤ A continuación material demostrativo:</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • En una superficie plana sobre una colchoneta, acostarse colocando una mano sobre el pecho y la otra sobre el abdomen , inhalando mantenemos 10 segundos el aire . 	
<ul style="list-style-type: none"> • En una superficie plana sobre una colchoneta, acostarse colocando una mano sobre el pecho y la otra sobre el abdomen , exhalamos . 	
<ul style="list-style-type: none"> • De pie en posición de sentadilla , estirar los brazos hacia arriba mirando en dirección hacia los brazos. 	

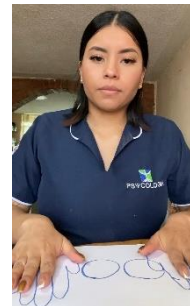
<ul style="list-style-type: none">• Coloca los pies separado y con el torso formar un arco sosteniéndose con los brazos .	
<ul style="list-style-type: none">• Coloca la pierna derecha estirada hacia atrás y la pierna izquierda hacia delante flexionándola levemente , estira los brazos hacia arriba llevando tu mirada hacia arriba.	
<ul style="list-style-type: none">• Coloca la pierna izquierda estirada hacia atrás y la pierna derecha hacia delante flexionándola levemente , estira los brazos hacia arriba llevando tu mirada hacia arriba.	
<ul style="list-style-type: none">• Sobre la colchoneta arrodillarse y extender la espalda hacia delante, estirar los brazos hacia delante y mantener esa postura durante unos segundos.	
<ul style="list-style-type: none">• Sobre la colchoneta recostarse estirando las piernas hacia atrás, estirar el torso hacia arriba sosteniéndose con las manos y mirando hacia arriba.	

Todas las ilustraciones de esta guía son de mi propiedad y se utilizan únicamente con fines ilustrativos.

Musicoterapia	
OBJETIVO: aplicar la música para potenciar el bienestar emocional, físico y mental de los individuos, fomentando la relajación, la manifestación de emociones y la rehabilitación, mediante intervenciones a medida que promuevan el crecimiento y la salud integral.	
BENEFICIOS: De acuerdo con Suárez y Ramírez (2024) los beneficios son el mejoramiento del bienestar emocional, la disminución del estrés y la ansiedad, el impulso de la expresión emocional, el fortalecimiento de la comunicación, el estímulo cognitivo y el fomento de la relajación.	
¿Cuándo Usar?	
La musicoterapia se usa para tratar trastornos emocionales, reducir el estrés y la ansiedad, mejorar la comunicación y fomentar la expresión emocional en pacientes, complementando otros tratamientos terapéuticos (Tabares, 2024).	
PASOS A SEGUIR	DEMOSTRACIÓN
A continuación, material demostrativo:	
<ul style="list-style-type: none"> • Buscamos una hoja blanca . 	

<ul style="list-style-type: none">• Sobre la hoja blanca dibuja dos círculos.	
<ul style="list-style-type: none">• Sobre la hoja blanca dibuja la silueta de la mano derecha.	
<ul style="list-style-type: none">• Sobre la hoja blanca dibuja la silueta de la mano izquierda.	
<ul style="list-style-type: none">• A continuación, escucha con atención el ritmo de la canción.	
<ul style="list-style-type: none">• Siguiendo el patrón con los puños golpea dos veces el papel.	

- Siguiendo el patrón con las palmas golpea dos veces el papel, hasta culminar la canción puede acompañarse moviendo los pies al ritmo de la canción mientras se canta.



Mindfulness

OBJETIVO: Aumentar la conciencia y atención plena en el presente, mejorando la regulación emocional, reduciendo el estrés y promoviendo el bienestar general.

BENEFICIOS: El mindfulness reduce el estrés, mejora la concentración, regula las emociones, disminuye la ansiedad y promueve el bienestar general al aumentar la conciencia del momento presente y también ayuda a mejorar la calidad del sueño, promueve la calma mental y favorece el bienestar general al aumentar la conciencia de los pensamientos, emociones y sensaciones físicas (Castillo y Crespín, 2024).

¿Cuándo Usar?

El mindfulness se aplica para disminuir el estrés, potenciar la gestión emocional, abordar la ansiedad y la depresión, y asistir a los pacientes a mantener una mayor presencia y conciencia durante el proceso de terapia.

PASOS A SEGUIR

DEMOSTRACIÓN

A continuación, material demostrativo:



- En un lugar sin distracciones , ni ruidos comienza a respirar lentamente sintiendo como ingresa el aire en tus pulmones , exhalando por 7 segundo e inhalando lentamente por la boca .



- Cierra los ojos , concéntrate y comienza a respirar profundo mientras sigues las instrucciones del encargado.



Todas las ilustraciones de esta guía son de mi propiedad y se utilizan únicamente con fines ilustrativos.

CONCLUSIONES

- Se concluye que la satisfacción laboral de los docentes y el estrés laboral son temas importantes que están estrechamente relacionados, el nivel de estrés tiene un impacto significativo en la satisfacción laboral de los docentes, afectando su bienestar emocional y físico, así como su capacidad para desempeñarse eficazmente en el aula. El equilibrio se puede lograr principalmente mediante elementos como un reconocimiento adecuado por su trabajo, la oportunidad de alcanzar logros profesionales significativos y una remuneración justa.
- Se concluye que en los niveles de estrés entre los diferentes grupos étnicos un alto porcentaje de estrés reportado entre en los mestizos por lo tanto tienden a estresarse más que los blancos, indígenas, afrodescendientes y otros, teniendo niveles de satisfacción laboral desfavorables.
- Se concluye que los datos presentados muestran una notable disparidad en los niveles de satisfacción laboral entre hombres y mujeres en la Unidad Educativa "José Miguel Leoro Vásquez". Indicando porcentaje alto de mujeres se encuentra en una situación intermedia de satisfacción, un porcentaje notable experimenta niveles desfavorables, por otro lado, los hombres tienden a mostrar niveles más altos de satisfacción en general, por lo cual tiene una salud mental favorable
- Se concluye, considerando las particularidades de la Unidad Educativa, la elaboración de una guía práctica que incluya la implementación de dos talleres específicos, orientados a disminuir el estrés laboral y promover una mayor satisfacción en el trabajo, contribuyendo así al bienestar integral de los docentes y al fortalecimiento del entorno laboral.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda evaluar una muestra mayor del personal docente, abarcando tanto el ámbito fiscal como el particular y fiscomisional. Esto permitirá obtener una visión más completa y generalizable sobre la incidencia del estrés en la satisfacción laboral de los docentes en diferentes contextos educativos.
- Profundizar en el estudio utilizando más herramientas estadísticas que permitan identificar cuáles variables son predictivas tanto del estrés laboral como de la satisfacción laboral.
- Se sugiere explorar y promover estrategias de automotivación que aborden tanto el estrés como la satisfacción laboral, la automotivación es clave para que los docentes puedan gestionar mejor su bienestar emocional y mantener altos niveles de satisfacción en su trabajo, a pesar de las dificultades que puedan enfrentar.
- Finalmente, se recomienda que los talleres destinados a aumentar la satisfacción laboral y reducir el estrés entre los docentes sean variados y se desarrollen al menos trimestralmente, es esencial que estos talleres incluyan diferentes estrategias cada año para evitar la monotonía y asegurar que se aborden diversas dimensiones del bienestar docente.

BIBLIOGRAFÍA

- Acosta Carrillo, M. (2021). La psicología organizacional como perspectiva para la mejora del desempeño de los trabajadores. El uso de la empatía en las actividades diarias de las empresas. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(SPE1).
- Agurto, J. N. R., y Arroyo, J. T. (2022). Las relaciones interpersonales y la calidad educativa. *TecnoHumanismo*, 2(3), 17-34.
- Alvarado, M. A. (2023). Gestión del Talento Humano Como Proceso Sistémico para la Optimización del Desempeño Laboral en las Organizaciones Públicas. *Revista Científica CIENCIAEDUC*, 11(1), 1-16.
- Angulo, D. J. B., Nivelá, C. D. L. D., Chiriguayo, J. T. A., Zuñiga, G. A. P., y de León, T. A. A. (2020). La relajación y estrés laboral en el personal docente: una revisión sistemática. *Lecturas: Educación Física y Deportes*, 25(266).
- Arancibia-Morales, D. A., Silva-Jiménez, D., Cortés-Tello, F. A., & de los Ángeles Méndez, P. B. (2021). Metodologías utilizadas en Clima y Cultura Organizacional en Instituciones de Salud: Una Revisión Sistemática. *Revista Salud y Administración*, 8(22), 57-66.
- Arízaga, I. F., Onofre, J. B., Párraga, K. A., y Valero, B. W. (2019). El liderazgo directivo como instrumento para favorecer el empoderamiento de la Comunidad Educativa Ecuatoriana. *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*.
- Arntz, J., Trunce, S., Villarroel, G., Werner, K., y Muñoz, S. (2022). Relación de variables sociodemográficas con niveles de depresión, ansiedad y estrés en estudiantes universitarios. *Revista chilena de neuro-psiquiatría*, 60(2), 156-166.
- Avendaño Castro, W. R., y Guacaneme Pineda, R. E. (2016). Educación y globalización: una visión crítica. *Civilizar Ciencias Sociales y Humanas*, 16(30), 191-206.
- Ayala Díaz, K. A. (2023). Asociación entre factores de riesgo psicosociales y estrés laboral en linieros eléctricos de la empresa electrobull gs (Master's thesis).
- Barriga-Chambi, F., Ccami-Bernal, F., Alarcon-Casazuela, A. L., Copa-Uscamayta, J., Yauri-Mamani, J., Oporto-Arenas, B., y Quispe-Juli, C. U. (2023). Satisfacción del personal de salud y pacientes sobre un servicio de telesalud de un hospital de Perú. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 39, 415-424.

- Buitrago-Orjuela, L. A., Barrera-Verdugo, M. A., Plazas-Serrano, L. Y., y Chaparro-Penagos, C. (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Revista Investigación en Salud Universidad de Boyacá*, 8(2), 131-146.
- Cabay-Huebla, K. E., Noroña-Salcedo, D. R., y Vega-Falcón, V. (2022). Relación del estrés laboral con la satisfacción del personal administrativo del Hospital General Riobamba. *Revista médica electrónica*, 44(1), 69-83.
- Cajes, M. G. (2024). Bienestar psicológico en practicantes de yoga.
- Calle, W. C., Hidalgo, G. F. A., y Navarrete, W. P. (2020). Estudio de los criterios del estrés laboral utilizando Mapas Cognitivos. *Rev. Investigación Operacional*, 41(5), 689.
- Campos, A. R. P., Radillo, B. E. P., Serrano, M. L. P., y Goñi, J. M. V. (2016). Satisfacción laboral del personal de enfermería de una institución pública de Jalisco, México. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 17(2).
- Cardozo, A. (2017). La presencia de estrés en el profesorado según sexo y contexto laboral. *Revista de Investigación Psicológica*, 43.
- Castillo, M. I. M., y Crespín, J. D. A. R. (2024). Mindfulness en la educación: Una revisión sistemática. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 15(29).
- Castañeda-Santillán, L. L., y Sánchez-Macías, A. (2022). Satisfacción laboral y burnout en personal docente. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 12(24), 230-246.
- Castro, W. R. A., Pereira, H. O. L., y Vera, G. R. (2021). Satisfacción laboral de los docentes: un análisis desde los factores extrínsecos e intrínsecos. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 26(5), 190-201.
- Chaves-Montero, A. (2018). La utilización de una metodología mixta en investigación social. In *Rompiendo barreras en la investigación* (pp. 164-184). Universidad Técnica de Machala.
- 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 & trabajo*, 20(63), 178-186.

- Cortés Rojas, J. L. (2021). El estrés docente en tiempos de pandemia. Dilemas contemporáneos: educación, política y valores, 8(SPE1).
- Cussó, R. A., Iglesias, J. J. G., Rivera, J. F., Abal, Y. N., Rodríguez, J. A. C., y Salgado, J. G. (2022). Salud mental y trastornos mentales en los lugares de trabajo. *Revista Española de salud pública*, (96), 27.
- De Vera García, I. V., y Gambarte, M. I. G. (2019). La resiliencia como factor protector del estrés crónico en docentes. *EJIHPE: European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 9(3), 159-175.
- Fernández, V. M. M., Choez, J. S. M., y Plaza, C. L. M. (2022). Influencia de la gestión administrativa en el desarrollo organizacional de las instituciones de educación superior. *Revista Publicando*, 9(34), 31-40.
- García Lino, M. E. (2020). Estrés laboral en docentes de enseñanza secundaria de una institución pública de la ciudad de Manta. *Revista San Gregorio*, (43), 140-154.
- García-Izquierdo, A. L., García-Izquierdo, M., y Ramos-Villagrasa, P. J. (2015). La contribución de la psicología al estudio de la gestión de recursos humanos: Gestión de recursos humanos basada en la evidencia. *Papeles del Psicólogo*, 36(1), 10-18.
- Gómez, G. B. (2024). Estrés laboral, trabajo emocional y salud en profesionales del área de la rehabilitación. *Revista Cubana de Salud y trabajo*, 12(2), 35-45.
- González, R. M. S., y Segura, I. P. (2016). Impacto diferencial del estrés entre hombres y mujeres: una aproximación desde el género. *Revistas Alternativas en Psicología*, 36, 112-115.
- Guerra, P., Santander, S., y Rodríguez, P. (2017). Satisfacción laboral y su relación con el estrés. *CienciAmérica*, 6(1), 27-33.
- Guillén, M., González, M. E. P., y Linares, S. S. (2024). *Psicología Organizacional y del Trabajo, Conversatorios en Guatemala: Dr. Julio Neffa y Dr. Enrico Rentería Pérez*. *Revista de Investigación de la Escuela de Ciencias Psicológicas*, (7), 121-136.
- Hernández-Sampieri, R. H., Valencia, S. M., y Soto, R. C. (2014). Construcción de un instrumento para medir el clima organizacional en función del modelo de los valores en competencia. *Contaduría y administración*, 59(1), 229-257.

- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2020). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.
- Huanca-Arohuanca, J. W., Valdivia, N. S., Coila, M. D. C., y Pacosonco, K. R. V. (2021). Articulación entre pedagogía y las relaciones humanas: un análisis a los estudiantes quechuas del Instituto Horacio Zevallos Gámez–Cusco. *Horizonte de la Ciencia*, 11(21), 216-226.
- Jesús, B. M. M. (2016). Gestión estratégica del clima laboral. Editorial Uned.
- Meléndez, J. S., y Bardales, J. M. D. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1510-1523.
- Montecé, D. S. C., Piguave, E. U. E., y Rodríguez, Z. M. (2016). Diferencias salariales y satisfacción laboral entre géneros y etnias en el Ecuador. *Revista Científica ECOCIENCIA*, 3(4).
- Muñoz Becerra, V., y Campiño Montoya, A. (2020). Relación entre Satisfacción Laboral y Estrés Laboral en docentes de bachillerato de una Institución Educativa pública de la ciudad de Pereira.
- Muñoz, R. E. D., y Pérez, K. J. V. (2022). Comunicación organizacional interna y satisfacción laboral en la municipalidad provincial de Hualgayoc-Bambamarca. *Revista Compás Empresarial*, 13(34), 28-41.
- Orgambídez-Ramos, A., Moura, D., y Almeida, H. D. (2017). Estrés de rol y empowerment psicológico como antecedentes de la satisfacción laboral. *Revista de Psicología (PUCP)*, 35(1), 257-278.
- Osorio, J. E., y Cárdenas Niño, L. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas: perspectivas en psicología*, 13(1), 81-90.
- Oyarzún, J. D. D., Parcerisa, L., y Carrasco, A. (2022). Discriminación étnica y cultural en procesos de elección de escuela en minorías socioculturales en Chile. *Psicoperspectivas*, 21(1), 87-98.
- Pablos-González, M. D., y Cubo-Delgado, S. (2015). Satisfacción laboral de las enfermeras de los Hospitales Públicos de Badajoz. *Medicina y seguridad del trabajo*, 61(239), 195-206.

- Paredes Maquera, D. S. (2024). Proceso de selección de personal y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de El Collao-Ilave, 2024.
- Pérez, J. P. (2023). La exclusión de la historia del trabajo y las organizaciones en la enseñanza de la psicología organizacional. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 25(4), 1996-2014.
- Picón, C., Toledo, S., y Navarro, V. (2016). Tecnoestrés: Identificación y prevalencia en el personal docente de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional del Nordeste. *Revista de la Facultad de Medicina*, 36(3), 41-51.
- Pintado, J. E. B., y Suárez, J. A. B. (2024). Efectos del estrés laboral en la salud física y mental de trabajadores de la salud. *CIENCIAMATRIA*, 10(1), 15.
- Porras-Parral, F. E., del Rocío Guzmán-Benavente, M., Barragán-Ledesma, L. E., Quintanar-Escorza, M. A., Linares-Olivas, O. L., y Garza-Barragán, L. S. (2024). Estrés laboral, burnout y factores asociados a su aparición en técnicos en urgencias médicas. *Psicología y Salud*, 34(1), 93-101.
- Retamozo Ávalos, A., Astocondor Gonzales, C., Juárez Tamayo, N., y Ramos Cevallos, M. (2024). Perspectivas actuales sobre el estrés y su relación con el desempeño docente: una revisión sistemática. *Mendive. Revista de Educación*, 22(2).
- Reyes, J. V. G., Núñez, M. A. P., López, R. N., Núñez, V. P., y Núñez, I. I. P. (2018). La influencia del liderazgo en el clima organizacional de las empresas. *Revista de investigación*, 42(95), 241-252.
- Ríos, R. R. (2024). Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas en el año 2015. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(4), 13574-13587.
- Rodríguez, M., y Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigación de corte transversal. *Revista médica sanitas*, 21(3), 141-147.
- Rivillas Restrepo, J., y Gañán Moreno, A. (2023). Importancia de la formación del psicólogo organizacional en competencias clínicas y psicológicas: estudio de caso en seleccionadores de personal de Medellín (Colombia). *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 19(2), 209-223.

- Rodriguez, Y. F., Monsalve, E. J. B., y León, J. A. P. (2021). Liderazgo organizacional. Una revisión sistemática y análisis bibliométrico. *Criterio Libre*, 19(35), 307-325.
- Romero, J. L. M., y Rosado, Z. M. M. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*.
- Sanchez, K. G. B., Fraga, P. G. L., y Aguirre, J. M. L. (2017). Evaluación del estrés laboral y su influencia en el género de los trabajadores de planta central del ministerio de justicia, derechos humanos y cultos. *Dominio de las Ciencias*, 3(4), 509-518.
- Santander-Salmon, E. S., y Lara-Rivadeneira, L. J. (2023). El liderazgo en el ámbito organizacional dentro del contexto humano. *Journal of Economic and Social Science Research*, 3(2), 15-29.
- Suárez, M. I. B., y Ramírez, C. Y. C. (2024). Beneficios de la musicoterapia como estrategia en el aprendizaje de los niños en la primera infancia. *EducAcción Sentipensante*, 4(1), 55-62.
- Tabarés Martín, P. (2024). Musicoterapia y logopedia: beneficios en Alzheimer y Parkinson. Una revisión bibliográfica.
- Takamura Saldaña, I. C. (2020). Propiedades psicométricas del cuestionario estrés laboral de la OIT–OMS en colaboradores de una empresa de Piura.
- Taylor, F. W., Fayol, H., y del Camino, A. G. (1961). *Principios de la administración científica*. México: Herrero hermanos.
- Ulloa, W. L. O., Mazacon, N. H., y Rodríguez, A. F. C. (2019). La estructura organizacional en función del comportamiento del capital humano en las organizaciones. *RECIMUNDO: Revista Científica de la Investigación y el Conocimiento*, 3(4), 114-137.
- Urzúa, A., Heredia, O., y Caqueo-Urizar, A. (2016). Salud mental y estrés por aculturación en inmigrantes sudamericanos en el norte de Chile. *Revista médica de Chile*, 144(5), 563-570.
- Vargas, N. P. R., y Gómez, S. M. M. (2018). La responsabilidad social corporativa: contexto histórico y relación con las teorías administrativas. *Conciencia Tecnológica*, (55), 29-38.
- Yeves, J., Bargsted, M., Orlandini, E., y Ureta, S. (2024). Flexibilidad Laboral en Pandemia y sus Efectos en Estrés, Inseguridad y Satisfacción Laboral. *Psykhe (Santiago)*, 33(1), 0-0.
- Zapana Tito, M. T. J. (2024). Factores Intrínsecos Y Extrínsecos Relacionados Al Desempeño Laboral En Internos De Medicina De Un Hospital Público, 2024.

Zapata, F., y Rondán, V. (2016). La investigación-acción participativa. Instituto de Montaña. Perú, 1-58.

Zepeda Herrera, F. (2017). Psicología organizacional.

Zuasnabar Córdor, E. K. (2018). Relación del Estrés Laboral y Satisfacción Laboral en el personal docente del nivel secundario de la provincia de Huancayo. Acosta, A. A., y

Lascano, M. M. (2020). Relación entre Estrés Docente y Síndrome de Burnout en docentes de la Zona 3 de Ecuador.

ANEXOS

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

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

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

Cuestionario

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

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

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

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

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

Cuestionario

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

Anexo 3. Oficio de Decano



FACULTAD DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA
FECYT

Ibarra, 1 de Noviembre del 2023

Magister
Carmen Navas
RECTOR DE LA UNIDAD EDUCATIVA JOSE MIGUEL LEODORO VÁSQUEZ

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 la estudiante Palacios Muñoz Kenia Michelle, C.C.: 131488610-0, del séptimo nivel de la carrera de Psicología, de la Facultad de Educación, Ciencia y Tecnología (FECYT) de la UTN, puedan aplicar una encuesta (virtual o física) a los docentes de la institución, en aproximadamente 15 minutos, en el transcurso del mes de noviembre de 2023, para el desarrollo de la investigación "El estrés y su incidencia en la satisfacción laboral en los docentes", información que es anónima y confidencial. Cabe resaltarse que, los resultados obtenidos de la encuesta y la guía didáctica desarrollada sobre la base de los datos encontrados serán entregados a Usted, como autoridad máxima del plantel, como un aporte de la UTN a la institución que tan acertadamente dirige.

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

Atentamente


Dr. José Revelo
DECANO DE LA FECYT




7/11/2023

