



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
(UTN)**

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

CARRERA: PSICOLOGÍA (Rediseño)

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

TEMA:

**“EL ESTRÉS Y SU INCIDENCIA EN LA SATISFACCIÓN LABORAL
EN LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA
ESPECIALIZADA BEATRIZ JARRÍN DE LA CIUDAD DE IBARRA”**

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

Línea de investigación: Desarrollo social y del comportamiento humano

AUTOR(A):

Antonella Elizabeth Montesdeoca Valarezo

DIRECTOR(A):

Dr. Marco Antonio Tafur Vasconez.

Ibarra, enero 2025



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
BIBLIOTECA UNIVERSITARIA

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

1. IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA

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

DATOS DEL CONTACTO			
CÉDULA DE IDENTIDAD:	DE	1004716005	
APELLIDOS Y NOMBRES:	Y	Montesdeoca Valarezo Antonella Elizabeth	
DIRECCIÓN:		Isla Fernandina y el Oro sector Huertos Familiares	
EMAIL:		antoeliza2001@hotmail.com - aemontesdeocavi@utn.edu.ec	
TELÉFONO FIJO:		TELÉFONO MÓVIL:	0996744542

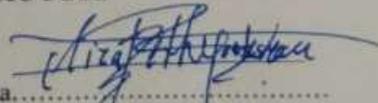
DATOS DE LA OBRA	
TÍTULO:	"El estrés y su incidencia en la satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa Especializada Beatriz Jarrín de la ciudad de Ibarra"
AUTOR (ES):	Montesdeoca Valarezo Antonella Elizabeth
FECHA: DD/MM/AAAA	16/01/2025
SOLO PARA TRABAJOS DE GRADO	
PROGRAMA:	<input checked="" type="checkbox"/> GRADO <input type="checkbox"/> POSGRADO
TÍTULO POR EL QUE OPTA:	Licenciatura en psicología
ASESOR /DIRECTOR:	Msc. William Saud Yarad Salguero / Dr. Marco Antonio Tafur Vasconez.

2. CONSTANCIAS

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

Ibarra, a los 16 días, del mes de enero de 2025

EL AUTOR:


Firma.....

Nombre: Montesdeoca Valarezo Antonella Elizabeth

CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE INTERGRACIÓN CURRICULAR

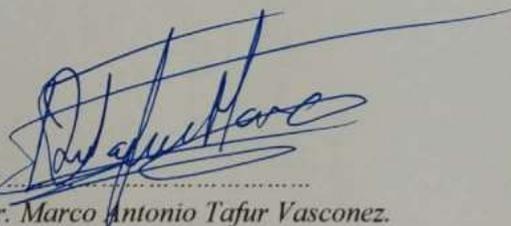
Ibarra, 16 de enero de 2025

Dr. Marco Antonio Tafur Vasconez.

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 de la Facultad de Educación, Ciencia y Tecnología (FECYT); en consecuencia, autorizo su presentación para los fines legales pertinentes.



(f)

Dr. Marco Antonio Tafur Vasconez.

C.C.:100146121-7

DEDICATORIA

Con inmensa gratitud, dedico este logro a mi querida familia, mi base esencial y fuente de inspiración, su amor incondicional y apoyo constante han sido fundamentales en cada paso de este camino. A mis amados gatos, fieles compañeros en las noches de desvelo, por su cariño y consuelo incondicional. A mi novio, cuyo amor, comprensión y aliento me han dado fuerzas para seguir adelante. A mis maravillosos amigos, que con su lealtad y entusiasmo han estado a mi lado en cada etapa de este viaje.

Y, por último, pero no menos importante, a mí misma, agradezco la valentía, la perseverancia y la confianza en mis capacidades para superar cada obstáculo. Reconozco el esfuerzo y la dedicación que he puesto en este trabajo y me felicito por no rendirme, incluso en los momentos más desafiantes.

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento, en primer lugar, a mi amada familia, por su amor incondicional, su apoyo inquebrantable y por ser la fuente de inspiración que me ha impulsado a perseguir mis sueños.

De igual manera, extiendo mi más sincero agradecimiento a todos los docentes de la carrera de Psicología, quienes con su vasto conocimiento y dedicación han contribuido significativamente a mi formación profesional.

Un reconocimiento muy especial merece mi profesor de titulación, el Msc. Miguelito Posso. Su paciencia, sabiduría y guía experta han sido invaluable en la culminación de este trabajo. Agradezco profundamente su disposición para compartir sus conocimientos y por haberme brindado las herramientas necesarias para enfrentar este desafío con éxito.

Gracias a todos por ser parte de este triunfo. Su apoyo, aliento y confianza han sido esenciales para alcanzar este peldaño en mi vida profesional.

RESUMEN EJECUTIVO

El estrés se define como una serie de respuestas corporales ante las dificultades o exigencias del entorno, indicando un desequilibrio entre las condiciones externas y la capacidad del individuo para enfrentarlas. Por otra parte, la satisfacción laboral es un estado emocional que manifiesta una respuesta efectiva al trabajo, esto incluye la manera en que las personas experimentan las emociones relacionadas con su empleo, como el disfrute que sienten por las condiciones laborales, el salario, los roles, las tareas y el entorno laboral. El objetivo de esta investigación es analizar el estrés y su incidencia en la satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa Especializada "Beatriz Jarrín". La investigación es cuantitativa, y se caracteriza por ser descriptiva-correlacional. Además, se clasifica como no experimental de corte transversal, ya que se llevó a cabo durante el ciclo académico 2023-2024. Se utilizó la Escala de Estrés Docente (ED-6) y la Escala General de Satisfacción NTP 394, las cuales permitieron establecer el nivel de estrés y satisfacción laboral de los docentes. El análisis se realizó con el programa estadístico SPSS versión 25.0. La población investigada está compuesta por 40 funcionarios de la Unidad Educativa Especializada "Beatriz Jarrín", de los cuáles en el estudio ingresaron una muestra de 30 docentes, distribuidos en 25 mujeres y 5 hombres. Para la obtención de datos, se utilizaron dos estadísticos: el estadístico U de Mann-Whitney para la comparación de dos variables y el estadístico de Kruskal-Wallis para la comparación de más de dos variables. Los resultados mostraron que el nivel de estrés es preocupante, ya que el 20% de los docentes presentan un nivel de estrés alto, al sumar aquellos con estrés moderado (20%), el total asciende al 40%; de igual manera, en el nivel de satisfacción laboral el 20% de docentes presentan una satisfacción laboral nociva, al sumar aquellos con satisfacción laboral intermedia (60%), el total asciende al 80%. Finalmente se evidenció una correlación estadísticamente significativa entre el estrés y la satisfacción laboral, con un valor de $p=0.000$ ($p < 0.05$). Esto sugiere que el estrés y la disminución de la satisfacción laboral es una realidad presente en los docentes de la Unidad Educativa Especializada "Beatriz Jarrín". Es así como, se destaca la necesidad de diseñar una guía de estrategias para reducir los niveles de estrés y aumentar la satisfacción laboral de los docentes.

Palabras clave: satisfacción laboral; estrés laboral; docentes.

ABSTRACT

Stress is defined as a series of bodily responses to the difficulties or demands of the environment, indicating an imbalance between external conditions and the individual's ability to cope with them. On the other hand, job satisfaction is an emotional state that reflects an effective response to work, this includes how people experience emotions related to their employment, such as the enjoyment they feel for working conditions, salary, roles, tasks and work environment. The objective of this research is to analyze stress and its incidence in the job satisfaction of teachers of the Specialized Educational Unit "Beatriz Jarrín". The research is of a mixed type, combining both qualitative and quantitative research, and is characterized as descriptive-correlational. Furthermore, it is classified as non-experimental cross-sectional, since it was carried out during the 2023-2024 academic year. The Teaching Stress Scale (ED-6) and the General Satisfaction Scale NTP 394 were used to establish the level of stress and job satisfaction of the teachers. The analysis was carried out with the SPSS version 25.0 statistical program. The research population is composed of 40 employees of the Specialized Educational Unit "Beatriz Jarrín", of which a sample of 30 teachers, 25 women and 5 men, were included in the study. Two statistics were used to obtain data: the Mann-Whitney U statistic for the comparison of two variables and the Kruskal-Wallis statistic for the comparison of more than two variables. The results showed that the level of stress is worrying, since 20% of the teachers have a high level of stress, when adding those with moderate stress (20%), the total amounts to 40%; similarly, in the level of job satisfaction 20% of teachers have a harmful job satisfaction, when adding those with intermediate job satisfaction (60%), the total amounts to 80%. Finally, there was a statistically significant correlation between stress and job satisfaction, with a value of $p=0.000$ ($p < 0.05$). This suggests that stress and the decrease in job satisfaction is a reality present in the teachers of the Specialized Educational Unit "Beatriz Jarrín". Thus, the need to design a guide of strategies to reduce stress levels and increase teachers' job satisfaction is highlighted.

Keywords: job satisfaction; job stress; teachers.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN.....	1
Motivaciones.....	1
Descripción del problema de investigación.....	1
Delimitación del problema.....	1
Formulación del problema.....	2
Justificación.....	2
Objetivos.....	3
Objetivo general.....	3
Objetivos específicos.....	3
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO.....	4
1.1 Psicología Organizacional.....	4
1.1.1 Conceptos de Psicología Organizacional.....	4
1.1.2 Importancia.....	5
1.1.3 Teorías de la psicología organizacional.....	5
a. Teorías clásicas.....	5
b. Teorías de las relaciones humanas.....	6
c. Teorías de la organización como sistema abierto.....	6
1.2 El estrés laboral.....	7
1.2.1 Definiciones de estrés laboral.....	7
1.2.2 Clasificación.....	7
1.2.3 Causas.....	8
1.2.4 Efectos.....	9
1.2.5 Dimensiones de la escala de estrés docente (ED-6).....	11
a. Nivel de estrés por ansiedad.....	11
b. Nivel de estrés por depresión.....	11
c. Nivel de estrés por creencias desadaptativas.....	12
d. Nivel de estrés por presión laboral.....	12
e. Nivel de estrés por mal afrontamiento.....	13
1.3 Satisfacción laboral.....	13
1.3.1 Definiciones.....	13
1.3.2 Dimensiones de la satisfacción laboral del NTP 394.....	14
a. Factores intrínsecos.....	14

b. Factores extrínsecos	15
1.4 Relación del estrés docente y la satisfacción laboral	16
CAPÍTULO II: MATERIALES Y MÉTODOS	18
2.1 Tipo de Investigación.....	18
2.2 Instrumentos.....	19
2.2.1 Escala de Estrés Docente (ED-6).....	19
2.2.2 Escala general de satisfacción NTP 394.....	21
2.2.3 Alfa de Cronbach.....	22
2.3 Preguntas de investigación e hipótesis.....	23
2.4 Participantes.....	23
2.5 Procedimiento	24
CAPÍTULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	26
3.1 Estadísticos descriptivos	26
3.1.1 Descriptivos de estrés docente.....	26
3.1.2 Descriptivos de satisfacción laboral	27
3.2 Caracterización de variables	27
3.2.1 Niveles de estrés laboral	27
3.2.2 Niveles de satisfacción laboral	28
3.3 Tablas cruzadas.....	29
3.3.1 Estrés laboral con sexo	29
3.3.2 Estrés laboral con autodefinición étnica.....	30
3.3.3 Satisfacción laboral con sexo	31
3.3.4 Satisfacción laboral con definición étnica	31
3.4 Correlaciones	32
3.4.1 Correlación de estrés y satisfacción laboral	33
3.4.2 Hipótesis de estrés y datos sociodemográficos.....	34
3.4.2.1 Estrés con respecto al sexo	34
3.4.2.2 Estrés con autodefinición étnica	36
3.4.3 Hipótesis de satisfacción laboral y datos sociodemográficos.....	38
3.4.3.1 Satisfacción laboral con respecto al sexo.....	38
3.4.3.2 Satisfacción laboral con autodefinición étnica	40
CAPÍTULO IV: PROPUESTA	42
4.1 Nombre de la propuesta	42
4.2 Introducción de la guía.....	42
4.3 Objetivo de la guía didáctica.....	43

4.4	Contenidos de la guía.....	43
4.4.1	Estrés laboral	43
4.4.2	Satisfacción laboral.....	43
4.5	Link de la guía	43
	CONCLUSIONES.....	44
	RECOMENDACIONES	45
	REFERENCIAS	46
	ANEXOS	52

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	20
Tabla 2	22
Tabla 3	22
Tabla 4	26
Tabla 5	27
Tabla 6	27
Tabla 7	28
Tabla 8	29
Tabla 9	30
Tabla 10	31
Tabla 11	31
Tabla 12	32
Tabla 13	33
Tabla 14	34
Tabla 15	34
Tabla 16	36
Tabla 17	36
Tabla 18	38
Tabla 19	38
Tabla 20	40
Tabla 21	40

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.....	35
Figura 2.....	37
Figura 3.....	39
Figura 4.....	41

INTRODUCCIÓN

Motivaciones

En la práctica previa en el campo de la educación, se ha identificado un problema significativo entre los docentes de las unidades escolares: el estrés y la falta de satisfacción laboral. Según De La Rosa (2023), en su trabajo sobre la vinculación entre el estrés y el bienestar laboral de los maestros en la zona sur de Lima., se detectó una correlación inversa relevante ($\rho = -0.420$, $p < 0.01$) entre las dos variables, lo que señala que, a un estrés más elevado, la satisfacción en el trabajo disminuye. Las exigencias impuestas a la enseñanza suelen exceder la capacidad de manejo de los docentes. Esta circunstancia impulsó la ejecución de este análisis, cuyo propósito es reconocer los elementos que inciden en el estrés de los profesores y potenciar su satisfacción en el ambiente educativo. Además, se sugieren tácticas que asistan a los profesores a manejar de manera más efectiva el estrés en el trabajo, lo que podría derivar en un incremento de la satisfacción en el trabajo, favoreciendo tanto a los maestros.

Descripción del problema de investigación

Se debatió la cuestión del estrés en los profesores y su influencia en la satisfacción en el trabajo. En esta situación, se han reconocido diversas razones que favorecen este estrés, las cuales se describen a continuación:

Cardona (2010) señala diferentes niveles de estrés en los docentes, clasificados según su impacto, estas categorías incluyen: tecnología, entorno organizacional (la visión que un individuo tiene de su espacio laboral), ambiente organizacional (el entorno físico de trabajo), estructura organizativa (la jerarquía entre trabajadores y superiores), ausencia de cohesión (problemas internos del equipo), influencia del líder (habilidad de liderazgo) y respaldo del equipo (colaboración recíproca para lograr metas).

Ayuso (2006) sugiere que una planificación inadecuada de las clases dificulta el desarrollo de las actividades docentes, trabajar horas extras y un entorno competitivo en términos de conocimientos y habilidades también hace que los profesores sean más susceptibles al estrés.

Adicionalmente, se ha reconocido ciertos impactos del estrés en los docentes. Díaz (2009) indica que el estrés puede llevar a una baja productividad, pérdida de habilidades, agotamiento, falta de confianza y accidentes laborales, amenazando tanto la salud de los empleados como el funcionamiento normal de la institución. De manera similar, Arís (2009) menciona que, en el ámbito educativo, el dinamismo del trabajo docente genera acumulación emocional y agotamiento personal, lo cual puede provocar estrés.

Delimitación del problema

El asunto abordado se ubica en el marco de la psicología organizacional, un campo que se centra en el estudio de las dinámicas psicológicas en el entorno laboral. En este contexto, se evalúa la relación entre el grado de estrés experimentado y la satisfacción laboral. Este

análisis se sitúa en el contexto de un estudio que analiza la compleja red de interacciones que establecen la estructura y participación de los integrantes de un centro educativo.

Evaluar el grado de estrés en el ambiente laboral de las unidades educativas es crucial en el campo de la psicología organizacional, puesto que no solo repercute en la calidad de vida de los trabajadores, sino también el rendimiento y el bienestar de toda la comunidad educativa. Una comprensión profunda de estos factores facilita detectar áreas de reestructura en la gestión del estrés y la puesta en marcha de estrategias eficaces para generar un entorno laboral sano que promueva el crecimiento académico.

El estrés generalmente hace alusión a la presión nerviosa, el desbalance psicológico o los elementos que generan dicho conflicto. Según Peiró y Rodríguez (2008), el estrés es una alteración emocional en un individuo que sucede cuando percibe demandas o amenazas incontrolables que generan efectos adversos, por otro lado, Lazarus y Folkman (1986) describen el estrés como un escenario flexible y conversacional, el cual surge de la relación particular y única entre la persona y su entorno complejo en relación con los materiales a su disposición; si un individuo percibe que una circunstancia de alerta sobrepasa sus capacidades de resistencia, sufrirá estrés.

Ivancevich y Matteson (1995) definen el estrés como "una respuesta adaptativa, mediada por las características y/o procesos psicológicos del individuo, que resulta de alguna acción, situación o suceso externo que plantea exigencias físicas o fisiológicas especiales a una persona".

En cuanto a la satisfacción laboral, Rodrigues et al. (2020) señalan que "se puede describir como aquella sensación que una persona experimenta al lograr el equilibrio ante una o varias necesidades. Es el resultado de diversas interacciones entre el usuario, los trabajadores prestadores del servicio y el entorno; es decir, es lo que la persona desea del trabajo y lo que logra de él" (p.6).

Formulación del problema

¿El estrés de los docentes de la Unidad Educativa Especializada "Beatriz Jarrín" incide negativamente en la satisfacción laboral?

Justificación

Este estudio trata el asunto del estrés y su influencia en la satisfacción en el trabajo, resaltándose como un área de creciente importancia en el sector de la salud mental de los profesores. El propósito principal de la investigación de este fenómeno es determinar los grados de estrés y su relación con la satisfacción en el trabajo, ofreciendo información esencial que actuará como base para futuras decisiones orientadas a mejorar la salud mental de los profesionales educativos.

En el desarrollo de esta investigación, se vislumbran diversos beneficiarios directos, entre los cuales se destaca el cuerpo docente de la Unidad Educativa Especializada "Beatriz

Jarrín". Estos profesionales encontrarán en los resultados de la investigación una guía práctica para la disminución de los niveles de estrés y por consecuencia el aumento de la satisfacción laboral dentro de la institución, promoviendo estrategias que aporten al contexto pedagógico. Asimismo, la Unidad Educativa "Beatriz Jarrín" se verá beneficiada con un aumento en la productividad de sus docentes y una notable mejora en el contexto laboral.

En este sentido, este proyecto no solamente aporta a la mencionada Unidad Educativa, sino que además impacta positivamente a la comunidad de investigadores. La obtención de datos novedosos y confiables en áreas hasta ahora no exploradas proporcionará un valioso aporte a todas las instituciones educativas, enriqueciendo el conocimiento sobre la interrelación entre estrés y satisfacción laboral en el ámbito docente.

Además, el desarrollo de esta presente investigación conlleva beneficios indirectos significativos que impactarán positivamente en distintos niveles. Entre los beneficiarios indirectos destacan los estudiantes de la Unidad Educativa Especializada "Beatriz Jarrín". Este trabajo se traducirá en una educación de calidad, ya que los profesores, podrán ofrecer un conocimiento amplio, adecuado y más humano. Esto no solo fomentará el crecimiento seglar de los alumnos, sino que además favorecerá su salud emocional y personal.

Asimismo, los padres de familia serán beneficiarios indirectos al experimentar una mejora sustancial en el aprendizaje de sus hijos. La investigación proporcionará guías y enfoques pedagógicos que fomentarán y fortalecerán los conocimientos de manera adecuada, creando así una base sólida para el crecimiento íntimo y educativo de los alumnos.

Desde una perspectiva más amplia se puede destacar que, la comunidad de la Unidad Educativa Especializada "Beatriz Jarrín", que abarca tanto el espacio físico de la institución como su proyección externa, experimentará beneficios tangibles. La investigación aportará nuevos conocimientos y prácticas educativas, contribuyendo al enriquecimiento del entorno educativo y formando a estudiantes conscientes y mejor educados que, a su vez, serán agentes de cambio positivo en la sociedad.

Objetivos

Objetivo general

- Analizar el estrés y su incidencia en la satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa Especializada "Beatriz Jarrín".

Objetivos específicos

- Caracterizar los niveles de estrés y satisfacción laboral que tienen los docentes de la Unidad Educativa Especializada "Beatriz Jarrín".
- Identificar la correlación existente entre el estrés y la satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa Especializada "Beatriz Jarrín".
- Diseñar estrategias para la disminución del estrés y el aumento de la satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa Especializada "Beatriz Jarrín".

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 Psicología Organizacional

1.1.1 Conceptos de Psicología Organizacional

La existencia de un individuo evoluciona en gran medida en un contexto organizacional donde las dinámicas sociales se encuentran para fusionarse y confrontar ideas, sentimientos, intereses y deseos. La psicología organizacional, una disciplina dedicada al estudio del reclutamiento, la selección y la socialización de las personas en las organizaciones, tal como la define con precisión Furnham (2001), juega un papel central en este complejo marco. Esta área también incluye las formas en que los individuos son recompensados y motivados, así como las estructuras formales e informales de las organizaciones en grupos, departamentos y equipos, y la presencia y comportamiento de los gerentes. Asimismo, la psicología organizacional analiza cómo los grupos impactan en los criterios, emociones y conductas de los trabajadores mediante interacciones auténticas imaginarias o indirectas en el entorno organizacional.

Además, la psicología empresarial no está limitada al estudio de los individuos en las organizaciones, sino que también se adentra en el estudio de grupos pequeños y grandes y analiza el efecto global de la entidad en la psicología personal. Esta disciplina de la psicología se enfoca en entender la esencia de la mente, cómo los procesos grupales, la cultura organizacional y las estructuras institucionales influyen en las experiencias y el desempeño de los individuos. Desde la dinámica de equipo hasta la gestión de conflictos interpersonales, la psicología organizacional es un pilar esencial para comprender y mejorar la interacción humana en el lugar de trabajo.

La psicología organizacional tiene como objetivo estudiar el comportamiento individual y sus interacciones con colegas para lograr el objetivo de una integración óptima para la máxima productividad. Según Valero (2019), este campo es un estudio exhaustivo que abarca desde el reclutamiento y selección de individuos hasta su formación, compensación y motivación en el entorno laboral. La psicología organizacional se enfoca en comprender cómo las personas actúan, se relacionan y experimentan su entorno dentro de las organizaciones, teniendo en cuenta perspectivas tanto individuales como colectivas. Su principal objetivo es incrementar el nivel de desarrollo personal, productividad, eficiencia, desempeño, calidad y mejora continua de los empleados y sus directivos.

Al profundizar en este tema, cabe destacar que la psicología organizacional no se limita a observar y comprender el comportamiento laboral, sino que también juega un papel proactivo en la solución de las dificultades que se presentan en este ámbito. Desde el análisis de la dinámica de grupo hasta la implementación de estrategias efectivas de manejo de conflictos industriales, la disciplina busca no solo comprender los fenómenos, sino también aplicar soluciones prácticas que fomenten el bienestar mental y el rendimiento óptimo en un entorno organizacional. En este sentido, la psicología organizacional no es sólo una

herramienta analítica, sino también un catalizador para el crecimiento y la adaptación en el entorno laboral.

1.1.2 Importancia

La importancia de la psicología organizacional queda demostrada por su objetivo de abordar los muchos desafíos complejos que surgen en el entorno laboral. Su misión básica es liberar el potencial del elemento humano, fomentar el bienestar y la satisfacción del personal y contribuir al desarrollo integral de la organización. Considerando que gran parte de la vida adulta transcurre en el ámbito laboral, la naturaleza de su carrera afecta no sólo su bienestar financiero, sino también su seguridad y bienestar emocional. Además de ser una fuente de ingresos, el trabajo ofrece una percepción de identidad, refuerza la confianza personal y genera una sensación de conexión y pertenencia. En casos de insatisfacción laboral, es probable que los individuos regresen al hogar al finalizar la jornada con un estado de ánimo desfavorecido.

Al explorar el ámbito del bienestar emocional y la calidad de vida en el trabajo, la psicología organizacional desempeña un rol fundamental, su objetivo es reconocer y reducir el estrés vinculado al ámbito laboral y otros elementos que puedan afectar negativamente el bienestar emocional de los empleados. Esto incluye la promoción de un balance adecuado entre las responsabilidades laborales y personales, así como la creación de un entorno laboral favorable y solidario. Al hacerlo, la psicología organizacional no solo optimiza la productividad y el rendimiento, sino que también favorece el bienestar y la satisfacción de los empleados. Este impacto positivo puede manifestarse en una mayor retención de empleados y un mejor desempeño organizacional.

En síntesis, la psicología organizacional se propone comprender integralmente al ser humano en su entorno laboral, anticipando sus reacciones y comprendiendo sus emociones. Es un componente indispensable en el ámbito laboral, ya que, a través de la aplicación de principios psicológicos, tanto el colaborador individual como los equipos de trabajo y la organización en su totalidad pueden alcanzar resultados óptimos, como relaciones laborales sólidas, incremento en la producción, y un crecimiento integral en la vida del colaborador, entre otros beneficios.

1.1.3 Teorías de la psicología organizacional

a. Teorías clásicas

El enfoque de **Frederick Taylor** suele explicar la teoría clásica o racionalista, cuyo principio básico es descomponer tareas complejas en una serie de actividades más simples y considerar a los individuos como parte esencial del mecanismo de eficiencia y productividad. En este contexto, Carro y Calo (2012) enfatizan en que esta teoría supone que los trabajadores están intrínsecamente motivados por el miedo a la escasez y una necesidad general de recursos económicos para asegurar su supervivencia. Bajo este paradigma, las respuestas individuales se limitan principalmente a incentivos salariales. Desde esta perspectiva, la eficacia

organizacional se considera un resultado directo de la mejora de los procedimientos y el aumento de la eficiencia y la compensación financiera es el principal incentivo para garantizar un excelente desempeño laboral.

Al mismo tiempo, es importante reconocer que, si bien estas teorías clásicas brindan perspectivas valiosas sobre la gestión del desempeño, han sido criticadas y revisadas con el tiempo. Han surgido enfoques más modernos que abarcan aspectos como la distinción del verdadero valor del trabajo, la importancia de la autonomía y la satisfacción laboral y la comprensión de los factores motivacionales más allá de la compensación monetaria. Estos desarrollos brindan una visión más integral y enfocada en la persona que reconoce la diversidad de necesidades y deseos que impulsan el desempeño laboral y, en última instancia, impactan la efectividad organizacional.

b. Teorías de las relaciones humanas

Las teorías interpersonales, expuestas por Mayo y Lewin, tienen como foco primordial la instauración de armonía en la entidad mediante la conexión entre la eficiencia laboral y el bienestar emocional de los empleados. Estos enfoques destacan claramente el impacto crucial que tiene el entorno de trabajo en el rendimiento y en la ocurrencia de accidentes laborales. En este paradigma, se concibe al individuo como un ser social, pensante, íntegro y dotado de emociones, atributos que definen su experiencia laboral. La motivación, en este contexto, surge de factores como la distinción social y la sensación de inclusión a un grupo, elementos esenciales que se consideran impulsores fundamentales del rendimiento laboral y la eficacia organizacional.

Cabe destacar que estas teorías de relaciones humanas no solo representan un cambio paradigmático respecto a las teorías clásicas, sino que también han evolucionado con el tiempo. Enfoques más contemporáneos han ampliado la comprensión de las relaciones laborales, incluyendo la relevancia de la autonomía, el desarrollo y la tranquilidad intrínseca en el trabajo. Se reconoce que las necesidades sociales y emocionales en el entorno laboral no solo impactan la productividad, sino que también influyen en la retención del personal, la innovación y la adaptabilidad organizacional. Así, la consideración de las dimensiones humanas en el ámbito laboral no solo es esencial para la eficacia a plazo breve, sino además para el florecimiento a futuro de las entidades en un contexto laboral dinámico y modificable.

c. Teorías de la organización como sistema abierto

Las teorías de la organización conciben a la entidad organizativa como un sistema que interactúa dinámicamente con su entorno, compuesto por diversos elementos interrelacionados. En este contexto, se destaca la noción de que el hombre, como agente dentro de la organización, es un ente complejo y autónomo con capacidad de acción significativa. La organización, por su parte, se configura como una entidad formada por grupos de personas que dependen unas de otras e interactúan entre sí, unidos con el propósito de alcanzar objetivos comunes. Estas teorías reconocen la complejidad inherente a las

dinámicas organizativas, enfocándose en comprender la interacción entre los elementos internos y externos para facilitar la consecución eficiente de metas compartidas.

1.2 El estrés laboral

1.2.1 Definiciones de estrés laboral

El concepto de estrés se despliega en dos perspectivas fundamentales. En primer lugar, se reconoce como una serie de respuestas que desencadena el organismo frente a las dificultades o demandas del entorno, revelando el desequilibrio existente entre estas situaciones y la capacidad del individuo para afrontarlas o resolverlas. Desde esta perspectiva, el estrés se entiende como una reacción destinada a recuperar el equilibrio perdido. Por otra parte, desde una óptica más subjetiva, el estrés se interpreta como un estado emocional negativo acompañado de cambios fisiológicos, guiado por la percepción individual de las demandas del entorno. En este sentido, el estrés puede afectar el bienestar del individuo cuando carece de las herramientas necesarias para enfrentar eficazmente las situaciones estresantes.

En la obra de Del Hoyo (2004), se aborda de manera apropiada la conceptualización del estrés, considerándolo como un estado mental estrechamente relacionado con la forma en que la persona percibe y se ajusta a su entorno y sus transformaciones. Este enfoque destaca la naturaleza subjetiva del estrés, subrayando la importancia de la interpretación que cada persona realiza de las demandas y desafíos de su entorno. Desde esta perspectiva, el estrés no se limita a una respuesta mecánica ante situaciones externas, sino que se moldea en gran medida por la forma en que el individuo evalúa y reacciona ante las exigencias del entorno.

Moreno y Báez (2010) argumentan que el estrés es una respuesta multifacética que puede incluir componentes fisiológicos, emocionales, cognitivos y comportamentales. Estos componentes son reacciones normales a situaciones de alta demanda y pueden surgir en el contexto laboral. Paredes (2016) coincide con esta visión, señalando que el estrés es un fenómeno complejo que está influenciado por una variedad de factores, aunque no se puede atribuir exclusivamente a situaciones laborales específicas, el trabajo es una de las principales áreas de actividad donde los individuos pueden experimentar estrés.

Además, cabe destacar que, según Paredes (2016), los riesgos psicosociales son una consideración primordial en cualquier entorno laboral. Estos riesgos pueden provocar efectos negativos físicos, sociales o mentales en los empleados, resalta la importancia de tratar de manera global los aspectos del entorno laboral que favorecen el bienestar y la salud de los trabajadores, y subraya la necesidad de implementar estrategias preventivas e intervenciones para manejar adecuadamente el estrés y sus consecuencias perjudiciales.

1.2.2 Clasificación

A lo largo de los años y a través de múltiples estudios, se han identificado distintos tipos de estrés. Según la clasificación propuesta por Fernández (2010), se puede categorizar el estrés en función de su duración, la relación del efecto que produce en la persona y su vinculación

con el factor desencadenante principal. En este análisis, se enfatizará en los dos primeros tipos identificados por Fernández:

En términos de duración, Fernández (2010) identificó dos tipos de estrés muy importantes. El primer tipo de estrés es el que se experimenta de manera breve o puntual, que se desencadena por un ataque físico o verbal durante un corto período de tiempo, provocando una respuesta rápida, intensa y violenta cuando se excede la capacidad de afrontamiento del individuo. Este tipo de estrés es habitual en el ámbito laboral, especialmente durante situaciones complicadas como penalizaciones, despidos o multas. En contraste, el estrés grave se presenta durante un período de tiempo más extenso y es el resultado de la exposición frecuente a factores estresantes o de la experimentación de respuestas de estrés prolongadas. Este tipo de estrés puede ser causado por un entorno de inseguridad, rutina, sobrecarga de tareas, elevados niveles de responsabilidad, entre otros aspectos.

Ahora bien, de acuerdo con Paren (2023), el eustrés, reconocido como un tipo de estrés positivo, se caracteriza por generar respuestas adaptativas y motivadoras en situaciones específicas. Este tipo de estrés no solo mejora el bienestar general del individuo, sino que también promueve una respuesta efectiva a nuevos desafíos, lo que se asocia con un aumento de la productividad en el entorno laboral. En contraposición, el distrés, que se clasifica como un estrés negativo, se origina debido a desequilibrios que el individuo experimenta en su ambiente de trabajo. En este escenario, la persona enfrenta problemas para responder adecuadamente a las demandas y presiones laborales, lo que puede tener efectos negativos significativos en su bienestar y puede resultar en agotamiento psicológico, emocional y daños a la salud a largo plazo. Es crucial reconocer y tratar el distrés de forma temprana para salvaguardar la salud completa de los empleados y fomentar entornos laborales que favorezcan su bienestar.

1.2.3 Causas

A lo largo de las diferentes etapas de la vida, es común que los individuos se enfrenten a situaciones estresantes, destacando la importancia de identificar los elementos desencadenantes del estrés para asegurar niveles de productividad óptimos. Según Guizar (2008), el estrés en el trabajo puede surgir cuando una persona se enfrenta a tensiones constantes en el trabajo, conocidas como “tensores”. Guizar divide estos tensores en dos categorías principales: los relacionados con el trabajo y los asociados a elementos personales fuera del entorno laboral. Otros autores, como Leibovich y Schufer (2002), utilizan el término “estresor” para referirse a eventos externos y “tensor” para estados internos, aunque algunos los usan indistintamente. A pesar del beneficio de la distinción entre “estresores” y “tensores”, Moreno y Báez (2010) sugieren una clasificación más detallada que considera factores organizacionales y laborales. En esta categorización, los elementos organizacionales se vinculan con las circunstancias internas de la organización, como su tamaño, actividad, políticas, estructura organizativa y reputación en el mercado. Por otro lado, los factores laborales están relacionados con la correspondencia entre las capacidades y expectativas del trabajador y las responsabilidades que se le otorgan. Además, ambos autores resaltan que, el estrés laboral puede surgir debido a características personales, dado que cada individuo es

distinto y posee vivencias particulares, sentimientos, actitudes, habilidades y capacidad de adaptación al cambio. Por lo tanto, la reacción a los eventos estresantes puede variar significativamente de una persona a otra. Esta clasificación más detallada proporciona una comprensión más completa de las diversas causas del estrés laboral.

1.2.4 Efectos

En relación los efectos de los factores que causan estrés, se observa la presencia de reacciones sintomáticas en los ámbitos fisiológico, psicológico y conductual. El estrés laboral tiene un alcance amplio, afectando aspectos personales, familiares y empresariales. La manifestación de los efectos de la tensión se ve considerablemente determinada por la manera en que los trabajadores asimilan los distintos elementos desencadenantes, así como por la manera en que la empresa gestiona los riesgos asociados al estrés laboral con el propósito de lograr una administración más efectiva del mismo. Fernández (2010) ha categorizado las consecuencias del estrés en distintas áreas de la vida del individuo, y a continuación se presentan los detalles de esta clasificación:

Consecuencias sobre la persona

Las características personales individuales desempeñan un papel de suma importancia en la manera en que el estrés laboral incide en la salud de un sujeto. Según las investigaciones de Fernández (2010), diversos aspectos se ven directamente afectados como consecuencia del estrés, entre los cuales se destacan la capacidad del empleado para gestionar situaciones estresantes, su tiempo de respuesta, comportamiento, percepción del factor estresante y habilidades de adaptabilidad para la resolución de conflictos, todos estos elementos son cruciales para su salud y bienestar. De esta forma, se crea un vínculo significativo entre la carga laboral y los problemas de salud, manifestándose en dimensiones físicas, conductuales y psicológicas.

Consecuencias físicas

Desde una perspectiva corporal, la tensión en el trabajo puede generar una variedad de efectos y alteraciones que afectan de manera directa el bienestar y la salud de los trabajadores. De acuerdo con la investigación de Azcuenaga (2011), el estrés laboral puede provocar una variedad de enfermedades en diferentes sistemas del cuerpo humano. A continuación, se detallan algunas de estas enfermedades:

- En el sistema digestivo: úlceras gástricas, gastritis, colitis recurrente, dispepsia, síndrome de colon irritable.
- En el sistema cardiovascular: enfermedades coronarias, hipertensión, arritmias, taquicardia, dolores de cabeza.
- En el sistema endocrino: hipotiroidismo o hipertiroidismo, diabetes, anorexia, bulimia, obesidad, síndrome de Cushing.
- En el sistema nervioso: tics, migrañas, temblores.

- En el sistema genitourinario: disfunción eréctil, eyaculación precoz, vaginismo, alteraciones en el deseo sexual, irregularidades menstruales, poliuria, relaciones sexuales dolorosas.
- Trastornos dérmicos: sudoración excesiva, dermatitis, caída del cabello, urticaria, picazón, acné.
- Trastornos respiratorios: asma, hiperventilación, alergias, dificultades respiratorias.
- Trastornos inmunológicos: disminución de la función del sistema inmunitario.

Consecuencias conductuales

Según las reflexiones de Fernández (2010), se determina que, en el ámbito del sistema motor, las personas que sufren de estrés en el trabajo experimentan diversas alteraciones importantes en su conducta. Entre las manifestaciones más frecuentes se encuentran las dificultades en la expresión verbal, tales como tartamudez, ronquera y dificultad para hablar, lo que sugiere una disfunción en la coordinación motora asociada al habla. Además, se observa la posibilidad de arrebatos emocionales y comportamiento impulsivo, indicativos de una respuesta alterada del sistema motor en situaciones de estrés. Este fenómeno también se manifiesta a través de cambios en el apetito, con tendencias a la variación en la ingesta alimentaria, asimismo, se observa un incremento en el uso de alcohol y otras sustancias psicoactivas, lo que pone de manifiesto la complejidad de las reacciones motoras y conductuales frente al estrés laboral

Consecuencias cognitivas

Las alteraciones cognitivas constituyen una faceta significativa en la experiencia de estrés laboral, como evidencian los hallazgos de Fernández (2010), entre los efectos más notables se destacan la presencia de ansiedad, dificultades en la toma de decisiones, variaciones en el estado de ánimo, déficits en la concentración, un incremento de la sensibilidad frente a las críticas y un sentimiento generalizado de ser objeto de crítica. Estos resultados sugieren una compleja interacción entre el estrés laboral y las funciones cognitivas, que impacta negativamente en la capacidad para lidiar con diversos eventos de la vida cotidiana. La falta de control sobre los acontecimientos, según señala Fernández, emerge como un factor central que contribuye a la manifestación de estas alteraciones cognitivas en individuos afectados por el estrés laboral.

Consecuencias sociales

Cuando un profesional se encuentra inmerso de manera prolongada en sus responsabilidades laborales, es común que descuide aspectos fundamentales de su vida personal y familiar. En este sentido, Fernández (2010) subraya que las relaciones interpersonales sufren considerablemente, manifestándose en formas de agresividad y problemáticas conductuales. En el contexto familiar, los cónyuges y los hijos sienten las consecuencias más marcadas, ya que la carencia de tiempo para compartir en familia y la disminución de los intercambios verbales provocan distanciamientos entre los miembros del hogar. Desde un enfoque social, los vínculos con amigos también sufren impactos, generando divisiones dentro de los grupos

sociales y redes de amistad, lo que reduce la cercanía y la interacción personal. Este fenómeno tiene un impacto adverso en los empleados al disminuir el respaldo social al que pueden acceder cuando enfrentan situaciones estresantes, exacerbando así los desafíos asociados con la armonía entre el trabajo y la vida personal.

En efecto, las repercusiones fisiológicas del estrés pueden manifestarse a través de problemas de salud que de acuerdo con Marcial (2023), pueden ser enfermedades cardiovasculares, trastornos gastrointestinales, entre otros. A nivel psicológico, el estrés laboral puede contribuir al surgimiento de problemas como ansiedad, depresión y dificultades para dormir. En términos de comportamiento, los trabajadores estresados pueden experimentar cambios en sus interacciones sociales, disminución del rendimiento laboral y ausentismo. A nivel personal, el estrés laboral puede afectar las relaciones familiares y la calidad de vida. Familiarmente, puede generar tensiones y conflictos en el hogar. Empresarialmente, el estrés laboral está asociado a una disminución de la productividad, mayor rotación de personal y un incremento en los costos de atención médica. La comprensión de estas áreas de impacto es crucial para implementar estrategias efectivas de prevención y gestión del estrés laboral, tanto de forma individual como a nivel organizacional.

1.2.5 Dimensiones de la escala de estrés docente (ED-6)

a. Nivel de estrés por ansiedad

La ansiedad puede adoptar muchas formas y afectar la vida personal y social de los docentes. Según Novoa (2016), la ansiedad se caracteriza por un estado constante de malestar, que puede llevar a un mayor consumo de sustancias que, desde la perspectiva personal, alivian el malestar, este estado de ansiedad también se refleja en el entorno laboral, generando tensión en el empleo, alteraciones del sueño y miedo ante situaciones difíciles, llevando muchas veces a evitar o huir de dichas situaciones. Además, la ansiedad puede provocar problemas de concentración y alteraciones en los patrones alimenticios, aumento o disminución del deseo de comer, lo que puede provocar trastornos alimentarios. En el contexto educativo, la ansiedad afecta no sólo al bienestar personal de los docentes, sino que también puede afectar negativamente su desempeño profesional y sus interacciones con colegas y estudiantes.

b. Nivel de estrés por depresión

La depresión se caracteriza por una tristeza intensa y una perspectiva negativa de la vida, lo que impacta considerablemente la habilidad de una persona para manejar las demandas laborales y los retos cotidianos. Según Rojas (2013), la definición académica de la enfermedad es un síndrome caracterizado por una tristeza profunda y la inhibición de casi todas las funciones mentales, lo que resulta en una gama de síntomas que abarcan aspectos físicos, psicológicos y sociales. Del mismo modo, Almudena (2009) argumentó que la depresión es un trastorno psicológico frecuentemente recurrente que cambia el estado de ánimo de forma melancólica, muchas veces acompañado de ansiedad, sentimientos de vacío

y apatía general, reducción de la comunicación y el contacto social, cambios en el apetito y el sueño, y una serie de síntomas somáticos. La depresión no solo está vinculada a un estado emocional profundamente triste, sino que también tiene el potencial de impactar diversas facetas de la vida de un individuo. En el entorno laboral, esta condición puede disminuir la eficiencia, incrementar la falta de asistencia y generar conflictos con colegas y superiores. Asimismo, la pérdida de motivación y vitalidad, junto con las dificultades para enfocar la atención, pueden convertir las actividades diarias en una carga difícil de manejar.

El efecto de la depresión no se restringe a la persona, sino que también influye en su entorno social y familiar. La disminución de la interacción y las relaciones sociales puede generar aislamiento, lo cual puede intensificar las emociones de soledad y desesperación. Los desórdenes en la alimentación y el sueño no solo impactan la salud corporal, sino que también pueden generar un ciclo de deterioro tanto físico como emocional.

c. Nivel de estrés por creencias desadaptativas

Las convicciones disfuncionales son percepciones y pensamientos negativos de los docentes acerca de su trabajo y su rol en la comunidad, estas opiniones están determinadas por el hecho de que la sociedad rara vez valora su trabajo, lo que obliga a los profesores a olvidarse de la trascendental importancia de la enseñanza y a darse cuenta de su importante impacto en el desarrollo de los estudiantes. Según Gutiérrez et al. (2005), estas creencias también reflejan el grado en que los profesores están de acuerdo o en desacuerdo en varios temas o cuestiones relacionadas con la enseñanza. Los docentes tienden a comparar su profesión desfavorablemente con otras profesiones, la consideran una desventaja y se sienten impotentes ante los problemas del entorno educativo, esta percepción puede provocar una disminución de la motivación y el compromiso, afectando a su desempeño profesional y bienestar personal.

d. Nivel de estrés por presión laboral

El grado de estrés causado por la tensión en el trabajo es un elemento clave que impacta de manera adversa el rendimiento y la salud de los educadores, esta presión se manifiesta como la dificultad del docente para adaptarse al entorno laboral, que se vive como tenso y desfavorable. Al final de la jornada laboral, los profesores suelen sentirse agotados y sienten que, en lugar de resolver los problemas, han escalado, esta percepción negativa deja a los docentes en una posición débil e incapaces de asumir plenamente sus responsabilidades. Según Rodríguez y Rodríguez (2007), la tensión hace referencia a un conjunto de comportamientos y elementos que forcejean a los individuos a llevar a cabo tareas que exceden sus habilidades y complican su ejecución. En educación, esto puede incluir una sobrecarga de tareas administrativas, exigencias constantes de rendimiento académico y la necesidad de resolver conflictos con estudiantes y colegas. La presión laboral no sólo agota física y mentalmente a los docentes, sino que también afecta su salud mental, generando frustración, ansiedad y emociones negativas.

e. Nivel de estrés por mal afrontamiento

Este factor se identifica por una inclinación a resolver de manera ineficaz los problemas cotidianos, lo que a menudo crea la sensación de que las cosas empeoran en lugar de mejorar, la falta de soluciones adecuadas puede afectar negativamente no sólo al entorno laboral, sino también a otros aspectos personales de los docentes. Las crecientes dificultades para llevarse bien con superiores y colegas hacen que los profesores sientan que carecen de los recursos necesarios para realizar su trabajo de manera óptima.

Manrique (2014) afirmó que, si hay dificultad para llevarse bien con los demás, especialmente cuando se trabaja en equipo, se manifiestan efectos secundarios que pueden dificultar la implementación de actividades y la resolución de problemas en la organización. No gestionar las interacciones y las tareas diarias puede crear un ambiente de trabajo estresante y poco cooperativo que afecta la productividad y el bienestar emocional de los docentes.

1.3 Satisfacción laboral

1.3.1 Definiciones

La satisfacción laboral es un fenómeno complejo estudiado por muchos expertos y basado en la observación continua de los empleados sobre su entorno profesional. Los pensamientos, percepciones y sentimientos que se generan por estas observaciones determinan el nivel de alegría y felicidad de los empleados en el trabajo. Según lo expresado por varios especialistas, la satisfacción en el trabajo puede entenderse como la disposición global que un individuo tiene hacia su empleo o profesión. En este sentido, Frías (2006) considera que la satisfacción laboral muchas veces está relacionada con la actitud que desarrollan los empleados hacia su puesto específico. De este modo, se destaca la importancia de una interacción positiva con los colegas como requisito esencial para lograr satisfacción en el trabajo. Anaya y Suárez (2007) expandieron esta idea al ver la satisfacción laboral como un estado emocional favorable que refleja reacciones positivas hacia el trabajo, abarcando cómo los individuos experimentan las emociones vinculadas a su labor. Como indican estos especialistas, es fundamental resaltar que la satisfacción en el trabajo no es fija, sino un estado relativamente estable que puede modificarse y promoverse.

Gutiérrez y Ángeles (2012) contribuyen a la comprensión de la satisfacción laboral al dejar claro que la satisfacción laboral corresponde al placer que sienten los empleados respecto de sus condiciones laborales, donde se incluye el salario, cargos, tareas y el ambiente de trabajo. Además, la satisfacción está estrechamente relacionada con el comportamiento de los empleados y abarca aspectos como el ausentismo y el compromiso. Por el contrario, la insatisfacción ocurre cuando las expectativas de los empleados no coinciden con la realidad de sus puestos de trabajo y por consecuencia el individuo no se identifica plenamente con su rol asignado.

Conociendo que el ser humano necesita de recompensas positivas para tener una motivación constante para desempeñar actividades de una forma más eficiente, Hannoun (2011) añade una perspectiva interesante al conceptualizar la satisfacción laboral como un sentimiento que se produce cuando se alcanzan las metas deseadas y se satisfacen las necesidades. Este enfoque general enfatiza la respuesta general de los empleados a su trabajo y enfatiza la importancia de lograr metas y satisfacer necesidades para aumentar la satisfacción laboral. Finalmente, Davis y Palladino (2007) proporcionaron una definición concisa que afirma que la satisfacción laboral se caracteriza por sentimientos positivos y estables sobre las actividades laborales. Esta perspectiva resume la naturaleza de la satisfacción laboral, la cual es un estado emocional favorable y duradero vinculado al empleo.

En conjunto, estas perspectivas proporcionan un panorama completo de la satisfacción laboral, destacando su naturaleza dinámica y su conexión intrínseca con diversos elementos del entorno laboral. El entendimiento exhaustivo de este fenómeno es crucial para cultivar un entorno laboral favorable, aumentar la eficiencia y promover la salud de los trabajadores.

1.3.2 Dimensiones de la satisfacción laboral del NTP 394

Frederic Herzberg en 1959 presentó la teoría de la motivación e higiene, que se fundamenta en la idea de que la conexión del individuo con su empleo es el aspecto más relevante para alcanzar la motivación y, con ella, lograr la satisfacción en el trabajo, según esta teoría, el comportamiento humano está determinado por dos tipos de factores: los factores intrínsecos, que están relacionados con la motivación derivada de la satisfacción laboral, y los factores extrínsecos, o de higiene, que están conectados con las condiciones externas del ambiente laboral y pueden generar insatisfacción en la persona, Herzberg abogó por un enfoque integral que reconoce la interdependencia de estos factores en la gestión efectiva del rendimiento y la satisfacción en el ámbito laboral.

a. Factores intrínsecos

De acuerdo con la teoría formulada por Frederick Herzberg en 1959, los elementos que producen un impacto duradero en la satisfacción laboral y mejoran la productividad se agrupan como motivadores intrínsecos. Estos abarcan aspectos como el avance, la responsabilidad, el reconocimiento, el logro, el desarrollo y las tareas específicas dentro del entorno de trabajo. Cuando estos factores son ideales, conducen a la satisfacción; sin embargo, su inestabilidad puede ocasionar insatisfacción.

La motivación intrínseca se considera el medio para encontrar la satisfacción dentro del individuo, se manifiesta a través de motivadores intrínsecos, como la curiosidad y la aceptación de retos nuevos dentro del área laboral, es de esta manera que los factores motivadores están directamente relacionados con la tarea en sí misma y, aunque su falta no genera insatisfacción, su presencia puede inducir un nivel más alto de realización y motivación.

La satisfacción laboral intrínseca incluye elementos internos del empleo, tales como el cumplimiento personal, las actividades laborales, la autoridad asumida y el desarrollo o evolución profesional, se centran en aspectos como el reconocimiento laboral, la responsabilidad, las oportunidades de crecimiento y otros elementos relacionados con el contenido del puesto. Es de esta manera que Griffin & Moorhead (2010), señalan que los factores intrínsecos al trabajo se ven influenciados por factores tales como el logro y el reconocimiento, haciendo que estos factores intrínsecos ofrecen recompensas internas al individuo por su desempeño laboral.

Sin embargo, Ramírez y Benítez (2012), mencionan que esta satisfacción también está influenciada por características individuales inmodificables, como la edad, antigüedad, género, nivel educativo, inteligencia y la personalidad, que permiten prever el grado de satisfacción en diferentes grupos de trabajadores.

Osorio (2016) menciona que, en la teoría de los dos factores propuesta por Herzberg, la motivación intrínseca en el trabajo está relacionada con factores motivacionales, no con factores de salud. Estos elementos de motivación interna producen un impacto prolongado en la satisfacción en el trabajo. Herzberg enfatizó la importancia de que las personas hagan lo que hacen en su trabajo, realicen tareas y responsabilidades, de modo que esas tareas sean agradables, independientemente de influencias externas como elogios o ascensos.

En términos simples, la motivación intrínseca es iniciada voluntariamente por los individuos y es la iniciativa que crean al tomar acciones de su propia elección. La autonomía, entendida como la capacidad de elegir y decidir, es una característica clave de la motivación intrínseca, que también incluye componentes como el logro y la autorrealización, y representa la satisfacción interna sin interferencias externas.

b. Factores extrínsecos

De acuerdo con Frederick Herzberg en su teoría formulada en 1959, los factores externos hacen referencia a las circunstancias en las cuales los empleados desempeñan sus labores, incluyendo aspectos físicos y ambientales, estos elementos incluyen salario, prestaciones sociales, políticas corporativas, vínculos con jefes, colegas y el grado de privacidad de su vida personal y seguridad. Cuando estos elementos se encuentran en niveles óptimos, su presencia actúa como un elemento importante para la satisfacción laboral. Sin embargo, el investigador Shultz (1991) cuestiona el rigor de esta clasificación y afirma que no existe evidencia empírica que demuestre que los factores extrínsecos no motivan y viceversa. Elogiar también puede generar motivación al reconocer los logros del trabajador.

La motivación extrínseca está relacionada con el deseo de obtener recompensas externas o la evitación de castigos externos por parte del individuo. Los elementos externos que pueden generar motivación en los miembros del equipo abarcan incentivos tangibles, como premios de ventas o el reconocimiento por su rendimiento.

Herzberg formuló la teoría de motivación e higiene, haciendo una distinción entre los factores motivacionales y los de higiene. Los factores de higiene, que están vinculados al entorno laboral, no generan motivación directamente, pero su falta puede ocasionar insatisfacción. Estos factores incluyen aspectos como el salario y la seguridad en el empleo. Según su modelo de dos factores, las condiciones externas, como el salario, las políticas organizacionales, el entorno físico y la estabilidad laboral, son relevantes, pero no son suficientes por sí solas para asegurar la satisfacción en el trabajo.

Según la definición de Griffin & Moorhead (2010), los motivadores extrínsecos son aquellos que están fuera del trabajo en sí mismo y abarcan aspectos como el salario y la seguridad laboral. Estos factores son denominados de "higiene" debido a que representan las condiciones básicas e indispensables para el entorno laboral.

Según la teoría de los dos factores, los aspectos externos son clave para prevenir o disminuir la insatisfacción en el trabajo, pero no son suficientes para crear satisfacción. Por otro lado, la satisfacción laboral depende de factores internos, los cuales están relacionados con el propio desempeño laboral y su organización, como el horario, la compensación económica y las condiciones físicas del lugar de trabajo, entre otros.

La satisfacción extrínseca proviene de elementos como una visión favorable del salario, las políticas organizacionales, los recursos disponibles, la supervisión, las relaciones con los colegas, las posibilidades de crecimiento, las interacciones con los clientes y la estabilidad en el empleo. Ramírez y Benítez (2012) definen estos factores como aquellos que describen detalladamente las características específicas del puesto, abarcando aspectos como jerarquía, antigüedad, clima laboral, desempeño, rotación y ausentismo.

Desde una perspectiva más amplia, la motivación extrínseca se activa por factores externos como recompensas o castigos. Estos factores incluyen el salario como compensación por los servicios, recompensas y bonificaciones como incentivos organizacionales y sanciones por incumplimiento.

Herzberg sugirió que los factores de higiene están conectados con la insatisfacción, ya que se refieren al contexto y las condiciones bajo las cuales se llevan a cabo las tareas laborales. En este contexto, Dresda (2014) afirma que debido a que estas condiciones son gestionadas y determinadas por las empresas, los individuos no pueden controlar directamente los factores de higiene. Como ejemplo, las motivaciones externas en el entorno laboral abarcan aspectos como el sueldo, la estabilidad en el empleo, el estatus y las oportunidades de crecer.

1.4 Relación del estrés docente y la satisfacción laboral

El vínculo entre el estrés en los docentes y su satisfacción laboral ha emergido como un tema clave en la investigación educativa actual. En tiempos recientes, diversos especialistas han investigado cómo los niveles de estrés que enfrentan los educadores impactan de manera directa en su satisfacción con el entorno laboral. Esta interacción, caracterizada por su complejidad y dinamismo, ha captado la atención tanto de académicos como de

profesionales, dado que influye no solo en la salud y el bienestar de los docentes, sino también en la calidad de la enseñanza.

En conformidad con los hallazgos de Arias y Recuenco (2022), se concluye que existe una relación negativa entre el estrés y la satisfacción laboral en el ámbito educativo. Los estudios muestran que, a medida que el estrés aumenta, la satisfacción laboral de los docentes tiende a disminuir. Específicamente, el 54% de los maestros encuestados indicaron niveles elevados de estrés, mientras que el 63% reportaron baja satisfacción en su trabajo. Asimismo, se observa una correlación entre el incremento del estrés en el entorno laboral y la reducción de la satisfacción en aspectos como las condiciones físicas del trabajo, la relación con las autoridades y las interacciones sociales de los docentes.

De acuerdo a la investigación de Falla (2017), se confirma la existencia de una correlación altamente significativa entre el estrés y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Víctor Andrés Belaúnde de la Ciudad De Chimbote. Los hallazgos muestran una significativa correlación negativa entre estas variables. Este descubrimiento subraya el impacto directo del estrés en la percepción de satisfacción laboral en un entorno educativo.

Por otra parte, Zuasnabar (2018) aporta evidencia adicional al concluir que existe una relación inversa entre el estrés y la satisfacción laborales en los docentes de nivel secundario en la provincia de Huancayo. Su investigación indica que, conforme crece el estrés laboral, la satisfacción laboral de los docentes de nivel secundario tiende a disminuir. Esta relación inversa sugiere que niveles más bajos de estrés están asociados con una mayor satisfacción en el entorno laboral de estos educadores.

En conjunto, estas investigaciones destacan la relevancia de controlar y mitigar el estrés en el entorno laboral docente para mejorar la satisfacción y el bienestar de los profesores, lo cual tiene implicaciones significativas en la calidad educativa y el rendimiento académico, de igual forma los estudios presentados convergen y enfatizan que el estrés, cuando alcanza niveles significativos, afecta directamente a las percepciones de satisfacción laboral de los docentes, con una relación inversa altamente significativa, llegando a la conclusión donde se presenta que mientras más estrés exista a nivel docente, la satisfacción laboral se verá afectada negativamente.

CAPÍTULO II: MATERIALES Y MÉTODOS

2.1 Tipo de Investigación

El estudio que se está realizando se basa en un enfoque cuantitativo, dado que conllevó un análisis estadístico de los datos recolectados a través del uso de instrumentos específicos. Siguiendo la definición de Tamayo (2007), la metodología cuantitativa implica la comparación de teorías existentes basadas en supuestos establecidos y requiere la obtención de muestras representativas de una población o fenómeno observado, ya sea a través de muestreo aleatorio o no aleatorio.

Además, este estudio se caracteriza por ser descriptivo-correlacional a razón de que de acuerdo con Hernández et al. (2014), el enfoque descriptivo busca destacar las características y perfiles de individuos, grupos, sociedades, procesos, objetos u otros fenómenos bajo análisis. Es decir, su objetivo principal es medir y recopilar información sobre los conceptos o variables en cuestión, ya sea de manera independiente o en relación entre sí. Así, el objetivo es determinar los elementos clave que inciden en el estrés y la satisfacción en el trabajo de los profesores, siendo estos últimos el centro de atención de la investigación. Además, es correlacional dado que se examinó la correlación entre el estrés y la satisfacción en el trabajo.

Este estudio se clasifica como no experimental de corte transversal. Se considera no experimental porque no involucra grupos de control; siguiendo a Sampieri (2018), esto se debe a que implica variables que no pueden ser manipuladas, dado que carece de control directo sobre estas variables o capacidad para influirlas, ya que han ocurrido previamente. Además, se define como de corte transversal porque se llevó a cabo en un tiempo específico, en este caso, durante el ciclo académico 2023-2024.

Este análisis se clasifica como no probabilístico, dado que la elección de las muestras no está regida por la probabilidad, sino que se fundamenta en aspectos vinculados con las particularidades y el entorno específico del estudio particularmente centrados en los profesores. Según Sampieri (2018), el proceso de selección en este enfoque no es automático ni se basa en fórmulas de probabilidad, sino que depende de las decisiones que toma el investigador en el proceso de selección.

Este estudio se categoriza como cualitativo, ya que se enfoca en analizar los fenómenos desde la óptica de los participantes en su contexto natural, tratándolo como un campo de investigación autónomo. Denzin y Lincoln (1994) la describen como una amalgama de disciplinas, campos y problemáticas, caracterizada por un conjunto complejo e interrelacionado de términos, conceptos y supuestos. Además, se trata de un diseño de investigación-acción, dado que implica la formulación de propuestas que se plasmarán en estrategias diseñadas para reducir el estrés y aumentar la satisfacción laboral de los docentes en la institución educativa a estudiarse.

2.2 Instrumentos

Se aplicó un cuestionario enfocado en los factores que influyen en el estrés laboral del personal docente en la Unidad Educativa, por otra parte, se aplicó una encuesta sobre la satisfacción laboral que fue aplicada de la misma forma a los docentes.

2.2.1 Escala de Estrés Docente (ED-6)

Para obtener información sobre el estrés laboral en los docentes, se utilizó la Escala de Estrés Docente ED-6, creada por Gutiérrez, Morán, Sanz e Inmaculada. Esta escala, inicialmente compuesta por 77 ítems con 6 dimensiones, de acuerdo con Alvites (2019), esta escala fue adaptada a 39 ítems con 5 dimensiones para un estudio que se realizó en Perú debido a la diversidad de contextos presentes en la muestra. La adaptación de la ED-6 incluyó una evaluación de su validez de contenido por parte de cuatro expertos en el tema, residentes en México, Panamá, Estados Unidos y Perú, quienes sugirieron modificaciones menores y la eliminación de algunos ítems. La confiabilidad de la ED-6 fue evaluada utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach indicando una confiabilidad muy alta.

En esta investigación, se decidió eliminar la pregunta 19, que afirmaba: "Incluir alumnos con Necesidades Educativas Especiales en el aula es un error que perjudica el rendimiento del resto". Esta pregunta formaba parte de la dimensión de estrés relacionado con creencias desadaptativas, pero se consideró inapropiada e inconsistente en el contexto de la institución. Dado que se trata de una institución dedicada específicamente a trabajar con estudiantes que tienen necesidades educativas especiales, no resultaba apropiado plantear esta cuestión a los docentes.

La ED-6, según se muestra en la tabla 1, está compuesta por 5 dimensiones y 38 ítems, tipo escala de Likert, con puntuaciones que van de 1 (totalmente de acuerdo) a 5 (totalmente en desacuerdo). Cada una de las dimensiones posee reactivos específicos los cuales están distribuidos de la siguiente manera:

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

Es fundamental señalar que, al ingresar los datos en el SPSS versión 25.0 para este cuestionario, se llevó a cabo la inversión de las preguntas correspondientes a la dimensión de estrés por mal afrontamiento. En particular, se invirtieron las preguntas 34, 35, 36, 37 y 38. Esta inversión es crucial para la obtención de resultados precisos, ya que implica que los puntajes más altos reflejan un menor nivel de estrés.

Tabla 1*Dimensiones y reactivos de la Escala de Estrés Docente (ED-6)*

Dimensiones	Siglas	Factores
Nivel de estrés por ansiedad	EAN1	Me resulta difícil relajarme después de los contratiempos en el trabajo.
	EAN2	A menudo, durante mi jornada laboral, me siento tenso y ansioso.
	EAN3	La presión laboral está afectando mi patrón de sueño.
	EAN4	Hay tareas en el trabajo que enfrento con miedo.
	EAN5	Las dificultades laborales están impactando mi salud física.
	EAN6	La tensión en el trabajo está modificando mis hábitos alimenticios.
	EAN7	En mi institución educativa se producen situaciones tensas que me provocan sudores fríos.
	EAN8	Ante los problemas laborales, siento que mi respiración se ve afectada.
	EAN9	El estrés en el trabajo me hace ir al baño con mayor frecuencia de lo habitual.
	EAN10	Tomo algunos medicamentos o tranquilizantes para aliviar el malestar físico causado por la presión laboral.
Nivel de estrés por depresión	EDEP1	Me siento más triste con frecuencia de lo que solía ser debido a los problemas laborales.
	EDEP2	Suelo ser pesimista frente a las dificultades en el trabajo.
	EDEP3	Percibo el futuro de manera desilusionada.
	EDEP4	Siento que emocionalmente me estoy desmoronando.
	EDEP5	A veces siento deseos de llorar sin razón aparente.
	EDEP6	Me falta energía para enfrentar mi labor como docente.
	EDEP7	Me cuesta concentrarme cuando me pongo a trabajar.
Nivel de estrés por creencias desadaptativas	ECRED1	Creo que no existen buenos o malos profesores, solo buenos o malos estudiantes.
	ECRED2	Mi remuneración es por enseñar, no por formar personas.
	ECRED3	Me incomoda enseñar a estudiantes que no valoran la educación.
	EPREL1	Termino mis jornadas laborales agotado/a.
	EPREL2	Con el paso de la jornada laboral, siento un creciente deseo de que termine.
	EPREL3	Me resulta complicado elaborar mis programaciones curriculares.
	EPREL4	A algunos estudiantes lo único que les pido es que no me interrumpan mientras enseño.

Nivel de estrés por presión laboral	EPREL5	En algunas clases, invierto más tiempo regañando que explicando.	
	EPREL6	Los problemas personales de los estudiantes me afectan a nivel personal.	
	EPREL7	Me impactan las agresiones verbales por parte de los estudiantes.	
	EPREL8	La falta de apoyo de los padres en los problemas de disciplina de sus hijos me desmotiva.	
	EPREL9	Me afecta la competencia entre grupos de profesores.	
	EPREL10	Siento que me alejo de mi autorrealización profesional y laboral	
	EPREL11	Me encuentro distante del ideal de profesor con el que comencé.	
	EPREL12	He perdido el interés por enseñar.	
	EPREL13	La inestabilidad en mi puesto de docente en la institución me desanima.	
	Nivel de estrés por mal enfrentamiento	EMAF1	El aula (o aulas) en la que trabajo no me resulta acogedora.
		EMAF2	Mis relaciones fuera del trabajo (familia, pareja, amigos, etc.) son muy satisfactorias.
		EMAF3	Mis compañeros cuentan con mi apoyo tanto moral como profesional.
		EMAF4	Enfrento con eficacia los problemas que surgen con mis compañeros de trabajo.
EMAF5		Resuelvo con facilidad los problemas laborales y los que surgen con mis estudiantes	

2.2.2 Escala general de satisfacción NTP 394

Igualmente, para medir la satisfacción laboral, se utilizó la Escala General de Satisfacción Laboral: NTP 394, desarrollada en 1979 por los investigadores Warr, Cook y Wall.

De acuerdo a la explicación de Bilbao & Vega (2010), este consta de dos dimensiones con 15 ítems en total, con 7 alternativas de respuesta, asignando un valor de 1 a Muy insatisfecho y correlativamente hasta asignar un valor de 7 a Muy Satisfecho.

Cada una de las dimensiones posee reactivos específicos los cuales están distribuidos de la siguiente manera:

- Factores intrínsecos: incluye siete ítems (números 2, 4, 6, 8, 10, 12 y 14).
- Factores extrínsecos: incluye ocho ítems (números 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13 y 15).

Tabla 2*Dimensiones y reactivos de la Escala general de satisfacción NTP 394*

Dimensiones	Siglas	Factores
Factores intrínsecos	SLINT1	¿Qué tan satisfecho se siente con la libertad para elegir su propio método de trabajo en la institución?
	SLINT2	¿Qué tan satisfecho se siente con el reconocimiento que obtiene por el trabajo bien hecho?
	SLINT3	¿Qué tan satisfecho se siente con la responsabilidad que se le ha asignado en la institución?
	SLINT4	¿Qué tan satisfecho se siente con la posibilidad de usar sus capacidades en la institución?
	SLINT5	¿Qué tan satisfecho se siente con sus posibilidades de promocionar sus conocimientos en la institución?
	SLINT6	¿Qué tan satisfecho se siente con la atención que se presta a las sugerencias que hace en su trabajo?
	SLINT7	¿Qué tan satisfecho se siente con la variedad de tareas que realiza en su trabajo?
Factores extrínsecos	SLEXT1	¿Qué tan satisfecho se siente con las condiciones físicas de su trabajo?
	SLEXT2	¿Qué tan satisfecho se siente con sus compañeros de trabajo?
	SLEXT3	¿Qué tan satisfecho se siente con su superior inmediato?
	SLEXT4	¿Qué tan satisfecho se siente con su salario?
	SLEXT5	¿Qué tan satisfecho se siente con las relaciones entre autoridades y docentes en su institución?
	SLEXT6	¿Qué tan satisfecho se siente con el modo en que la institución educativa está gestionada?
	SLEXT7	¿Qué tan satisfecho se siente con su horario de trabajo?
	SLEXT8	¿Qué tan satisfecho se siente con la seguridad en el trabajo?

2.2.3 Alfa de Cronbach

Los test que se utilizaron se validaron a través del Alfa de Cronbach, el cual permite medir la fiabilidad de los instrumentos, donde se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 3*Índice de fiabilidad (Alfa de Cronbach)*

ALFA DE CRONBACH	VALOR	CRITERIO DE GEORGE Y MALLERY (2003)
Test de Estrés Docente ED-6 Dimensiones	0,918	Excelente

Nivel de estrés por ansiedad	0,844	Bueno
Nivel de estrés por depresión	0,815	Bueno
Nivel de estrés por creencias desadaptativas	0,782	Aceptable
Nivel de estrés por presión laboral	0,899	Bueno
Nivel de estrés por mal afrontamiento	0,882	Bueno
Test de Satisfacción Laboral: NTP 394	0,935	Excelente
Dimensiones		
Factores intrínsecos	0,825	Bueno
Factores extrínsecos	0,911	Excelente
TOTAL ESTRÉS+SATISFACCION	0,949	Excelente

2.3 Preguntas de investigación e hipótesis

Los cursores investigativos del presente estudio están planteados en las siguientes preguntas de investigación:

1. ¿Se puede caracterizar los niveles de estrés y la satisfacción laboral que tienen los docentes de la Unidad Educativa Especializada "Beatriz Jarrín"?
2. ¿Existe una correlación entre el estrés y la satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa Especializada "Beatriz Jarrín"?
3. ¿Se puede diseñar estrategias para la disminución del estrés y el aumento de la satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa Especializada "Beatriz Jarrín"?

Tras realizar el análisis de la segunda pregunta, se han planteado las siguientes hipótesis generales:

- **Hi:** Existe una correlación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y la satisfacción laboral.
- **Hi:** Existe una diferencia estadísticamente significativa entre los factores sociodemográficos y las dimensiones del estrés laboral en docentes de la Unidad Educativa Especializada "Beatriz Jarrín".
- **Hi:** Existe una diferencia estadísticamente significativa entre los factores sociodemográficos y las dimensiones de satisfacción laboral en docentes de la Unidad Educativa Especializada "Beatriz Jarrín"

2.4 Participantes

La investigación se llevó a cabo en la Unidad Educativa Especializada "Beatriz Jarrín", donde se realizó un censo con una muestra representativa de 30 docentes (n=30), compuesta por 5 hombres y 25 mujeres. De acuerdo con la autodefinición étnica, 90% de docentes se identifican como mestizos, el 6.7% son afrodescendientes y el 3,3% son indígenas.

Respecto a su estatus laboral, el 73,3% de los docentes tienen nombramiento definitivo, el 20% cuentan con contrato y el 6,7% tienen nombramiento provisional.

2.5 Procedimiento

La muestra estuvo compuesta por 30 docentes, a quienes se les aplicó una encuesta con el objetivo de identificar los factores asociados al estrés docente y medir su nivel de satisfacción laboral. El procedimiento general seguido en la investigación fue el siguiente:

- Se comenzó con la presentación del estudio y la propuesta a las autoridades de la Unidad Educativa.
- Se gestionó un permiso formal del decano para realizar las encuestas en la institución.
- Se obtuvo la autorización de la rectora de la Unidad Educativa para acceder a los datos de la población y se fijaron las fechas para llevar a cabo las encuestas relacionadas con los factores del estrés docente y la satisfacción laboral de los docentes.
- Se diseñó un consentimiento informado y se seleccionaron los instrumentos de medición adecuados.
- Se validaron las encuestas mediante el coeficiente Alfa de Cronbach utilizando el software SPSS versión 25.0.
- Se realizó una capacitación breve dirigida a los docentes de la institución sobre cómo completar los instrumentos, entre el 20 y el 24 de noviembre de 2023.
- Los instrumentos se aplicaron mediante un formulario enviado a los docentes a través de la plataforma de Forms, con un plazo de 15 días para ser completado (del 4 al 18 de diciembre de 2023).
- Los datos recopilados fueron analizados utilizando el software SPSS versión 25.
- Se realizó una evaluación específica de 5 reactivos de la Escala de Estrés Docente (ED-6), enfocados en la dimensión de estrés por mal afrontamiento, que incluían los ítems 35, 36, 37, 38 y 39.
- Finalmente, se procedió con la tabulación de los datos, la elaboración de tablas y el análisis detallado que se presenta en el siguiente capítulo. En la presente investigación para la demostración de hipótesis se utilizaron los estadísticos Anova.

Con respecto al estrés docente de acuerdo a Gutiérrez et al. (2005), clasifican los niveles de estrés basado en percentiles de la siguiente manera:

- $i < 20$ representa a un nivel de estrés muy bajo.
- 21-40 representa un nivel de estrés bajo.
- 41-60 representa un nivel de estrés normal.
- 61-80 representa un nivel de estrés moderado.
- $i > 80$ representa un nivel de estrés alto.

Con respecto a la satisfacción laboral de acuerdo a Warr et al. (1979), clasifican los niveles de satisfacción laboral basado en percentiles de la siguiente manera:

- $i < 20$ representa una satisfacción nociva.
- 21-80 representa una satisfacción intermedia.
- $i > 81$ representa una satisfacción satisfactoria.

CAPÍTULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1 Estadísticos descriptivos

3.1.1 Descriptivos de estrés docente

Tabla 4

Estadísticos descriptivos del estrés docente

		Total de estrés por ansiedad	Total de estrés por depresión	Total de estrés por creencias desadaptativa s	Total de estrés por presión laboral	Total de estrés por mal afrontamien to	TOTAL ESTRE S
N	Válido	30	30	30	30	30	30
	Perdido	0	0	0	0	0	0
	s						
Media		38,40	29,80	12,73	50,10	20,90	151,93
Mediana		38,00	29,00	13,00	48,50	21,00	148,50
Moda		36 ^a	28 ^a	15	38 ^a	20	140 ^a
Desviación		6,452	3,727	2,243	9,015	3,397	20,318
Varianza		41,628	13,890	5,030	81,266	11,541	412,823
Mínimo		27	23	6	32	7	120
Máximo		50	35	15	65	25	187
Suma		1152	894	382	1503	627	4558
Percentiles	20	33,00	26,00	11,00	42,00	20,00	134,20
	40	36,00	28,00	12,00	47,00	20,40	146,00
	60	39,60	31,00	13,60	52,80	22,00	152,60
	80	45,80	34,00	15,00	59,80	23,80	175,80

Nota: Existen múltiples modos. Se muestra el valor más pequeño.

En esta investigación, las variables de escala de estrés docente se transformaron en variables ordinales. Para obtener los percentiles, se utilizaron los datos proporcionados por Gutiérrez et al. (2005), y con base en estos se definieron cuatro percentiles aplicados a cada dimensión de la escala de estrés docente, primero se determinó el valor mínimo y máximo correspondiente a cada dimensión, estableciendo cinco niveles: desde el valor mínimo hasta 20, representando un nivel de estrés muy bajo; de 21 a 40, representando un nivel de estrés bajo; de 41 a 60, representando un nivel de estrés normal; de 61 a 80, representando un nivel de estrés moderado; y desde 81 al valor máximo, representando un nivel de estrés alto.

3.1.2 Descriptivos de satisfacción laboral

Tabla 5

Estadísticos descriptivos de satisfacción laboral

		Total satisfacción laboral intrínseca	Total satisfacción laboral extrínseca	TOTAL SATISFACCIÓN LABORAL
N	Válido	30	30	30
	Perdidos	0	0	0
Media		31,70	43,67	75,37
Mediana		34,50	46,00	80,50
Moda		35	46 ^a	82 ^a
Desviación		6,582	8,495	14,824
Varianza		43,321	72,161	219,757
Mínimo		18	21	39
Máximo		42	56	98
Suma		951	1310	2261
Percentile	20	27,00	35,60	61,20
s	80	36,80	49,00	85,60

Nota: Existen múltiples modos. Se muestra el valor más pequeño.

En el presente trabajo, las variables de escala de satisfacción laboral se transformaron en variables ordinales. Para obtener los percentiles, se utilizaron como referencia los datos proporcionados por Warr et al. (1979), a partir de esta referencia, se definieron dos percentiles que se aplicaron a cada dimensión de la escala de satisfacción laboral, primero se tomó en cuenta el valor mínimo y máximo correspondiente a cada dimensión, estableciendo tres niveles: desde el valor mínimo hasta 20, representando una satisfacción nociva; de 21 a 80, representando una satisfacción intermedia; y desde 81 al valor máximo, representando una satisfacción satisfactoria.

3.2 Caracterización de variables

3.2.1 Niveles de estrés laboral

Tabla 6

Nivel total de estrés docente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Estrés muy bajo	6	20,0	20,0
Estrés bajo	7	23,3	43,3
Estrés normal	5	16,7	60,0
Estrés moderado	6	20,0	80,0

Estrés alto	6	20,0	100,0
Total	30	100,0	

Fuente: encuesta docentes diciembre 2023.

De acuerdo con la tabla 6, el 20% de los docentes de la Unidad Educativa Especializada “Beatriz Jarrín” presente un alto nivel de estrés, al sumar aquellos con estrés moderado (20%), el total asciende al 40%. De acuerdo con Fernández (2010), esto sugiere que el estrés laboral en los docentes puede causar ansiedad, dificultades en la toma de decisiones, cambios en el estado de ánimo, problemas de concentración, mayor sensibilidad a las críticas y un sentimiento generalizado de ser objeto de críticas. Estos efectos afectan las funciones cognitivas de los docentes, disminuyendo su capacidad para manejar eventos cotidianos y mantener relaciones sociales, tanto dentro como fuera de la institución. Esto repercute negativamente en la calidad en el proceso de enseñanza y aprendizaje, así como en el desempeño académico de los estudiantes.

Manrique et al. (2014), en su estudio "Estrés Laboral y Salud Mental en Docentes de Primaria y Secundaria" en un colegio de Colombia, encontró una prevalencia de estrés alto del 36.3%, siendo las principales fuentes de estrés el clima organizacional, la dimensión tecnológica y la influencia del líder, los docentes de secundaria presentaron la mayor prevalencia de estrés, lo que indica que este es un problema común en diversas instituciones educativas.

Fernández (2010), también destaca que las relaciones interpersonales de los docentes se deterioran significativamente, manifestándose en agresividad y problemas conductuales, en el ámbito familiar, las parejas e hijos de los docentes son los más afectados, ya que la falta de tiempo para actividades familiares y la disminución de la comunicación generan distanciamientos. Esta situación es alarmante porque impacta no solo en la salud y bienestar de los educadores, sino también en la calidad de la educación y el rendimiento académico de los estudiantes.

3.2.2 Niveles de satisfacción laboral

Tabla 7

Nivel total de satisfacción laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Satisfacción laboral nociva	6	20,0	20,0
Satisfacción laboral intermedia	18	60,0	80,0
Satisfacción laboral satisfactoria	6	20,0	100,0
Total	30	100,0	

Fuente: encuesta docentes diciembre 2023.

De acuerdo con la tabla 7, el 20% de los docentes de la Unidad Educativa Especializada "Beatriz Jarrín" presente una satisfacción laboral nociva, sumando a aquellos con satisfacción laboral intermedia (60%), el total asciende al 80%. Esto sugiere una fuerte relación entre el alto nivel de estrés (reflejado en la tabla 6) y la satisfacción laboral nociva.

Arias y Recuenco (2022), en su investigación realizada en Lima, encontraron que el 54% de los docentes encuestados reportaron altos niveles de estrés y el 63% reportaron baja satisfacción laboral. Su estudio establece que a medida que aumenta el nivel de estrés, disminuye la satisfacción laboral entre los docentes, además, se observa una asociación entre el incremento del estrés en el entorno laboral y la disminución de la satisfacción en aspectos como las condiciones físicas, la relación con la autoridad y las interacciones sociales de los docentes.

Zamora (2015), en su estudio "La satisfacción laboral de los servidores públicos de Tungurahua" realizado en Ecuador, sostiene que la satisfacción laboral es crucial para una gestión eficiente y enfatiza la importancia del entorno de trabajo para alcanzar un alto nivel de satisfacción, la insatisfacción laboral puede llevar a los trabajadores a perder interés en sus tareas, generar conflictos con sus compañeros e incrementar el ausentismo. De manera similar, Anaya y Suárez (2007) consideran la satisfacción laboral como un estado emocional beneficioso que refleja respuestas positivas al trabajo, relacionando este concepto con la investigación actual, la satisfacción laboral negativa observada en esta investigación genera en los docentes respuestas negativas y emociones desfavorables, lo que afecta su desempeño en la institución y en su docencia.

3.3 Tablas cruzadas

3.3.1 Estrés laboral con sexo

Tabla 8

Tabla cruzada sexo con nivel total de estrés

		Nivel total de estrés					Total	
		Estrés muy bajo	Estrés bajo	Estrés normal	Estrés moderado	Estrés alto		
Sexo	Masculino	F	0	0	1	4	0	5
		%	0,0%	0,0%	20,0%	80,0%	0,0%	100,0%
	Femenino	F	6	7	4	2	6	25
		%	24,0%	28,0%	16,0%	8,0%	24,0%	100,0%
Total		F	6	7	5	6	6	30
		%	20,0%	23,3%	16,7%	20,0%	20,0%	100,0%

De acuerdo con la Tabla 8, el 24% de las mujeres docentes de la Unidad Educativa Especializada “Beatriz Jarrín” presente un alto nivel de estrés. De igual manera, un 80% de los hombres docentes muestra un nivel de estrés moderado. Estos porcentajes indican que el nivel de estrés en ambos géneros es alarmante, lo que resulta en un estrés significativo tanto en mujeres como en hombres. Según García (2020), en el estudio que realizaron, encontraron que las mujeres tienden a reportar mayores niveles de estrés debido a factores relacionados con la carga emocional, presión social y las responsabilidades familiares en el hogar.

3.3.2 Estrés laboral con autodefinición étnica

Tabla 9

Tabla cruzada autodefinición étnica con nivel total de estrés

			Nivel total de estrés					Total
			Estrés muy bajo	Estrés bajo	Estrés normal	Estrés moderado	Estrés alto	
Autodefinición étnica	Mestizo	F	5	5	5	6	6	27
		%	18,5%	18,5%	18,5%	22,2%	22,2%	100,0%
	Afrodescendiente	F	1	1	0	0	0	2
		%	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Indígena	F	0	1	0	0	0	1
		%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Total	F	6	7	5	6	6	30	
	%	20,0%	23,3%	16,7%	20,0%	20,0%	100,0%	

De acuerdo con la Tabla 9, se observa que un 22.2% de los docentes de la Unidad Educativa Especializada “Beatriz Jarrín” que se identifican como mestizos experimentan un alto nivel de estrés. Este valor es preocupante, ya que indica que la autodefinición étnica está vinculada a mayores niveles de estrés. Según un estudio realizado por González (2008), una de las razones de este estrés elevado en los mestizos es la presión socio-cultural que les obliga a dedicar gran parte de su tiempo al trabajo.

3.3.3 Satisfacción laboral con sexo

Tabla 10

Tabla cruzada sexo con nivel de satisfacción laboral

		Nivel total de satisfacción laboral			Total	
		Satisfacción laboral nociva	Satisfacción laboral intermedia	Satisfacción laboral satisfactoria		
Sexo	Masculino	F	0	4	1	5
		%	0,0%	80,0%	20,0%	100,0%
	Femenino	F	6	14	5	25
		%	24,0%	56,0%	20,0%	100,0%
Total		F	6	18	6	30
		%	20,0%	60,0%	20,0%	100,0%

De acuerdo con la Tabla 10, se evidencia que el 24% de las docentes femeninas en la Unidad Educativa Especializada “Beatriz Jarrín” experimenta una insatisfacción laboral significativa, lo cual representa un impacto importante. Por otro lado, el 80% de los docentes masculinos muestra una satisfacción laboral intermedia, también reflejando un valor considerable. En contraste, una investigación realizada por Cantón y Téllez (2016), muestra que tanto las docentes femeninas como los docentes masculinos presentan una buena satisfacción laboral, atribuida a las buenas relaciones dentro de la institución educativa, esto sugiere que el nivel de satisfacción laboral está estrechamente relacionado con el nivel de estrés que experimentan los docentes.

3.3.4 Satisfacción laboral con definición étnica

Tabla 11

Tabla cruzada autodefinición étnica con nivel de satisfacción laboral

		Nivel total de satisfacción laboral			Total	
		Satisfacción laboral nociva	Satisfacción laboral intermedia	Satisfacción laboral satisfactoria		
Autodefinición étnica	Mestizo	F	6	15	6	27
		%	22,2%	55,6%	22,2%	100,0%
	Afrodescendiente	F	0	2	0	2
		%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	Indígena	F	0	1	0	1
		%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
Total		F	6	18	6	30

% **20,0%** **60,0%** **20,0%** **100,0%**

De acuerdo con la Tabla 11, se observa que el 22.2% de los docentes mestizos de la Unidad Educativa Especializada “Beatriz Jarrín” presentan una satisfacción laboral nociva. Este valor es significativo, ya que indica una tendencia alarmante similar a los altos niveles de estrés también presentes en este grupo étnico. Según el estudio de González (2008), esta insatisfacción laboral entre los mestizos se atribuye a las desigualdades étnicas en el entorno laboral y a la presión socio-cultural que les exige dedicar una gran cantidad de tiempo al trabajo, estas condiciones contribuyen a un entorno laboral adverso que afecta negativamente su bienestar y satisfacción.

3.4 Correlaciones

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

Tabla 12

Valores de Kolmogorov-Smirnov para todas las variables

Variable o dimensión	P-valor
Edad	0,200
Años de experiencia docente	0,009
Estrés por ansiedad	0,200
Estrés por depresión	0,074
Estrés por creencias desadaptativas	0,017
Estrés por presión laboral	0,200
Estrés por mal afrontamiento	0,000
Total de estrés	0,200
Satisfacción laboral intrínseca	0,006
Satisfacción laboral extrínseca	0,020
Total de satisfacción laboral	0,008

Como el p valor es $< 0,05$ los datos de: años de experiencia docente (p valor es 0,009); estrés por creencias desadaptativas (p valor es 0,017); estrés por mal afrontamiento (p valor es 0,000); satisfacción laboral intrínseca (p valor es 0,006); satisfacción laboral extrínseca (p valor es 0,020) y total de satisfacción laboral (p valor es 0,008), no siguen una distribución normal. Como el p valor es $> 0,05$ los datos de: edad (p valor es 0,200); estrés por ansiedad (p valor es 0,200); estrés por depresión (p valor es 0,074); estrés por presión laboral (p valor es 0,200) y total de estrés (p valor es 0,200), siguen una distribución normal.

3.4.1 Correlación de estrés y satisfacción laboral

Tabla 13

Rho de Spearman para correlación de estrés y satisfacción laboral

		Correlaciones		
			TOTAL ESTRES	TOTAL SATISFACCIÓN LABORAL
Rho de Spearman	TOTAL ESTRES	Coeficiente de correlación	1,000	,784**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	TOTAL SATISFACCIÓN LABORAL	Coeficiente de correlación	,784**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Como el p valor de acuerdo a la tabla 13 es 0,000 (p valor <0,05) se rechaza la Hipótesis nula (Ho) y se acepta la Hipótesis del investigador (Hi); es decir: Existe una correlación estadísticamente significativa entre el estrés docente y la satisfacción laboral.

El coeficiente de correlación de Spearman (rs) es de 0,784, lo cual indica una correlación positiva fuerte, según Nuñez Aguilar (2023). Esta correlación positiva refleja una relación particular entre los resultados de la Escala de Estrés Docente (ED-16) y la Escala General de Satisfacción Laboral (NTP 394).

En la ED-16, se observa que los puntajes más altos corresponden a un menor nivel de estrés. Esto se debe a que los valores de la dimensión de estrés por mal afrontamiento, correspondientes a las preguntas 34, 35, 36, 37 y 38, fueron invertidos. Por otro lado, en la escala de satisfacción laboral (NTP 394), los puntajes más altos reflejan una mayor satisfacción, ya que en este caso no se realizó ninguna inversión en los datos. A pesar de que el resultado de la correlación muestra un valor positivo, es importante considerar que, debido a la inversión de datos en la dimensión de estrés, esta correlación en realidad indica una relación negativa. En términos generales, esto significa que a medida que los niveles de estrés disminuyen, la satisfacción laboral tiende a aumentar. Este hallazgo confirma la existencia de una relación inversa entre ambas variables.

De acuerdo con Guerra et al. (2017), en su estudio sobre la satisfacción laboral y su relación con el estrés, se evidenció una correlación negativa significativa entre la satisfacción laboral y el estrés psicológico utilizando una prueba paramétrica de Spearman. Esto significa que, a medida que aumenta el estrés, disminuye la satisfacción laboral, aunque la correlación observada no es elevada, su significancia resalta la importancia del hallazgo.

Es fundamental destacar que estos resultados están en línea con investigaciones previas que también identificaron una correlación negativa entre la satisfacción laboral y el estrés psicológico en docentes. Si bien la correlación en el estudio presente es ligeramente más fuerte, ambas investigaciones coinciden en señalar que el estrés tiene un impacto negativo significativo sobre la satisfacción laboral de los docentes.

3.4.2 Hipótesis de estrés y datos sociodemográficos

3.4.2.1 Estrés con respecto al sexo

Para comparar dos poblaciones (hombres y mujeres), se empleó la U de Mann-Whitney como el estadístico para la prueba de hipótesis.

Tabla 14

Estadístico U de Mann-Whitney

Estadísticos de prueba ^a	
	TOTAL ESTRES
U de Mann-Whitney	37,000
W de Wilcoxon	362,000
Z	-1,420
Sig. asintótica(bilateral)	,156
Significación exacta [2*(sig. unilateral)]	,169 ^b

Nota: a. Variable de agrupación: Sexo; b. No corregido para empates.

De acuerdo a la tabla 14 el p valor es 0,169 ($p > 0,05$), por lo tanto, se acepta la hipótesis nula (H_0); es decir: no existe una diferencia estadísticamente significativa entre el sexo y el estrés laboral en los docentes de la Unidad Educativa Especializada “Beatriz Jarrín”

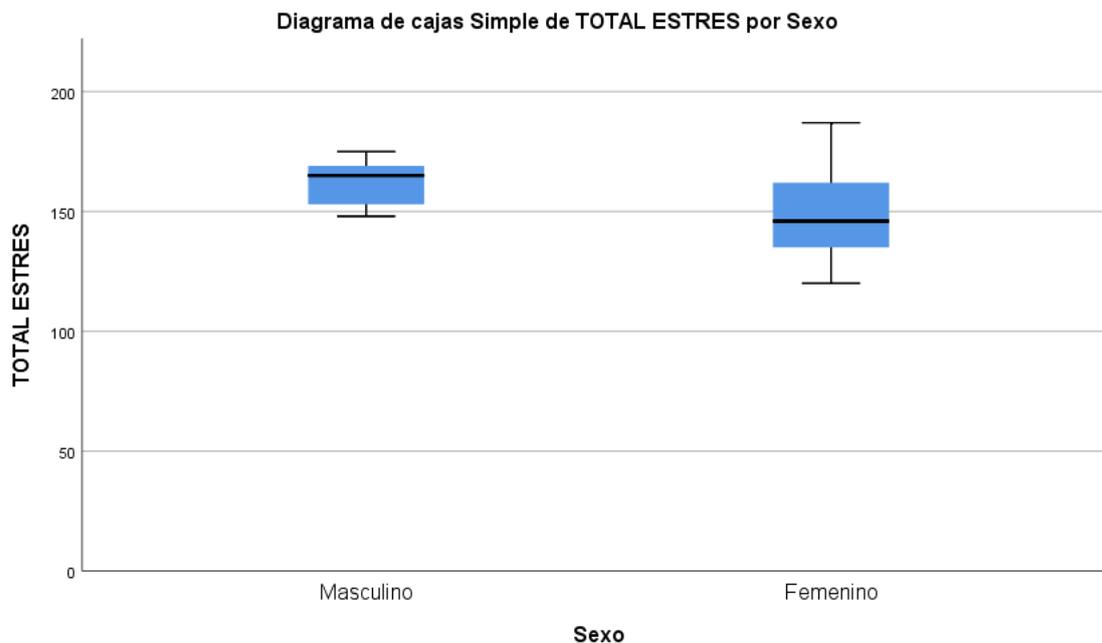
Tabla 15

Media de sexo con estrés

Informe			
	TOTAL ESTRES		
Sexo	Media	N	Desviación
Masculino	162,00	5	11,225
Femenino	149,92	25	21,272
Total	151,93	30	20,318

Figura 1

Cajones con la media de sexo con respecto al estrés



Como se puede apreciar tanto en la tabla 15 como en la figura 1, las diferencias de medias del sexo con el estrés no son estadísticamente significativas.

De acuerdo con Rincón et al. (2014), en su investigación sobre el estrés laboral en el sector de servicios, no se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres. Sin embargo, su investigación sugiere que las diferencias de género en el estrés se están volviendo menos pronunciadas a medida que cambian las perspectivas de género y los roles tradicionales desaparecen gradualmente. Por el contrario, Barrera et al. (2019), encontraron diferencias significativas en los síntomas de ansiedad y estrés entre hombres y mujeres, y las mujeres obtuvieron puntuaciones más altas en ambos dominios.

Por otro lado, Ramos & Jordao (2014), en su estudio sobre el género y el estrés laboral, también concluyeron que no existen diferencias significativas en cuanto al sexo entre los trabajadores de la organización estudiada. En conjunto, estos hallazgos sugieren que la existencia de diferencias estadísticamente significativas en el estrés laboral por género depende de los factores específicos que aborda cada estudio.

3.4.2.2 Estrés con autodefinición étnica

Dado que tenemos más de dos poblaciones para comparar, se utilizó el estadístico de Kruskal-Wallis.

Tabla 16

Estadístico Kruskal-Wallis.

Resumen de prueba de hipótesis				
	Hipótesis nula	Prueba	Sig.	Decisión
1	La distribución de TOTAL ESTRES es la misma entre las categorías de Autodefinición étnica.	Prueba de Kruskal-Wallis para muestras independientes	,298	Retener la hipótesis nula.

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

De acuerdo a la tabla 16 el p valor es 0,298 ($p \text{ valor} > 0,05$), por lo tanto, se acepta la hipótesis nula (H_0); es decir: no existe una diferencia estadísticamente significativa entre la autodefinición étnica y el estrés laboral en los docentes de la Unidad Educativa Especializada “Beatriz Jarrín”

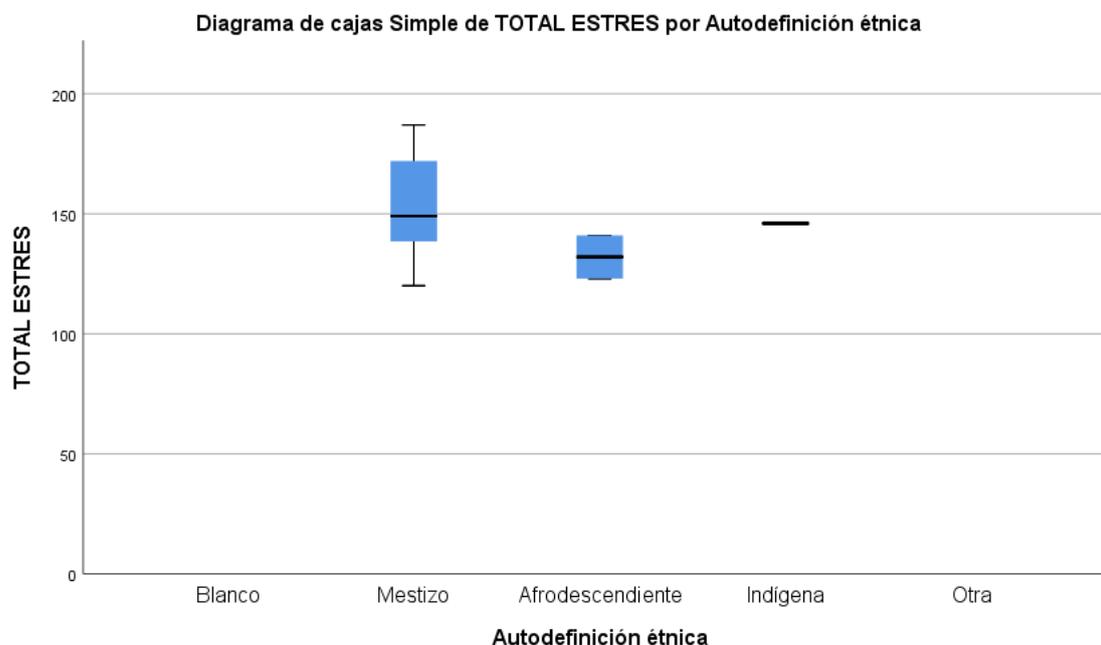
Tabla 17

Media de autodefinición étnica con estrés

Informe			
TOTAL ESTRES			
Autodefinición étnica	Media	N	Desviación
Mestizo	153,63	27	20,477
Afrodescendiente	132,00	2	12,728
Indígena	146,00	1	.
Total	151,93	30	20,318

Figura 2

Cajones con la media de autodefinición étnica con respecto al estrés



Como se puede apreciar tanto en la tabla 17 como en la figura 2, las diferencias de medias de la autodefinición étnica con el estrés no son estadísticamente significativas.

Según Arntz et al. (2022), en su investigación titulada “Relación de variables sociodemográficas con niveles de depresión, ansiedad y estrés en estudiantes universitarios”, no se encontró una correlación directa entre la etnia y los niveles de estrés. Sin embargo, se sugiere una asociación entre el sexo femenino y mayores niveles de ansiedad, estrés y depresión, esto puede interpretarse como una indicación de que la etnia, en este caso ser mapuche o no mapuche, no es un factor determinante en los niveles de estrés. No se descarta la posibilidad de que la etnia pueda influir en el estrés de alguna manera, pero según este estudio, no parece ser un factor principal, de igual manera es importante considerar que los resultados pueden variar dependiendo de la población estudiada y otros factores.

En contraste, Knight & Kim (2005), mencionan que sí existe una relación entre la etnia y el estrés, una relación que ha sido documentada en varios estudios. La etnia puede influir en la experiencia del estrés y en las estrategias de afrontamiento utilizadas para manejarlo, su artículo destaca que la etnicidad puede afectar tanto la experiencia del estrés como las estrategias de afrontamiento empleadas.

3.4.3 Hipótesis de satisfacción laboral y datos sociodemográficos

3.4.3.1 Satisfacción laboral con respecto al sexo

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

Tabla 18

Estadístico U de Mann-Whitney

Estadísticos de prueba^a	
	TOTAL SATISFACCIÓN LABORAL
U de Mann-Whitney	28,000
W de Wilcoxon	353,000
Z	-1,922
Sig. asintótica(bilateral)	,055
Significación exacta [2*(sig. unilateral)]	,057 ^b

Nota: a. Variable de agrupación: Sexo; b. No corregido para empates.

De acuerdo a la tabla 18 el p valor es 0,057 (p valor > 0,05), por lo tanto, se acepta la hipótesis nula (H0); es decir: no existe una diferencia estadísticamente significativa entre el sexo y la satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa Especializada “Beatriz Jarrín”

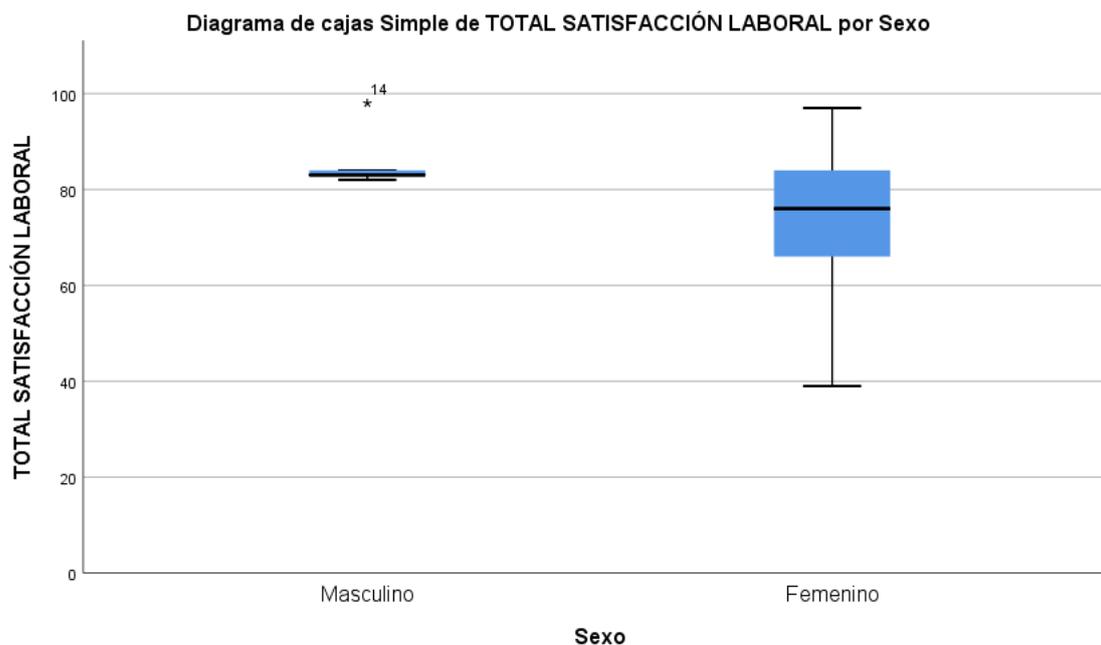
Tabla 19

Media de sexo con satisfacción laboral

Informe			
TOTAL SATISFACCIÓN LABORAL			
Sexo	Media	N	Desviación
Masculino	86,00	5	6,745
Femenino	73,24	25	15,156
Total	75,37	30	14,824

Figura 3

Cajones con la media de sexo con respecto a la satisfacción laboral



Tanto la tabla 19 como la figura 3 muestran que las diferencias de medias entre sexo respecto a la satisfacción laboral no son estadísticamente significativas. Sin embargo, se observa que la satisfacción laboral es mayor en los hombres, a pesar de que esta diferencia no sea significativa desde el punto de vista estadístico, esta situación puede deberse a la dificultad que tienen las mujeres para conciliar la vida laboral y familiar.

Long (2005) considera que estas diferencias pueden ser atribuidas a las distintas expectativas que desarrollan hombres y mujeres respecto a sus carreras profesionales.

Según Betancur et al. (2013), su investigación reveló que la menor satisfacción laboral se presenta en los hombres en comparación con las mujeres, sin embargo, es preocupante el alto nivel de insatisfacción laboral en ambos sexos.

De manera similar, Cifuentes & Manrique (2014) mencionan que, en su estudio, basado en un análisis bivariado, no se encontraron diferencias significativas entre los factores que determinan la satisfacción laboral en relación con el sexo.

En definitiva, la insatisfacción laboral puede estar influenciada por la conciliación de la vida laboral y familiar, y por las diferentes expectativas de carrera entre hombres y mujeres. A pesar de que algunos estudios no encuentran diferencias significativas en la satisfacción laboral entre sexos, sigue siendo un tema relevante que afecta a ambos géneros.

3.4.3.2 Satisfacción laboral con autodefinición étnica

Tabla 20

Estadístico Kruskal-Wallis.

Resumen de prueba de hipótesis				
	Hipótesis nula	Prueba	Sig.	Decisión
1	La distribución de TOTAL SATISFACCIÓN LABORAL es la misma entre las categorías de Autodefinición étnica.	Prueba de Kruskal-Wallis para muestras independientes	,402	Retener la hipótesis nula.

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

De acuerdo a la tabla 20 el p valor es 0,402 (p valor>0,05), por lo tanto, se acepta la hipótesis nula (H0); es decir: no existe una diferencia estadísticamente significativa entre la autodefinición étnica y la satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa Especializada “Beatriz Jarrín”

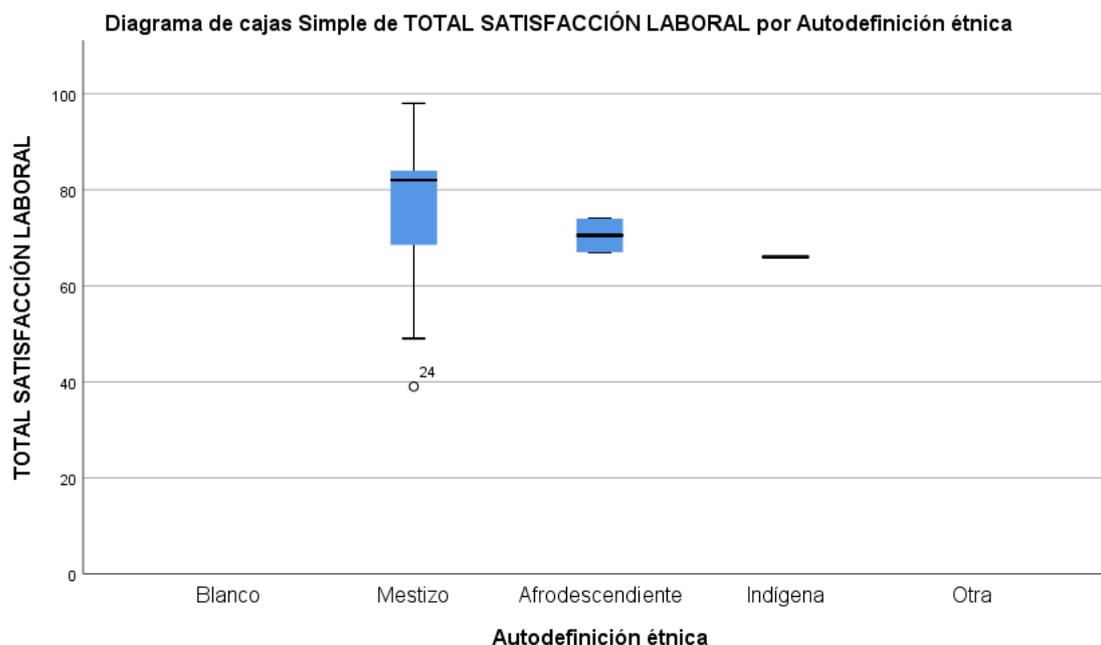
Tabla 21

Media de autodefinición étnica con satisfacción laboral

Informe			
TOTAL SATISFACCIÓN LABORAL			
Autodefinición étnica	Media	N	Desviación
Mestizo	76,07	27	15,442
Afrodescendiente	70,50	2	4,950
Indígena	66,00	1	.
Total	75,37	30	14,824

Figura 4

Cajones con la media de autodefinición étnica con respecto a la satisfacción laboral



Los datos de la tabla 21 y la figura 4 indican que no existe una relación estadísticamente significativa entre la autodefinición étnica y la satisfacción laboral. En otras palabras, no hay evidencia suficiente para concluir que las personas de diferentes grupos étnicos experimentan niveles de satisfacción laboral distintos.

A diferencia de lo observado en este estudio, investigaciones previas (Montecé et al., 2016) señalan que en Ecuador el factor étnico tiene un mayor impacto en la satisfacción laboral que el factor género, esto se debe a que las diferentes culturas y etnias poseen distintas preocupaciones y percepciones de la satisfacción, derivadas de las exigencias culturales específicas de cada grupo.

Giraldo & Giraldo (2020) confirman esta perspectiva al encontrar una relación negativa entre la pertenencia a un grupo étnico y la satisfacción laboral en Colombia. En base a esto, los autores proponen implementar estrategias de inclusión e igualdad en las empresas colombianas para disminuir estas disparidades.

En conjunto, estos hallazgos resaltan que la relación entre la satisfacción laboral y la etnia no es universal, sino que depende del contexto cultural específico y de la forma en que los individuos se adaptan a las demandas culturales de su entorno.

CAPÍTULO IV: PROPUESTA

4.1 Nombre de la propuesta

Guía didáctica para reducir el nivel de estrés y aumentar el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa Especializada “Beatriz Jarrín”

4.2 Introducción de la guía

La presente guía, fue elaborada para los docentes de la Unidad Educativa Especializada “Beatriz Jarrín”, cuyo propósito principal es reducir la presencia de estrés y aumentar la satisfacción laboral en los docentes y, a su vez, mejorar su desempeño laboral. Actualmente, los maestros presentan un nivel considerablemente alto de estrés laboral, lo cual se refleja en bajos niveles de satisfacción en su trabajo, esta situación no solo afecta a los propios docentes, sino que también repercute en la calidad de la enseñanza y en el bienestar de los estudiantes.

La satisfacción laboral de los docentes es un tema de gran relevancia en la actualidad, según Malander (2016), los docentes que tienen un alto nivel de satisfacción experimentan mejores condiciones de salud física y mental, lo que influye positivamente en su desempeño profesional, un docente satisfecho es capaz de realizar sus tareas de manera más efectiva, reducir los sentimientos de frustración y mejorar su capacidad para manejar el estrés.

Es esencial que los docentes experimenten altos niveles de satisfacción laboral debido a su impacto directo en la calidad de la educación, cuando los profesores están contentos con su trabajo, gozan de mejor salud física y mental, lo que les permite desempeñar sus funciones de manera más eficaz y con entusiasmo. Esta satisfacción contribuye a un ambiente de aprendizaje positivo, beneficiando a los estudiantes con una enseñanza de mayor calidad. Además, reduce el riesgo de agotamiento y estrés crónico entre los docentes, promoviendo su bienestar a largo plazo y asegurando la continuidad de una educación de calidad.

Aumentar la satisfacción laboral de los profesores es crucial para mejorar la calidad educativa y su bienestar, esto se puede lograr mediante varias estrategias: primero, ofrecer oportunidades de desarrollo profesional continuo para que los docentes puedan actualizar sus conocimientos y habilidades, aumentando así su confianza y competencia; segundo, fomentar un ambiente de trabajo positivo y de apoyo, donde los profesores se sientan valorados y respetados, lo cual incluye reconocer y recompensar sus logros y proporcionar recursos adecuados. Además, implementar políticas que faciliten la conciliación de la vida laboral y personal ayuda a los docentes a mantener un equilibrio saludable, reduciendo el estrés y aumentando la satisfacción.

Incrementar la satisfacción laboral no solo mejora la salud física y mental de los profesores, sino que también se traduce en una enseñanza más efectiva y un entorno educativo más motivador para los estudiantes. Esto, a su vez, contribuye al éxito académico y al desarrollo integral de los alumnos, creando una comunidad educativa más fuerte y cohesionada.

La importancia de esta guía radica en presentar estrategias para reducir el estrés y aumentar la satisfacción laboral de los docentes, sirviendo también como un método preventivo contra el estrés laboral.

4.3 Objetivo de la guía didáctica

Reducir los niveles de estrés y elevar la satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa Especializada “Beatriz Jarrin”

4.4 Contenidos de la guía

4.4.1 Estrés laboral

- Introducción al Estrés y sus efectos.
- Técnicas de respiración y relajación.
- Gestión del tiempo y estrategias organizativas.
- Estrategias de Afrontamiento Saludables.
- Ejercicios prácticos de autocuidado.
- Desarrollo de un plan de autocuidado personal.

4.4.2 Satisfacción laboral

- Introducción a la satisfacción laboral y conceptos.
- Identificación de factores que afectan la satisfacción laboral.
- Estrategias para mejorar la satisfacción laboral.
- Diseño de un plan personal de mejora de la satisfacción laboral.

4.5 Link de la guía

<https://drive.google.com/file/d/1Mt1S8paN4QzpH243vxe0kYeJ0IPmVQm2/view>

CONCLUSIONES

- En este estudio se evidencia que hay una relación significativa entre el estrés y la satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa Especializada "Beatriz Jarrín". Los resultados obtenidos demuestran que a medida que aumenta el nivel de estrés percibido por los docentes, disminuye su satisfacción laboral. Esta relación sugiere que el estrés laboral es un factor determinante en la experiencia laboral de los educadores de esta institución, impactando negativamente en su bienestar y desempeño profesional.
- En base a los resultados obtenidos, se puede concluir de igual forma que los docentes experimentan niveles de estrés que van de moderado a altos, de acuerdo a la teoría base del estrés laboral se establece que este surge como una serie de respuestas corporales ante las dificultades o exigencias del ambiente en donde se desenvuelve la persona, y una satisfacción laboral que se encuentra en un rango de nociva a intermedia, de manera similar, se describe como un estado emocional positivo que resulta de experiencias laborales placenteras, este término amplio cubre las emociones que las personas experimentan en el trabajo.
- El análisis estadístico demostró una correlación negativa significativa entre el estrés y la satisfacción laboral. Esto significa que a medida que aumentan los niveles de estrés en los docentes, disminuyen sus niveles de satisfacción laboral, lo cual refuerza la importancia de abordar el estrés como un factor clave para mejorar la calidad de vida en el entorno educativo.
- Existen diversas estrategias para reducir el estrés laboral y aumentar la satisfacción laboral, en el presente estudio, y considerando las características de la institución educativa, se concluye que es esencial diseñar una guía que incluya dos talleres sobre estos temas. El primer taller se enfocará en proporcionar a los docentes técnicas y herramientas efectivas para la gestión del estrés, con el objetivo de mejorar su bienestar emocional y físico; el segundo taller se centrará en brindar estrategias prácticas para mejorar la satisfacción laboral, promoviendo un ambiente de trabajo positivo y colaborativo que beneficie tanto su bienestar personal como su desempeño profesional. Estas iniciativas servirán como un mecanismo para disminuir los niveles de estrés laboral y, como consecuencia, aumentar los niveles de satisfacción laboral.

RECOMENDACIONES

- Es importante aplicar un estudio similar a muestras más grandes y representativas de docentes tanto del sector público como del sector privado, con el fin de obtener resultados más generalizables y robustos.
- Es primordial profundizar el estudio con más estadísticos que permitan identificar que variables son predictivas tanto del estrés laboral como de la satisfacción laboral, la implementación de estos métodos permitirá establecer relaciones causales entre las variables y determinar cuáles son las más predictivas en cada caso, brindando información valiosa para el diseño de intervenciones más efectivas.
- El buscar estrategias de automotivación dirigidas específicamente hacia la gestión del estrés y la mejora de la satisfacción laboral entre los docentes, es esencial pues, estas estrategias podrían incluir técnicas de manejo del estrés, establecimiento de metas, desarrollo de pensamiento positivo y fomento de la autoeficacia. Al proporcionar a los docentes herramientas para fortalecer su propia motivación, se les capacita para enfrentar mejor los desafíos y encontrar mayor realización en su trabajo.
- Se debe implementar talleres periódicos y variados sobre satisfacción laboral y manejo del estrés, programados al menos trimestralmente con diferentes enfoques y estrategias cada año, esto garantizará que los docentes puedan desarrollar continuamente habilidades y herramientas para mejorar su bienestar y desempeño en el entorno laboral.

REFERENCIAS

- Almudena, A. (2009). La depresión en adolescentes. *La salud mental de las personas jóvenes en España*, 85.
- Alvites, C. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos y representaciones*, 7(3), 141-159.
- Anaya, D., & Suárez, J. M. (2007). Satisfacción laboral de los profesores de educación infantil, primaria y secundaria. Un estudio de ámbito nacional. *Revista de educación* 344, 217-243.
- Andrade, L. (2017). *FACTORES INTRÍNSECOS Y EXTRÍNSECOS QUE DETERMINAN LA SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE CAMPO DEL SECTOR BANANERO DE LA EMPRESA ESTEBANAGRI CIA. LTDA* (Master's thesis).
- Arias, P., & Recuenco, V. (2022). Estrés laboral y satisfacción laboral durante la pandemia por COVID-19 en docentes de un colegio privado en Lima metropolitana, 2021.
- Arís, N. (2009) El Síndrome de Burnout en los docentes. *Revista electrónica de investigación psicoeducativa*, 7(18), 829-848. doi. <http://dx.doi.org/10.25115/ejrep.v7i18.1324>
- Arntz, J., Trunche, S., Villarroel, G., Werner, K., & 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.
- Ayuso, J. (2006). Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de Estrés Laboral y Burnout. *Revista Iberoamericana De Educación*, 39(3), 1-15. doi: <https://doi.org/10.35362/rie3932575>
- Azcuenaga, L. (2011). El estrés laboral. Manual práctico para la prevención de riesgos emergentes: Riesgos psicosociales, acoso laboral, carga mental, burnout, estrés laboral, riesgos biológicos. Fund. Confemetal.
- Barrera, A., Neira, M., Raipán, P., Riquelme, P., & Escobar, B. (2019). Apoyo social percibido y factores sociodemográficos en relación con los síntomas de ansiedad, depresión y estrés en universitarios chilenos. *Revista de psicopatología y psicología clínica*, 24(2), 105-115.
- Barron, J. (2004). Factores o causas que generan posibles fuentes de estrés en el ámbito laboral docente en una institución educativa. Población: Universidad Nacional de Río Cuarto.
- Betancur, M., Torres, L., & Villamizar, R. (2013). Satisfacción laboral y relaciones de género en la Universidad. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (40), 204-215.
- Bilbao, J., & Vega, M. (2010). NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción. *España: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene Personal*.

- Blanco, M. (2003). El estrés en el trabajo. *Revista Ciencia y Cultura*, (12), 71-78.
- Cabay, K., Noroña, D., & Vega, V. (2022). Relación del estrés laboral con la satisfacción del personal administrativo del Hospital General Riobamba. *Revista Médica Electrónica*, 44(1), 69-83.
- Cantón, I., & Téllez, S. (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores. *Revista Lasallista de investigación*, 13(1), 214-226.
- Cardona, L. (2010). Estrés laboral en docentes de la facultad de ingenierías de la Universidad Libre de Pereira. *Cultura del Cuidado Enfermería*, 7(2), 28-38. Recuperado de <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/cultura/article/view/3779>
- Carro, F., & Caló, A. (2012). La administración científica de Frederick W. Taylor: Una lectura contextualizada. *Departamento Ciencias de la Administración, Universidad Nacional del Sur*.
- Castañeda, L., & Sánchez, A. (2022). Satisfacción laboral y burnout en personal docente. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 12(24), 230-246. <https://doi.org/10.17163/ret.n24.2022.03>
- Charaja, Y., & Mamani, J. (2014). Satisfacción laboral y motivación de los trabajadores de la Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo-Puno-Perú, 2013. *Comuni@cción*, 5(1), 05-13.
- Chiang, M., Riquelme, G., & Rivas, P. (2018). Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. *Ciencia & trabajo*, 20(63), 178-186. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492018000300178>
- Chiavenato, A. (2000). Administración de recursos humanos. Editorial Mc Graw Hill. 5ta edición. Colombia.
- CHIAVENATO, I. (2002). Gestión del Talento Humano. Mc Graw Hill.
- Cifuentes, J., & Manrique, F. (2014). Satisfacción laboral en enfermería en una institución de salud de cuarto nivel de atención, Bogotá, Colombia. *Avances en enfermería*, 32(2), 217-227.
- Colvin, M. & Rutland, F. (2008). Is Maslow's Hierarchy of Needs a Valid Model of Motivation. Louisiana Tech University. Documento en línea recuperado 15 abril de 2011 de <http://www.business.latech.edu/>
- Davis, S. y Palladino, J. (2007). Psicología. 5ª. Ed. Editorial Pearson Educación
- De La Rosa Lara, N. H. (2022). Estrés y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas de Lima Sur [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú.
- de Lobatón, G. D. R. P. (2012). Teoría organizacional para la gerencia humana como factor de desarrollo a escala humana. *Clío América*, 6(11), 52-71.
- Del Hoyo, M. (2004). Estrés laboral. En: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20>

PUBLICACIONES/FONDO%20HISTORICO/DOCUMENTOS%20DIVULGATIVOS/DocDivulgativos/Fichero%20pdf/Estres%20laboral.pdf (último acceso: 1 de Agosto de 2015)

- Denzin, N., & Lincoln, Y. (1994). *Handbook of qualitative research*. California: SAGE Publications.
- Díaz, P. (2009). *Prevención de riesgos laborales: seguridad y salud laboral*. Madrid: Editorial Paraninfo.
- Dresda, M. (2014). Factores que influyen en la motivación laboral y propuesta de programa de motivación. Recuperado de <http://repositorio.lamolina.edu.pe/handle/UNALM/2272>
- Elizalde, V. (2019). *Estrés y Clima laboral en los trabajadores de Caja Huancayo del distrito de Tumbes, 2018*.
- Falla, T. (2017). *Estrés y satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa Víctor Andrés Belaúnde de la ciudad de Chimbote-Perú, 2017*.
- Fernández, R. (2010). "La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo". San Vicente: Editorial Club Universitario,
- Frías, R. (2006). Estudio de Satisfacción del Profesorado en la Universidad Pública Española. *Revista de Metodología de Ciencias Sociales*, 11, 175-201. Recuperado de: <http://revistas.uned.es/index.php/empiria/article/view/111>
- Furnham, A. (2001). *Psicología Organizacional. El comportamiento del individuo en las organizaciones*. México: Editorial Oxford.
- García, M. (2020). Estrés laboral en docentes de enseñanza secundaria de una institución pública de la ciudad de Manta. *Revista San Gregorio*, (43), 140-154. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i43.1412>
- Giraldo, M., & Giraldo, J. (2020). Factores salariales y emocionales asociados a la satisfacción laboral en Colombia en el 2018. *Equidad y Desarrollo*, 1(36), 55-87.
- González, N. (2008). Prevalencia del estrés en la satisfacción laboral de los docentes universitarios. *REDHECS*, 4(3), 68-89.
- Guerra, P., Santander, S., & Rodríguez, P. (2017). Satisfacción laboral y su relación con el estrés. *CienciAmérica*, 6(1), 27-33
- Guízar, R. (2008). "Desarrollo Organizacional: Principios y aplicaciones". China: McGraw Hill.
- Gutiérrez, P., Morán, S., & Sanz, I. (2005). Estrés docente: elaboración de la escala ED-6 para su evaluación. *RELIEVE-Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa*, 11(1).
- Gutiérrez, R., y Yara, I. (2012). *Estrés Organizacional*. México: Trillas.

- Hannoun, G. (2011). "Satisfacción laboral". Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Cuyo, Sede Argentina. https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4875/hannouncetabajodeinvestigacion.pdf.
- Hernández, F., & Baptista, G. (2014). Metodología de la Investigación (6ta. Ed.) México: McGraw-Hill.
- Herzberg, F. (1968). Una vez más: ¿Cómo motiva usted a sus empleados? *Harvard Business Review*, 46(1), 13–22.
- Kairos, 3(13). Recuperado de <http://www.revistakairos.org/wpcontent/uploads/barron.pdf>
- Knight, B., & Kim, J. (2005). Efectos de variables culturales en los procesos de estrés y afrontamiento. *Revista Española de Geriatría y Gerontología*, 40, 74-79.
- Lagos, A., Retamal, M., Jaque, M., & Luengo, C. (2019). Condiciones de trabajo y estrés laboral en madres académicas universitarias. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 20(3), 26-34.
- Lazarus, R., & Folkman, S. (1986). Estrés y procesos cognitivos. Barcelona: Martínez Roca.
- Leivovich, N., y Schufer, M. (2002). El malestar y su evaluación en diferentes contextos. Buenos Aires: Eudeba.
- Long, A. (2005). Happily ever after? A study of job satisfaction in Australia. *The Economic Record*, 81, 303-321
- Madero, S. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta universitaria*, 29.
- Malander, N. (2016). Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Docentes de Nivel Secundario. *Ciencia y trabajo*, 18(57), 177-182. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492016000300177>
- Mamani, A. (2016). Compromiso organizacional y satisfacción laboral en profesores de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa 2015.
- Manrique, A., Sánchez, C., & Osorio, L. (2014). Estrés laboral y salud mental en docentes de primaria y secundaria. *Revista colombiana de salud ocupacional*, 4(4), 30-32.
- Marcial Velasteguí, P. (2023). El Estrés. Impacto en la Salud. Universidad Espíritu Santo - Ecuador.
- Marmolejo, L., & Ocampo, L. (2022). Satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas públicas de la zona rural del municipio de Riofrío valle para el año 2022 (Doctoral dissertation, Corporación Universitaria Minuto de Dios-UNIMINUTO).
- Maslach, C. y Leiter, M. (2005). Stress and burnout: the critical research. *Handbook of Stress Medicine and Health*, 2,155-72.
- Montecé, D., Piguave, E., & Rodríguez, Z. (2016). Diferencias salariales y satisfacción laboral entre géneros y etnias en el Ecuador. *Revista Científica ECOCIENCIA*, 3(4).

- Moreno, B., y Báez, C. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid
- Muñoz, J., & Mesa, I. (2017). Diagnóstico de clima organizacional en una planta de derivados cárnicos. Trabajo de grado. Medellín, Colombia: Universidad de Antioquia. Recuperado de: <http://200.24.17.74:8080/jspui/handle/fcsh/840>
- OIT. (2016). Estrés en el trabajo: un reto colectivo. Ginebra: Publicaciones de la OIT.
- Ortiz, P. (2022). Estrés y satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa “Nuestra Señora del Carmen” del Distrito de Ilave, Puno–2021.
- Osorio, M. (2016). El impacto de la remuneración en la gestión de recursos humanos. Boletín de Estudios Económicos, 71(217), 85-118. Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/1785964229?accountid=43860>
- Paredes, L. (2016). *Estudio del estrés laboral y su relación con la satisfacción laboral en la compañía Insumos Profesionales Insuprof Cía. Ltda* (Master's thesis, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador).
- Paren, O. (2023). Distrés o Eustrés, ¿con cuál te identificas? *Portal de Revista. Visión* 360, 2(2), 18-33.
- Peiró, J., & Rodríguez, I. (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. *Papeles del Psicólogo*, 29(1), 68-82. Recuperado de <http://www.papelesdelpsicologo.es/resumen?pii=1540>
- Ramos, A., Coral, J., Villota, K., Cabrera, C., Herrera, J., & Ivera, D. (2020). Salud laboral en administrativos de Educación Superior: Relación entre bienestar psicológico y satisfacción laboral. *Archivos Venezolanos de Farmacología y terapéutica*, 39(2), 237-250.
- Ramos, V., & Jordão, F. (2014). Género y estrés laboral: semejanzas y diferencias de acuerdo a factores de riesgo y mecanismos de coping.
- Rincón, R., Quiñonez, J., & Durán, M. (2014). Estrés laboral en el sector servicios. *Lebret*, (6), 351-366.
- Rodrigues, L., Lago, E., Landim, C., Ribeiro, I., & Mesquita, G. (2020). Estrés y depresión en docentes de una institución pública de enseñanza. *Enfermería Global*, 19(57), 209-242. Epub 16 de marzo de 2020. <https://dx.doi.org/eglobal.19.1.383201>
- Rodríguez, L., Oramas, A., & Rodríguez, E. (2007). Estrés en docentes de educación básica: estudio de caso en Guanajuato, México. *Salud de los Trabajadores*, 15(1), 5-16.
- Rojas, E. (2013). *Adiós, depresión*. Ediciones Temas de Hoy.
- Sampieri, R. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill México.
- Suárez, A. (junio, 2013). Adaptación de la escala de estrés laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un contact center de Lima. *Revista PsiqueMag*. Recuperado de <http://www.ucvlima.edu.pe/psiquemag/index.htm>

- Tamayo, M. (2007). El proceso de la investigación científica. México: Limusa
- Valero, E. (2019). Psicología Organizacional como Componente Determinante de la Gerencia Interdisciplinaria. *Revista Cientific*, 4(14), 101-119.
- Warr, P., Cook, J., Wall, T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology*. 52: 129–48.
- Zamora, R. (2015). La satisfacción laboral de los servidores públicos en Tungurahua. *Boletín de Coyuntura. Observatorio Económico y Social de Tungurahua*, 7, pp. 15-1
- Zuasnabar, E. (2018). Relación del estrés laboral y satisfacción laboral en el personal docente del nivel secundario de la provincia de Huancayo.

ANEXOS

Anexo 1: Oficio de aprobación



FACULTAD DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA
FECYT

Ibarra, 01 de noviembre de 2023

Magister
Gladys Sosa
RECTORA DE LA UNIDAD EDUCATIVA ESPECIALIZADA "BEATRIZ JARRÍN"

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 **MONTESDEOCA VALAREZO ANTONELLA ELIZABETH**, C.C.:1004716005, del séptimo nivel de la carrera de Psicología, de la Facultad de Educación, Ciencia y Tecnología (FECYT) de la UTN, puedan aplicar una encuesta (virtual o física) a los docentes de la institución, en aproximadamente 15 minutos, en el transcurso del mes de noviembre de 2023, para el desarrollo de la investigación "El estrés y su incidencia en la satisfacción laboral en los docentes", información que es anónima y confidencial. Cabe resaltar que, los resultados obtenidos de la encuesta y la guía didáctica desarrollada sobre la base de las debilidades encontradas serán entregados a Usted, como autoridad máxima del plantel, como un aporte de la UTN a la institución que tan acertadamente dirige.

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

Atentamente





Dr. José Revelo
DECANO DE LA FECYT

*Recibido
13-11-2023*



Anexo 2: Test sobre la Escala de Estrés Docente (ED-6)**Instrucciones:**

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

- 1 = totalmente de acuerdo
- 2 = de acuerdo
- 3 = indiferente, ni uno ni el otro
- 4 = en desacuerdo
- 5 = totalmente en desacuerdo

Cuestionario:

Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
Nivel de estrés por ansiedad						
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.					
Nivel de estrés por depresión						
11	Me siento triste con más frecuencia de lo que era normal en mí por los problemas laborales					
12	Tiendo a ser pesimista ante los problemas del trabajo					
13	Ve el futuro sin ilusión alguna.					
14	Tengo la sensación de estar desmoronándome emocionalmente.					
15	Siento ganas de llorar sin una razón aparente					
16	Me falta energía para afrontar la labor de profesor.					
17	Me cuesta concentrarme cuando me pongo a trabajar.					
Nivel de estrés por creencias desadaptativas						
18	Creo que no hay buenos o malos profesores, sino buenos o					

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

Anexo 3: Test sobre la Escala general de satisfacción NTP 394**Instrucciones:**

A continuación, va a encontrar una serie de afirmaciones, de las cuales deberá elegir la que a su parecer le corresponde, considerando una valoración de 1 a 7, tomando en cuenta que:

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

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5	6	7
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 autoridades y docentes en su institución?							
10	¿Qué tan satisfecho se siente con sus posibilidades de promocionar sus conocimientos en la institución?							
11	¿Qué tan satisfecho se siente con el modo en que la institución educativa está gestionada?							
12	¿Qué tan satisfecho se siente con la atención que se presta a las sugerencias que hace en su trabajo?							
13	¿Qué tan satisfecho se siente con su horario de trabajo?							
14	¿Qué tan satisfecho se siente con la variedad de tareas que realiza en su trabajo?							
15	¿Qué tan satisfecho se siente con la seguridad en el trabajo?							

