



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
(UTN)**

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

CARRERA: PSICOLOGÍA (REDISEÑO)

**INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN
CURRICULAR**

TEMA:

**“EL ESTRÉS Y SU INCIDENCIA EN LA SATISFACCIÓN LABORAL
EN LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA 28 DE
SEPTIEMBRE DE LA CIUDAD DE IBARRA”**

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Licenciado en
Psicología.**

Línea de investigación: Desarrollo Social y del Comportamiento Humano

Autor: Kevin Germán Ortiz Portillo

Director: MSc. Inés Margarita Mantilla Posso

Ibarra–2025



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 IDENTIDAD:	DE	172739941-0	
APELLIDOS NOMBRES:	Y	Ortiz Portillo Kevin Germán	
DIRECCIÓN:	Ecuador-Quito-Calderón- Av. Cacha y Jorge Morillo-Casa N1 132		
EMAIL:	kgortizp@utn.edu.ec / german02kjr@gmail.com		
TELÉFONO FIJO:		TELÉFONO MÓVIL:	0969892004

DATOS DE LA OBRA	
TÍTULO:	"El Estrés y su incidencia en la satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa 28 de septiembre de la ciudad de Ibarra"
AUTOR (ES):	Kevin Germán Ortiz Portillo
FECHA: DD/MM/AAAA	14/02/2025

SOLO PARA TRABAJOS DE GRADO	
PROGRAMA:	☒ GRADO ☐ POSGRADO
TÍTULO POR EL QUE OPTA:	Licenciatura en Psicología
ASESOR /DIRECTOR:	MSc. Inés Margarita Mantilla Posso /MSc. 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 19 días, del mes de febrero de 2025

EL AUTOR:

Firma.....
 Nombre: Kevin Germán Ortiz Portillo

CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE INTERGRACIÓN CURRICULAR

Ibarra, 19 de febrero de 2025

MSc. Inés Margarita Mantilla Posso

DIRECTOR DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

CERTIFICA:

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

(f) 
.....
MSc. Inés Margarita Mantilla Posso
C.C.: 1003911789

DEDICATORIA

A Dios, por ser mi guía y fortaleza, por darme la vida y la oportunidad de crecer, aprender y superar cada desafío. Sin Su amor infinito, este logro no habría sido posible.

A mis padres, Germán Ortiz y Victoria Portillo, por su amor incondicional, su sacrificio y su apoyo inquebrantable. Gracias por enseñarme con su ejemplo que el esfuerzo, la perseverancia y los valores son el camino hacia una vida plena. Este triunfo es tan suyo como mío.

A mi hermana, Scarleth Ortiz, por ser mi compañía en los momentos más difíciles, por su amor y aliento cuando sentí que no podía más. Tu apoyo ha sido un faro en mi camino. A ti, también, y a mi fiel mascota Lía, por ser mi refugio en los días grises, brindándome paz y tranquilidad en todo momento. Vuestra lealtad y cariño incondicionales han sido una bendición que me ha fortalecido.

A mi tía Flor y a sus hijos, por ser una parte fundamental de mi familia, por su cariño y apoyo incondicional. Gracias por estar presentes en mi vida, brindándome siempre su amor y compañía.

A mis abuelitos Humberto Portillo, César Ortiz y Beatriz Tarapuez, que desde el cielo me han acompañado en cada paso de este camino. Su amor y enseñanzas viven en mí, y este logro también les pertenece. Sé que, desde donde están, me cuidan y guían.

A mi abuelita Olivia Obando, por su amor, sabiduría y por ser un pilar en mi vida. Su cariño ha sido una bendición que me ha fortalecido en todo momento.

A mis profesores, quienes con su dedicación y vocación han contribuido a mi formación no solo académica, sino también como persona. Cada enseñanza ha dejado una huella imborrable en mí.

A mi novia, por estar a mi lado en cada paso, por ser mi refugio en los momentos difíciles y compartir conmigo cada alegría. Su amor, paciencia y confianza en mí han sido un pilar fundamental en mi vida.

A mi hijo, que desde el cielo ilumina mi camino y me da la fuerza para seguir adelante. Su recuerdo ha sido mi mayor inspiración, y cada logro que alcanzo lleva su nombre. Sé que, donde quiera que esté, sonrío con orgullo.

Y a mis amigos Leonela Borja, Edwin Estupiñán, Cristian Estacio, Alexis Muelas, Nathaly Padilla y Jostin Pozo, porque su amistad ha sido un regalo invaluable en este viaje. Gracias por ser más que compañeros, por ser familia en los momentos en que más los necesité.

A todos ustedes, mi gratitud eterna. Este logro es también suyo.

AGRADECIMIENTO

A mis padres, Germán Ortiz y Victoria Portillo, por ser el pilar fundamental en mi vida. Gracias por su amor incondicional, por enseñarme que el esfuerzo y los valores son las bases para alcanzar mis sueños. No solo me dieron la vida, sino que me guiaron por el camino correcto, siempre alentándome a seguir adelante. Su apoyo y sacrificio me han permitido llegar hasta aquí, y este logro es tan suyo como mío.

A toda mi familia, por estar conmigo en cada paso, brindándome su amor, apoyo y compañía. Gracias por ser mi refugio en los momentos difíciles, por celebrar conmigo cada éxito y por estar presentes cuando más los necesité. No hay palabras suficientes para agradecerles por su presencia constante y por ser mi motivación en todo momento.

A mis profesores de la carrera, por su dedicación, paciencia y por compartir sus conocimientos conmigo. Gracias por su apoyo incondicional a lo largo de mi formación académica. Sus enseñanzas no solo han sido claves para mi desarrollo profesional, sino también para mi crecimiento como ser humano. Gracias a ellos, me voy convirtiendo en un profesional de bien, con principios sólidos y un compromiso hacia el bienestar de los demás. A todos ustedes, mi más sincero agradecimiento. Este logro es el resultado del esfuerzo colectivo y de la constante presencia de su apoyo en mi vida.

RESUMEN

La satisfacción laboral en los docentes se refiere al nivel de complacencia y realización que experimentan en su trabajo, favoreciendo positivamente su desarrollo profesional. Por otro lado, el estrés laboral en los docentes representa una respuesta aversiva tanto física como emocionalmente. El objetivo de esta investigación fue analizar el impacto del estrés en la satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa 28 de septiembre. El estudio fue de diseño no experimental transversal y no probabilístico con métodos cualitativos y cuantitativos. Se aplicó el Test de Estrés Docente ED-6 y el Test de Satisfacción Laboral NTP 394 a los 30 docentes de manera censal. Los análisis estadísticos mostraron una correlación positiva significativa según Spearman ($Rho = 0.394$, $p = 0.031$), indicando que a medida que disminuye el estrés aumenta la satisfacción laboral. La U de Mann-Whitney no reveló diferencias significativas entre sexo en estrés laboral ($p = 0.113$) ni en satisfacción laboral ($p = 0.393$). Además, la prueba de Kruskal-Wallis demostró la ausencia de diferencias significativas entre diferentes grupos étnicos tanto en estrés laboral ($p = 0.272$) como en satisfacción laboral ($p = 0.729$). Estos resultados llevaron a la implementación de una guía didáctica destinada a reducir el estrés y mejorar la satisfacción laboral de los docentes, enfocados en identificar factores de estrés e insatisfacción, promover la colaboración entre colegas, y desarrollar habilidades de manejo del estrés y autocuidado. Este enfoque integral busca no solo comprender los desafíos enfrentados por los docentes, sino también proporcionar herramientas prácticas para mejorar su bienestar laboral, fortaleciendo así su capacidad para ofrecer una educación de calidad.

Palabras clave: Satisfacción laboral; estrés laboral; docentes

ABSTRACT

Job satisfaction among teachers refers to the level of contentment and fulfillment they experience in their work, positively influencing their professional development. On the other hand, work-related stress in teachers represents an aversive response both physically and emotionally. The objective of this research was to analyze the impact of stress on the job satisfaction of teachers at Unidad Educativa 28 de Septiembre. The study followed a non-experimental, cross-sectional, and non-probabilistic design, incorporating both qualitative and quantitative methods. The ED-6 Teacher Stress Test and the NTP 394 Job Satisfaction Test were applied to all 30 teachers in a census-based approach. Statistical analyses showed a significant positive correlation according to Spearman ($Rho = 0.394$, $p = 0.031$), indicating that as stress decreases, job satisfaction increases. The Mann-Whitney U test revealed no significant differences between genders in work-related stress ($p = 0.113$) or job satisfaction ($p = 0.393$). Additionally, the Kruskal-Wallis test demonstrated no significant differences among different ethnic groups in work-related stress ($p = 0.272$) or job satisfaction ($p = 0.729$). These results led to the implementation of a didactic guide aimed at reducing stress and improving teachers' job satisfaction. The guide focused on identifying stress and dissatisfaction factors, promoting collaboration among colleagues, and developing stress management and self-care skills. This comprehensive approach seeks not only to understand the challenges faced by teachers but also to provide practical tools to enhance their workplace well-being, thereby strengthening their ability to deliver quality education.

Keywords: job satisfaction, work stress, teachers

ÍNDICE DE CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN	1
Problema de Investigación	1
Justificación	2
Objetivos	3
Objetivo General.....	3
Objetivos Específicos.....	3
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	4
1.1 Psicología Organizacional.....	4
1.1.1 Concepto	4
1.1.2 Importancia	4
1.1.3 Teorías de la Psicología Organizacional	5
1.2 Estrés Laboral.....	5
1.2.1 Clasificación Estrés Agudo:.....	6
1.2.2 Causas	7
1.2.3 Efectos	7
1.2.4 Dimensiones del Estrés Laboral	8
1.3 Satisfacción Laboral.....	9
1.3.1 Definiciones	9
1.3.2 Dimensiones de Satisfacción Laboral.....	9
CAPÍTULO II: MATERIALES Y MÉTODOS	11
2.1 Tipo de Investigación.....	11
2.2 Instrumentos.....	12
2.3 Participantes.....	13
2.4 Procedimientos.....	13
CAPÍTULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	14
3.1 Estadísticos Descriptivos	14
3.1.1 Descriptivos de Estrés Docente	14
3.1.2 Descriptivos de Satisfacción Laboral Docente	14
3.2 Caracterización de Variables	15
3.2.1 Niveles de Estrés Laboral	15
3.2.2 Niveles de Satisfacción Laboral.....	16

3.3 Tablas Cruzadas	17
3.3.1 Estrés Laboral con Sexo y Autodefinición Étnica	17
3.3.2. Satisfacción Laboral con Sexo y Autodefinición Étnica	18
3.4 Correlaciones	20
3.4.1 Correlación Estrés Laboral y Satisfacción Laboral	20
3.4.2 Hipótesis de Estrés y Datos Sociodemográficos	22
3.4.3 Hipótesis de Satisfacción Laboral y Datos Sociodemográficos.....	24
CAPÍTULO IV: PROPUESTA.....	28
4.1. Guía didáctica	28
4.1.2 Introducción de la guía didáctica	28
4.2. Objetivo de la Guía Didáctica	29
4.3. Contenido de la Guía Didáctica.....	29
4.4. Estrategias	29
4.4.2 Taller N-1: Disminución de estrés	30
4.4.2 Taller N-2: Aumentar la satisfacción laboral.....	32
CONCLUSIONES	34
RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS.....	36
ANEXOS	41
Anexo 1. Instrumento de Estrés ED6 por Gutiérrez, Morán, Sanz e Inmaculada	41
Anexo 2. Instrumento de Satisfacción Laboral NTP-394 (1979) por Warr, Cook y Wall ..	43
Anexo 3. Oficio de Decano.....	44

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	14
Tabla 2	14
Tabla 3	15
Tabla 4	16
Tabla 5	17
Tabla 6	18
Tabla 7	19
Tabla 8	19
Tabla 9	20
Tabla 10	21
Tabla 11	22
Tabla 12	22
Tabla 13	24
Tabla 14	24
Tabla 15	26
Tabla 16	30
Tabla 17	31
Tabla 18	33

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.....	23
Figura 2.....	24
Figura 3.....	24
Figura 4.....	25
Figura 5.....	26
Figura 6.....	27

INTRODUCCIÓN

El aumento de la presión sobre los docentes amenaza su papel fundamental en la educación integral de los estudiantes, pues a medida que los niveles de estrés se intensifican, su capacidad para cumplir eficazmente con sus responsabilidades educativas se ve afectada, lo que compromete su claridad mental, toma de decisiones y energía emocional, elementos esenciales para un entorno de aprendizaje óptimo; estos efectos van más allá del ámbito individual, impactando el bienestar personal, la satisfacción laboral y el compromiso profesional de los docentes.

Existe una estrecha relación entre el estrés, la satisfacción laboral y la calidad de la enseñanza, subrayando que la satisfacción de los docentes no solo influye en su motivación y compromiso, sino que también repercute directamente en la calidad educativa, por ello, el objetivo principal es desarrollar estrategias que no solo ayuden a reducir el estrés durante la enseñanza, sino que también fomenten un ambiente laboral más satisfactorio, con un impacto positivo en el aprendizaje de los estudiantes (Díaz y Farro, 2018).

Problema de Investigación

Se plantea el siguiente cuestionamiento:

¿El estrés de los docentes de la Unidad Educativa “28 de Septiembre” incide negativamente en la satisfacción laboral?

La pregunta de investigación se enfoca en cómo el alto nivel de estrés amenaza el papel esencial de los docentes en la educación integral de los estudiantes. Además de transmitir conocimientos, los docentes desempeñan un rol clave en el desarrollo de actitudes, valores y habilidades; sin embargo, esta función se ve comprometida por los efectos negativos del estrés sobre la calidad de la enseñanza y su propio bienestar.

La presente investigación examina específicamente la relación entre el estrés docente y la satisfacción laboral, destacando que esta última no solo influye en la motivación y el compromiso individual de los docentes, sino que también impacta directamente la calidad de la educación. El objetivo final es comprender la compleja interacción entre el estrés, la satisfacción laboral y el aprendizaje en el contexto educativo, con el fin de desarrollar estrategias efectivas que no solo reduzcan el estrés de los docentes, sino que también promuevan un entorno laboral más favorable.

La importancia de abordar esta problemática radica en sus implicaciones a largo plazo tanto para los docentes como para los estudiantes. Un ambiente educativo en el que los profesores experimentan altos niveles de estrés puede generar agotamiento, desmotivación y una menor capacidad para responder a las necesidades de los alumnos. Por el contrario, un entorno laboral que fomente la satisfacción y el bienestar docente no solo mejora su desempeño profesional, sino que también crea condiciones más favorables para el aprendizaje,

fortaleciendo la relación entre docentes y estudiantes y promoviendo una educación de mayor calidad (Ramery-Gelpi y Navío, 2016).

Justificación

Una comprensión profunda de las complejas interrelaciones entre el estrés docente de la Unidad Educativa “28 de Septiembre”, la satisfacción laboral y el desempeño profesional es fundamental para desarrollar estrategias de desarrollo y apoyo prácticas y efectivas. Este estudio no se limita a identificar desafíos relacionados con el estrés pues estos roles recientemente mencionados estaban asociados con la sobrecarga de trabajo y estaban directamente relacionados con el agotamiento emocional, la ansiedad y los síntomas depresivos, lo que generaba estrés en los docentes (Ponce y Pincay, 2022).

Su objetivo principal es resaltar áreas específicas donde la satisfacción laboral puede ser un factor determinante en la capacidad de los educadores para brindar una educación de calidad. Al comprender mejor los factores que contribuyen al estrés en la profesión docente.

Venegas et al., (2017), mencionan que:

Cambios continuos en los estándares educativos y la acreditación de las instituciones educativas, resulta en que los maestros asuman más presión laboral, carga de trabajo y funciones adicionales en las horas académicas prescritas sin beneficios adicionales, cambios constantes en el contenido de los cursos, aumento de los conflictos en el aula, aumento del número de estudiantes con necesidades especiales. , el impacto de los medios tecnológicos para pasar más tiempo en el trabajo del planeado sin cumplir con otros compromisos, generando estrés y manifestaciones psicológicas como creencias basadas en desajustes, ansiedad, depresión por cambios de humor, apatía, tristeza, que pueden incidir en comportamientos inadecuados. lo que quieren los profesores.

Este estudio no solo detallará las barreras que existen, sino que también revelará cómo la satisfacción laboral juega un papel clave en la mejora del desempeño y los logros y como resultado, mejora la calidad general de la enseñanza.

Estas iniciativas tienen como objetivo crear un entorno educativo que no solo aborde las condiciones laborales de los docentes, sino que también fomente espacios que fomenten el desarrollo profesional y, en última instancia, mejoren la experiencia educativa de los estudiantes. Este enfoque integral no solo aborda los desafíos que enfrentan los docentes individuales, sino que también apunta a crear un entorno que fomente la excelencia pedagógica y contribuya al bienestar general de la escuela.

Objetivos

Objetivo General

Evaluar el estrés y su incidencia en la satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa “28 de Septiembre”.

Objetivos Específicos

- Analizar los niveles de estrés y la satisfacción laboral que tienen los docentes de la Unidad Educativa “28 de Septiembre”.
- Identificar la correlación existente entre el estrés y la satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa “28 de Septiembre”.
- Diseñar estrategias para la disminución del estrés y el aumento de la satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa “28 de Septiembre”.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 Psicología Organizacional

1.1.1 *Concepto*

La psicología organizacional es una rama de la psicología que se centra en el estudio del comportamiento humano en el trabajo y en entornos organizacionales. Su principal objetivo es comprender y mejorar la eficacia, la productividad y el bienestar de los individuos y grupos de una organización. La asignatura abarca diversos temas como la contratación y evaluación, la planificación laboral, el desarrollo y formación de competencias, la motivación, el liderazgo, la comunicación, la cultura organizacional, los conflictos laborales, el estrés laboral y la conciliación. Con mucha razón Palacios et al., (2021) menciona que la psicología organizacional como una perspectiva para la mejora del desempeño de los trabajadores.

Según Ruiz (2017), en su trabajo expresa que:

El ser humano como elemento social es responsable de toda forma de organización a lo largo de la historia; son protagonistas de su propio desarrollo, que surge de la necesidad de supervivencia. Por tanto, el papel protagonista de la psicología organizacional es crucial porque se encarga del estudio del comportamiento individual y grupal existente. En este sentido, el objetivo general es analizar la psicología organizacional como componente esencial de la gestión interdisciplinaria en el siglo XXI, para comprender el papel dominante del hombre en su respectivo trabajo y en las relaciones con sus colegas. (p.101).

1.1.2 *Importancia*

Hoy en día, la psicología organizacional juega un papel crucial debido a la complejidad y dinámica en constante cambio del entorno laboral. Con su enfoque en comprender el comportamiento humano en el lugar de trabajo, esta disciplina se ha vuelto esencial para optimizar el desempeño y la eficacia organizacional. En el acelerado mundo empresarial, la psicología organizacional le ayuda a adaptarse al cambio, gestionar eficazmente el talento, crear equipos colaborativos y fomentar un ambiente de trabajo positivo. Además, su aportación al reclutamiento, el desarrollo del liderazgo y la resolución de conflictos es fundamental para maximizar la productividad y el bienestar de los empleados. Con justificación suficiente Valero (2019) manifiesta que la psicología organizacional ofrece alternativas a las empresas que han permanecido o enfrentado los mismos conflictos a lo largo del tiempo y pretende concientizar sobre esta investigación y su utilidad y beneficios.

Psicología organizacional de campo contribuirá al éxito movilidad y resultados positivos dentro de la empresa. Es importante resaltar que, como lo mencionan Vélez (2016) señala que “La psicología organizacional se basa en las ciencias sociales, políticas y administrativas. Forman su marco de referencia, pero no son su esencia” (p.412).

1.1.3 Teorías de la Psicología Organizacional

La psicología organizacional se basa en diversas teorías que brindan un marco conceptual para comprender y resolver los fenómenos del ambiente laboral. La teoría juega un papel esencial en la configuración de la psicología organizacional, proporcionando un marco conceptual y metodológico que permite comprender, analizar y abordar los fenómenos psicológicos en el lugar de trabajo. Estas teorías proporcionan un conjunto de principios y los factores que influyen en el comportamiento laboral. Algunas de estas teorías incluyen:

a. *Teoría clásica:*

En psicología organizacional, las teorías clásicas se refieren principalmente a la contribución de las teorías clásicas de gestión desarrolladas en la primera mitad del siglo XX. Barreno (2019) manifiesta que se caracteriza por la creencia de que la organización puede mejorar su eficiencia si a través de ciertas funciones y principios se considera de aplicación general sin independientemente del tipo de organización, ellos son: planificar, organizar, dirigir, coordinar y controlar. ellos son determinar el proceso administrativo. Henri Fayol y Frederick Taylor fueron los dos principales exponentes de esta teoría. Aunque no se centraron directamente en los aspectos psicológicos, sus ideas tuvieron un impacto significativo tanto en la gestión de personas como en la psicología organizacional.

b. *Teoría relaciones humanas:*

La relación entre la psicología organizacional y la teoría de las relaciones humanas juega un papel crucial en la comprensión y optimización del comportamiento humano en el entorno laboral, puesto que la psicología organizacional se complementa con la teoría interpersonal, enfocándose en dimensiones individuales como la motivación y el desempeño, enfatizando la importancia de la dinámica social y las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo (Sandoval, 2015).

c. *Teoría de organización como sistema abierto:*

La relación entre la psicología organizacional y la teoría organizacional de sistemas abiertos se forma en una comprensión común de la complejidad y la dinámica de las características organizacionales, puesto que la psicología organizacional se centra en el comportamiento humano en las estructuras laborales, teniendo en cuenta factores personales, motivacionales y de desarrollo de habilidades (Camarena, 2016).

1.2 Estrés Laboral

El estrés laboral son las reacciones físicas y emocionales negativas que experimenta una persona debido al estrés y la tensión asociados con el entorno laboral. Este fenómeno puede ser causado por diversos factores, como sobrecarga de responsabilidades, ambiente laboral insalubre, falta de control de tareas o inestabilidad laboral. De acuerdo a Patlán (2019) “La definición de estrés está relacionada con la adaptación de una persona a las demandas

externas, la capacidad del cuerpo para hacer frente a las demandas externas y los síntomas fisiológicos y psicológicos que se presentan en el cuerpo” (p.82).

El estrés en el trabajo puede afectar la salud física y mental de una persona y amenazar su bienestar general. Para mantener la salud y promover un ambiente de trabajo productivo y equilibrado, es importante comprender y gestionar eficazmente estas tensiones en el lugar de trabajo. Takamura (2020) definió el estrés ante la Organización Mundial de la Salud como: "una reacción no específica del organismo ante cualquier demanda del mundo exterior" y "una condición resultante de un síndrome específico que consiste en todos los cambios no específicos causados por el sistema fisiológico”.

Cruz-Zúñiga et al., (2022) definió al estrés como la respuesta del cuerpo a la satisfacción de cualquier petición es un estado de intensa tensión psicológica y de preparación para un ataque o escape también tiene dos componentes: el agente los factores de estrés o fuentes de estrés son condiciones ambientales que causan estrés y reacciones al estrés, así como la respuesta del individuo a los factores anteriores.

1.2.1 Clasificación Estrés Agudo:

La clasificación del estrés laboral puede variar según distintos métodos y modelos, pero suele dividirse en tres tipos principales: agudo, crónico y episódico. A continuación, se muestra una descripción general de cada uno:

a. Estrés agudo

El estrés agudo es una reacción breve e inmediata del cuerpo ante una situación exigente o amenazante, generando cambios fisiológicos y psicológicos que desaparecen una vez que la amenaza se disipa, suelen desencadenarlo factores como plazos ajustados, presión para cumplir objetivos o circunstancias imprevistas, aunque en algunos casos puede impulsar la acción, si se prolonga en el tiempo puede derivar en estrés crónico, además, este tipo de estrés también puede surgir tras eventos traumáticos, afectando temporalmente la salud mental y el bienestar de la persona (Reyes-López et al., 2021).

b. Estrés crónico

El estrés crónico se desarrolla con el tiempo debido a factores laborales persistentes, como la sobrecarga constante, un ambiente laboral tóxico o la falta de control sobre las tareas, su duración suele extenderse por meses o incluso años, y sus efectos pueden ser perjudiciales tanto para la salud física como mental, aumentando el riesgo de enfermedades crónicas y si no se gestiona adecuadamente, puede generar un impacto significativo en el bienestar general y la calidad de vida de la persona (Mesa-Gresa, 2017).

c. Estrés episódico

El estrés episódico se caracteriza por la exposición frecuente a situaciones estresantes en la vida cotidiana, manteniendo a la persona en un estado constante de alerta, suele afectar a

individuos propensos a la ansiedad y la preocupación excesiva, quienes enfrentan una necesidad persistente de alcanzar objetivos y tienen dificultad para relajarse y si no se maneja adecuadamente, puede derivar en problemas de salud a largo plazo, como enfermedades cardíacas y trastornos mentales, afectando tanto el bienestar físico como emocional (Estrada, 2023).

d. Estrés laboral traumático

El estrés traumático laboral es el resultado de un incidente grave en el lugar de trabajo, como un accidente, violencia o desastre natural, que puede tener un impacto profundo en la salud mental de quienes lo experimentan, este tipo de estrés puede derivar en trastornos como el trastorno de estrés postraumático (TEPT), que generalmente requiere intervención psicológica para su tratamiento (Ruiz y Angeles, 2017).

1.2.2 Causas

El estrés en el trabajo puede tener muchas causas, algunas de las más importantes son la carga de trabajo excesiva, la falta de control de las tareas, la presión para cumplir plazos ajustados, la falta de apoyo social y los conflictos entre las demandas laborales y personales, además, estos factores, tanto juntos como por separado, pueden aumentar significativamente el nivel de estrés en el entorno laboral, lo que afecta negativamente la salud física y mental de los empleados, el desempeño laboral y la calidad de vida en general (Palacio et al., 2016).

Además de las razones anteriores, la falta de reconocimiento y recompensas, la inseguridad laboral, las expectativas laborales poco claras y la baja participación en la toma de decisiones también son factores que contribuyen al estrés en el lugar de trabajo. La intensa competencia por los puestos de trabajo, la falta de equilibrio entre la vida laboral y personal y la falta de oportunidades de avance profesional también pueden crear tensiones graves. De acuerdo Viera et al., (2024), “El entorno laboral actual caracterizado por la globalización y la inestabilidad, que genera insatisfacción y un alto estrés emocional entre muchos profesionales, derivando en un aumento del estrés laboral y el desgaste laboral” (p.72).

1.2.3 Efectos

Los efectos del estrés laboral pueden adoptar muchas formas y afectar la salud física y mental de una persona; físicos incluyen problemas como fatiga crónica, alteraciones del sueño, dolores musculares e incluso un mayor riesgo de enfermedad cardiovascular y mentalmente, el estrés laboral puede provocar síntomas de ansiedad, depresión, agotamiento emocional y una disminución generalizada de la calidad de vida (Santos y Vargas, 2020).

El estrés puede convertirse en un gran problema para los empleados y las empresas, porque muchas veces conlleva enfermedades o accidentes laborales en diferentes áreas de negocio, lo que genera diferentes riesgos potenciales que afectan a la empresa, además, los altos niveles de estrés pueden afectar negativamente el desempeño laboral, la productividad y la satisfacción laboral, creando un círculo vicioso que exacerba aún más el problema. Este tipo de enfermedades provocan en las personas no sólo molestias físicas como dolor de cabeza,

náuseas, estreñimiento, sino también otras conductas relacionadas como ansiedad, depresión, problemas familiares, insomnio, etc., así como otras consecuencias alternativas, cuál es la verdadera causa (Cáceres et al., 2017).

1.2.4 Dimensiones del Estrés Laboral

Estrés por ansiedad: El estrés por ansiedad ocurre cuando el cuerpo reacciona fuertemente ante una situación que se percibe como amenazante, pues la ansiedad, caracterizada por pensamientos perturbadores y tensión emocional, juega un papel central en este proceso, cuando las habilidades de afrontamiento se ven abrumadas, este estrés puede provocar síntomas físicos y mentales como insomnio, fatiga e irritabilidad (Mamani et al., 2021). Según Hermosa-Bosano et al., (2021), expresan que la ansiedad como emoción negativa incluye respuestas fisiológicas, cognitiva, motoras y a nivel fisiológico, el sistema nervioso autónomo se activa involuntariamente cuando se reconoce una amenaza y que a nivel de las respuestas cognitivas, existe la percepción de ansiedad, anticipación, hipervigilancia, miedo, incertidumbre, sensación de pérdida de control y fuertes cambios fisiológicos (por ejemplo, cambios en el corazón y/o el sistema respiratorio).

Estrés por depresión: La depresión inducida por estrés es una enfermedad en la que el estrés crónico contribuye al desarrollo o empeoramiento de los síntomas depresivos, esta condición resulta de una interacción compleja entre factores estresantes ambientales y factores biológicos y psicológicos relacionados con la depresión, pues el estrés constante, como los problemas laborales o familiares, puede agravar los síntomas de la depresión, como la falta de energía, tristeza extrema y pérdida de interés en las actividades cotidianas y además, esta condición puede afectar significativamente el desempeño de los docentes, interfiriendo con sus actividades diarias y su bienestar(Lucas-Hernandez et al., 2022).

Estrés por creencias desadaptativas: Las creencias desadaptativas sobre el estrés se refieren al impacto negativo que ciertos patrones de pensamiento pueden tener en la experiencia del estrés, inducidas por el trauma predicen peores resultados de salud y afectan directa e indirectamente los síntomas generales. Cuando las personas tienen creencias poco realistas o dañinas sobre sí mismas, los demás o el mundo, pueden experimentar un mayor estrés. Yupari-Azabache (2022) señalan que “Entre las creencias desadaptativas, la idea de culpa es la más destacada, y en diversos estudios, la culpa se asocia generalmente negativamente con el trastorno de estrés postraumático, la depresión y una peor adaptación después del abuso sexual” (p.34).

Estrés por presión laboral: Esto ocurre cuando los empleados se enfrentan a exigencias y expectativas laborales abrumadoras, a menudo con plazos ajustados y cargas de trabajo pesadas. Mocada et al., (2021) señalan que “Se considera un riesgo psicosocial grave en el lugar de trabajo y es el resultado de la incapacidad del empleado para adaptarse a las exigencias del trabajo, lo que genera sentimientos de miedo o la creencia de que algo se cierne sobre el” (p.20).

Estrés por mal afrontamiento: Esto sucede cuando las personas se ven obligadas a utilizar estrategias que resultan ineficaces o perjudiciales para su salud, que en lugar de abordar los problemas de manera constructiva, utilizan enfoques poco saludables como la evitación, la negación o el abuso de sustancias pues estos patrones de afrontamiento inadecuados pueden exacerbar el estrés y provocar problemas emocionales y físicos continuos (Gómez e Ibáñez, 2017).

1.3 Satisfacción Laboral

1.3.1 Definiciones

Salazar y Ospina (2019) describen la satisfacción en el trabajo como una condición emocional favorable o gratificante que proviene de la percepción personal de las vivencias laborales del individuo. Bajo este enfoque, la satisfacción laboral se basa en la concordancia entre las expectativas del empleado y las gratificaciones o circunstancias que verdaderamente vive en su ambiente de trabajo.

Cuando se logra un balance entre estos elementos, los trabajadores suelen experimentar una mayor motivación, compromiso y estabilidad emocional en sus tareas.

En contraposición, Cantón y Téllez (2016) proponen que la satisfacción en el trabajo es el nivel al que los individuos se sienten satisfechos con su labor, lo que conlleva una valoración tanto positiva como negativa de sus vivencias en el trabajo. De acuerdo con esta perspectiva, la satisfacción en el trabajo no solo impacta en el bienestar personal, sino también en el rendimiento y la productividad de la organización. Un empleado contento no solo mejora su rendimiento, sino que también fomenta un entorno laboral más armónico y eficaz.

1.3.2 Dimensiones de Satisfacción Laboral

Dimensión Intrínseca:

La satisfacción inherente está vinculada con los elementos internos del trabajo, tales como el sentimiento de éxito, la valoración, el crecimiento personal y la independencia en la toma de decisiones. De acuerdo con Pérez y Galdos (2019) estos componentes funcionan como incentivos que fomentan la dedicación y la productividad de los trabajadores, cuando los empleados hallan propósito en sus tareas y sienten que su trabajo es apreciado, sienten un incremento en la satisfacción y el bienestar emocional en el ambiente de trabajo.

Dimensión Extrínseca:

La satisfacción extrínseca se relaciona con elementos externos al individuo, tales como el sueldo, las condiciones de trabajo, la estabilidad laboral, las políticas de la organización y las relaciones interpersonales en el entorno laboral (Malandar, 2016).

A pesar de que estas variables no producen motivación directamente, pueden afectar el nivel de insatisfacción si no son apropiadas, pues un entorno de trabajo con una remuneración equitativa, buenas relaciones entre los compañeros de trabajo y un liderazgo constructivo

ayuda de manera significativa a mejorar la percepción del empleado acerca de su trabajo y a disminuir el estrés en el trabajo.

CAPÍTULO II: MATERIALES Y MÉTODOS

2.1 Tipo de Investigación

La presente investigación es mixta porque combina tanto métodos cuantitativos como cualitativos en un mismo estudio para obtener una comprensión más completa y profunda del fenómeno investigado. Torres (2019) define como la integración sistemática de métodos cuantitativos y cualitativos en un estudio para obtener una "imagen" más completa del fenómeno, señalando que estos métodos pueden combinarse de tal manera que los métodos cuantitativos y cualitativos conserven su estructura y originalidad. procedimiento ("híbrido "forma pura del método"); alternatively, el método descrito puede adaptarse, modificarse o combinarse para realizar el estudio y tener en cuenta los costos del estudio ("forma modificada del método mixto").

La investigación cuantitativa de alcance descriptivo y correlacional se enfoca en describir características o fenómenos específicos y en determinar si existe una relación entre variables, sin manipularlas. Utiliza análisis estadísticos para examinar la naturaleza y fuerza de las asociaciones entre las variables medidas, pero no busca establecer relaciones causales. Urbina (2020), describe que el proceso de investigación puede variar desde exploratorio hasta descriptivo y discriminativo. Los estudios de correlación analizan la relación no causal o el grado de relación entre dos o más variables.

La investigación no experimental se basa en la observación y recopilación de datos sin manipular variables independientes, permitiendo el estudio de fenómenos en su entorno natural sin intervención experimental directa. Álvarez-Risco (2020) menciona que es un estudio no experimental es cualquier estudio en el que no es posible manipular variables o asignar sujetos o condiciones al azar y que, de hecho, los sujetos no fueron expuestos a ningún tipo de condicionamiento o estimulación, mismos que fueron observados en su entorno natural y en la realidad. (p.116)

La investigación transversal se realiza en un solo punto en el tiempo, recopilando datos de una muestra representativa de la población en un momento específico para analizar las relaciones entre variables en ese momento. Este enfoque proporciona una instantánea de la situación o fenómeno estudiado en un momento determinado, sin seguimiento a lo largo del tiempo. Rodríguez y Mendivelso (2018) mencionan que los diseños transversales se clasifican como estudios observacionales de base individual que suelen tener un doble propósito: descriptivo y analítico. También se le llama estudio de prevalencia o estudio transversal. Su propósito principal es determinar la frecuencia de una condición o enfermedad particular en una población de estudio, y es uno de epidemiología, así como modelos de casos y controles y de cohortes.

Un estudio no probabilístico implica seleccionar participantes de manera no aleatoria, lo que puede llevar a una muestra sesgada o no representativa de la población. Ortiz y Alsina (2017), señalan que este método es un método de muestreo y no se implementa un procedimiento de selección aleatorio, pero se basa en un criterio personal. El investigador

selecciona los elementos que pertenecen al elemento muestra. En esta técnica, la oportunidad de elegir cada parte de la población, y no todos tienen las mismas posibilidades seleccionados como muestra.

La investigación-acción es un método participativo que combina la investigación y la acción para abordar problemas específicos y promover cambios positivos en una comunidad o contexto particular; Botella y Ramos (2019) manifiestan que es similar a la investigación de métodos mixtos en que utiliza datos cuantitativos, cualitativos o ambos, excepto que se centra en resolver un problema práctico específico". Este autor divide la investigación-acción en dos partes: práctica y participativa. La siguiente tabla describe las características principales de ambos. (p. 577)

2.2 Instrumentos

En este estudio se emplearon dos instrumentos que fueron correctamente validados. Primero, se utilizó la Escala ED-6 de Estrés Docente, creada en España por Gutiérrez-Santander, Morán-Suárez y Sanz-Vásquez (2011), con la finalidad de cuantificar el grado de estrés o incomodidad en los maestros. Esta escala incluye 39 puntos repartidos en cinco dimensiones: tensión por ansiedad, depresión, pensamientos desadaptativos, presión en el trabajo y mal manejo del estrés. El instrumento posee características psicométricas robustas, como una elevada consistencia interna ($\alpha > 0.80$) y una confirmación de la validez del constructo a través de análisis factorial exploratorio y confirmatorio.

De igual manera, se aplicó la Escala de Satisfacción Laboral NTP-394, creada inicialmente por Warr, Cook y Wall (1979) en el Reino Unido, utilizada para evaluar la satisfacción en el trabajo en diferentes grupos de población. Este instrumento se compone de 15 elementos repartidos en dos dimensiones fundamentales: satisfacción intrínseca (vinculada al crecimiento personal, éxitos y reconocimiento) y satisfacción extrínseca (vinculada a las condiciones de trabajo y la remuneración). La escala muestra un alto nivel de confiabilidad, con un coeficiente alfa de Cronbach que supera el 0.85, y ha evidenciado validez concurrente en investigaciones internacionales. En este estudio, se empleó una versión modificada y verificada para el contexto ecuatoriano, garantizando así la pertinencia y exactitud de las mediciones en la población analizada.

2.3. Preguntas de investigación y/o hipótesis

¿Cuáles son los niveles de estrés y satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa 28 de Septiembre?

¿Existe una correlación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa 28 de Septiembre?

¿Es posible diseñar estrategias para reducir el estrés y aumentar la satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa 28 de Septiembre?

Del mismo modo se pone a consideración diversas hipótesis a ser demostradas o refutadas, en base a la segunda pregunta se han planteado las siguientes:

- **H1:** Existe una correlación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa 28 de Septiembre.
- **H2:** Existe una diferencia estadísticamente significativa entre estrés laboral y el sexo en los docentes de la Unidad Educativa 28 de Septiembre.
- **H3:** Existe una relación estadísticamente significativa entre los factores sociodemográficos y las dimensiones de la satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa 28 de Septiembre.

2.4 Participantes

La muestra incluyó un total de 30 profesores, con 4 hombres y 26 mujeres. Dentro de este grupo,

29 tenían ascendencia mestiza y 1 se identificaban como pertenecientes a una etnia afrodescendiente. Los docentes investigados tenían una relación laboral de 25 docentes con nombramiento definitivo, 3 con nombramiento provisional y 2 por contrato.

2.5 Procedimientos

Se solicitó autorización a la autoridad institucional para implementar un consentimiento informado a través de la plataforma Forms, detallando los objetivos y garantizando la confidencialidad. Posteriormente, se preparó un formulario electrónico explicando la recopilación de datos y se comunicó a los profesores, brindando explicaciones y asegurando la voluntariedad de participación. El formulario estuvo activo desde el [fecha de inicio] hasta [fecha de finalización], con seguimiento y asistencia para su completitud. Una vez cerrado el formulario, se analizaron los resultados de manera confidencial y se presentó un informe a la autoridad institucional.

Los datos recopilados a través del consentimiento informado fueron ingresados en el software SPSS versión 0.27 para su análisis estadístico. Durante este proceso, se identificaron ciertas preguntas que requerían inversión de factores para una interpretación más precisa de los resultados. Esta pregunta es la dimensión de estrés por mal afrontamiento (EMAF).

CAPÍTULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1 Estadísticos Descriptivos

3.1.1 Descriptivos de Estrés Docente

Tabla 1

Estadísticos Descriptivos de Estrés Docente

		Estrés por			Estrés por		
		ansiedad	depresión	creencias	presión	mal	
				desadaptati	laboral	afrontamien	
				vas		to	
						Suma nivel	
						total de	
						estrés	
Media		21,57	13,13	8,27	27,43	20,50	90,90
Mediana		21,50	14,00	8,00	29,50	20,50	95,00
Moda		10	14	8	13	20	59 ^a
Desv. Desviación		8,549	5,117	3,073	9,500	3,531	24,290
Varianza		73,082	26,189	9,444	90,254	12,466	590,024
Mínimo		10	7	4	13	5	41
Máximo		43	28	16	47	25	153
Suma		647	394	248	823	615	2727
Percentiles	20	12,00	7,00	5,00	14,20	19,00	61,80
	40	19,40	12,40	8,00	26,80	20,00	90,80
	60	23,00	14,00	8,60	30,60	21,00	96,60
	80	27,60	15,80	10,00	34,00	22,00	101,80

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

Se utilizó la metodología de Gutiérrez-Santander et al (2005), adaptada a la investigación, para clasificar los niveles de estrés laboral en docentes mediante cinco percentiles: 20, 40, 60 y 80, transformando la escala en una medida ordinal. Los puntajes se distribuyeron de la siguiente manera: aquellos por debajo de 61 indican una situación de muy bajo estrés; puntajes entre 62 y 90 reflejan una situación de bajo estrés; los puntajes entre 91 y 96 se consideran normales; aquellos entre 97 y 101 indican una situación de estrés moderado; y puntajes de 102 a 153 representan una situación de alto estrés.

3.1.2 Descriptivos de Satisfacción Laboral Docente

Tabla 2

Estadísticos Descriptivos de Satisfacción Laboral

	Satisfacción nivel extrínseca	Satisfacción nivel intrínseca	Suma nivel satisfacción laboral
Media	41,77	35,97	77,73
Mediana	42,50	37,00	82,50
Moda	48	42	65 ^a
Desv. Desviación	8,842	10,064	17,542

Varianza		78,185	101,275	307,720
Mínimo		25	8	39
Máximo		55	49	104
Suma		1253	1079	2332
Percentiles	20	32,2000	28,6000	60,8000
	80	50,0000	44,0000	94,4000

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

Se utilizó la metodología de Pérez-Fidalgo (1999), adaptando la escala a una medida ordinal y obteniendo cuatro percentiles: 20 y 80. Esto permitió determinar los rangos mínimos y máximos de satisfacción laboral entre los docentes. Los datos muestran que aquellos con puntajes por debajo del percentil 60 se encuentran en una situación nociva, además, los docentes con puntajes entre los percentiles 61 y 94 están en una situación intermedia, mientras que los que superan el percentil 95 se encuentran en una situación satisfactoria.

3.2 Caracterización de Variables

3.2.1 Niveles de Estrés Laboral

Tabla 3

Nivel Total de Estrés Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Estrés muy bajo	5	16,7	16,7	16,7
	Estrés bajo	6	20,0	20,0	36,7
	Estrés normal	7	23,3	23,3	60,0
	Estrés moderado	6	20,0	20,0	80,0
	Estrés alto	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

La muestra presenta una distribución relativamente homogénea en cuanto a los niveles de estrés laboral. Sin embargo, el 40% de los participantes presentan estrés moderado o alto, lo que podría indicar la necesidad de estrategias de intervención para reducir estos niveles y mejorar el bienestar en el trabajo. En comparación con el estudio de Parihuaman-Aniceto (2017) en Perú, que usó un cuestionario de 55 ítems adaptado y validado por expertos internacionales, nuestro estudio en la “Unidad Educativa 28 de Septiembre” incluyó 30 docentes y mostró que el 40% experimenta estrés. Aunque Parihuaman- Aniceto validó su instrumento para tres contextos diferentes, nuestro estudio se enfocó en un contexto educativo específico y no mencionó una validación similar. Estas diferencias metodológicas y contextuales pueden influir en los niveles de estrés reportados y deben tenerse en cuenta al comparar ambos estudios.

Fernández y López (2014) destacan que la docencia es actualmente considerada una de las profesiones más estresantes debido a la variedad de conflictos que los docentes deben afrontar en su labor diaria. Estos conflictos surgen por el aumento de tareas para las cuales

no han sido formados, la falta de reconocimiento adecuado, la carga excesiva de trabajo, las funciones administrativas adicionales y los constantes cambios de roles. Por otro lado, Sánchez (2017) indica que los factores sociolaborales también influyen significativamente en el estrés docente. Por ejemplo, aquellos con contratos temporales y quienes disfrutaban de estabilidad laboral experimentan altos niveles de estrés, agravados por la sobrecarga laboral y la falta de apoyo social, lo que conduce a la insatisfacción y estrés.

3.2.2 Niveles de Satisfacción Laboral

Tabla 4

Nivel Total de Satisfacción Laboral

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

Según la **Tabla 4** el dato más relevante y alarmante que se desprende del análisis es que únicamente el 20% de los docentes de la “Unidad Educativa 28 de Septiembre” presenta un nivel de satisfacción laboral satisfactorio, mientras que el 80% restante manifiesta una satisfacción laboral intermedia o nociva. En particular, resulta preocupante que un 20% de los docentes experimente una satisfacción laboral nociva, lo que podría afectar negativamente su desempeño profesional, su motivación y, en consecuencia, la calidad educativa de la institución. Estos resultados evidencian la necesidad de implementar estrategias orientadas a mejorar el ambiente laboral y el bienestar del personal docente, con el fin de optimizar tanto su rendimiento como el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Un estudio realizado en una Universidad de Educación Superior en San Luis Potosí, México, durante el semestre de enero a junio de 2022, incluyó una muestra de 61 docentes. Este estudio encontró que la satisfacción laboral (SL) de los docentes se sitúa en un nivel medio en las ocho dimensiones medidas, con los puntajes más bajos en satisfacción con el trabajo en general y el ambiente físico, los más altos en remuneración y autonomía en una escala del 1 al 5. Estas diferencias en los niveles de satisfacción laboral pueden ser influenciadas por factores contextuales y metodológicos, como el entorno educativo y las dimensiones específicas evaluadas en cada estudio. La satisfacción en el trabajo se describe como un sentimiento positivo y relativamente estable hacia la actividad laboral (Davis y Palladino, 2007). Según Salessi y Omar (2016), es una actitud que se forma y se expresa a partir de las experiencias vividas en el ámbito laboral.

3.3 Tablas Cruzadas

3.3.1 Estrés Laboral con Sexo y Autodefinición Étnica

Tabla 5

Tabla Cruzada Sexo y Nivel Total de Estrés Laboral

			Estrés muy bajo	Estrés bajo	Estrés normal	Estrés moderado	Estrés alto	Total
Género	Hombre	Recuento	0	1	0	1	2	4
		% dentro de Género	0,0%	25,0%	0,0%	25,0%	50,0%	100,0%
	Mujer	Recuento	5	5	7	5	4	26
		% dentro de Género	19,2%	19,2%	26,9%	19,2%	15,4%	100,0%
Total		Recuento	5	6	7	6	6	30
		% dentro de Género	16,7%	20,0%	23,3%	20,0%	20,0%	100,0%

De acuerdo a la **Tabla 5**, la investigación llevada a cabo muestra una considerable diferencia en los niveles de estrés moderado alto entre hombres y mujeres. Según los datos obtenidos, el 75% de los hombres padecen este nivel de estrés, en comparación con el 34% de las mujeres. Es notable que indica que los hombres son más susceptibles a experimentar niveles altos de estrés moderado o alto en comparación con las mujeres. Las razones detrás de esta disparidad podrían estar vinculadas a factores socioculturales, laborales y biológicos que afectan de manera distinta a cada género. Este resultado destaca la importancia de desarrollar enfoques específicos y adaptados para la gestión del estrés, que consideren las particularidades de cada género para abordar de manera efectiva este desafío en la salud mental. Cobos (2020), menciona que el bienestar psicológico de los hombres no estaba influenciado por la cantidad de eventos y cambios laborales. Sin embargo, en las mujeres, un mayor número de cambios se asociaba con un bienestar psicológico reducido, aunque el efecto de esta relación era muy pequeño. Los análisis de regresión múltiple mostraron que los mejores predictores del bienestar psicológico eran los estilos de afrontamiento del estrés con menor emocionalidad y mayor racionalización, además de un mayor nivel educativo en las mujeres. En conclusión, los eventos y cambios laborales son comunes entre los jóvenes trabajadores, pero parecen tener poco impacto en el bienestar psicológico de los hombres.

Tabla 6*Tabla cruzada de Autodefinición étnica y Nivel Total de Estrés Laboral*

			Estrés					Total
			Estrés muy bajo	Estrés bajo	Estrés normal	Estrés moderado	Estrés alto	
Autodefinición étnica	Mestizo	Recuento	5	6	7	6	5	29
		% dentro de Autodefinición étnica	17,2%	20,7%	24,1%	20,7%	17,2%	100,0%
	Afrodescendiente	Recuento	0	0	0	0	1	1
		% dentro de Autodefinición étnica	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
Total			5	6	7	6	6	30
			16,7%	20,0%	23,3%	20,0%	20,0%	100,0%
			% dentro de Autodefinición étnica					

El análisis de los niveles de estrés moderado y alto revela que un 38% de los docentes mestizos se encuentra en estos rangos, lo que indica que más de un tercio de ellos experimenta una carga laboral significativa. No obstante, el dato más alarmante es que el 100% de los docentes afrodescendientes reportan un nivel de estrés alto, lo que sugiere una posible mayor vulnerabilidad de este grupo dentro del entorno laboral. Aunque la muestra incluye solo un docente afrodescendiente, este resultado es preocupante y resalta la necesidad de investigar las condiciones que pueden estar influyendo en esta situación. La implementación de estrategias para reducir los niveles de estrés y mejorar el bienestar docente es fundamental para evitar impactos negativos en su desempeño y en la calidad educativa. Este hallazgo subraya la necesidad urgente de estrategias de intervención y apoyo más inclusivas y personalizadas, que reconozcan y aborden las experiencias únicas y los desafíos específicos que enfrentan las personas afrodescendientes en comparación con la población mestiza. Lazarus (1996) menciona en su teoría del estrés de Richard S. Lazarus se centra en estudiar dicha relación, y en cómo las cogniciones influyen en nuestra respuesta de estrés. Según Lazarus, una situación resulta estresante a raíz de las transacciones entre persona y entorno, que dependen del impacto del estresor ambiental. A su vez, dicho impacto está mediatizado por dos variables: en primer lugar, por las evaluaciones que hace la persona del agente estresor, y, en segundo lugar, por los recursos personales, sociales o culturales de que dispone la persona al enfrentarse a tal agente.

3.3.2. Satisfacción Laboral con Sexo y Autodefinición Étnica

Tabla 7*Tabla Cruzada Sexo y Nivel Total de Satisfacción Laboral*

Género			Satisfacción	Satisfacción	Satisfacción	Total
			laboral nociva	laboral intermedia	laboral satisfactorio	
Hombre	Recuento		1	3	0	4
	% dentro de Género		25,0%	75,0%	0,0%	100,0%
Mujer	Recuento		5	15	6	26
	% dentro de Género		19,2%	57,7%	23,1%	100,0%
Total	Recuento		6	18	6	30
	% dentro de Género		20,0%	60,0%	20,0%	100,0%

El análisis de la investigación muestra diferencias notables en los niveles de satisfacción laboral entre hombres y mujeres. Los datos indican que el 25% de los hombres experimentan una satisfacción laboral nociva, en comparación con el 19.2% de las mujeres. Esto sugiere que una mayor proporción de hombres reporta una experiencia laboral negativa en comparación con las mujeres. Por otro lado, el 75% de los hombres indican una satisfacción laboral normal, mientras que esta cifra disminuye al 57.7% en el caso de las mujeres. Estos resultados destacan que, aunque una mayor proporción de hombres parece insatisfecha de manera nociva, también son más los hombres que reportan niveles normales de satisfacción laboral en comparación con las mujeres, quienes en mayor medida presentan menores niveles de satisfacción. Este hallazgo sugiere la necesidad de investigar más a fondo las causas subyacentes de estas diferencias y de implementar políticas laborales que mejoren la satisfacción laboral de manera equitativa entre ambos géneros. Bellou (2010) establece que el género de los empleados y la edad influyen en la forma en que los valores de la organización afectan a la satisfacción en el trabajo.

Tabla 8*Tabla Cruzada de Autodefinición Étnica y Nivel total de Satisfacción Laboral*

Autodefinición étnica			Satisfacción	Satisfacción	Satisfacción	Total
			laboral nociva	laboral intermedia	laboral satisfactorio	
Mestizo	Recuento		6	17	6	29
	% dentro de Autodefinición étnica		20,7%	58,6%	20,7%	100,0%
	Recuento		0	1	0	1

	Afrodescendi ente	% dentro de Autodefinición étnica	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
Total		Recuento	6	18	6	30
		% dentro de Autodefinición étnica	20,0%	60,0%	20,0%	100,0%

De acuerdo a la **Tabla 8** es que el 20,7% de los docentes mestizos presentan una satisfacción laboral nociva, lo que indica que aproximadamente uno de cada cinco docentes experimenta condiciones laborales desfavorables que pueden afectar su desempeño y bienestar. En contraste, el 58,6% de los docentes mestizos se encuentra en un nivel de satisfacción intermedia, lo que sugiere que la mayoría no experimenta una satisfacción plena en su entorno laboral. Por otro lado, aunque el único docente afrodescendiente reporta una satisfacción intermedia, es importante considerar su alta carga de estrés según los datos previos. Esto sugiere que, mientras una proporción significativa de mestizos experimenta niveles bajos de satisfacción en su trabajo, todos los afrodescendientes reportan un nivel intermedio de satisfacción laboral, lo que podría indicar una mayor uniformidad en sus percepciones sobre el entorno laboral. Torres (2007) señala que en América Latina hay significativas desigualdades en cuanto al estado de salud y el acceso a los servicios sanitarios entre los grupos étnicos/raciales y el resto de la población. Estas desigualdades se observan en países con distintos niveles de desarrollo, lo que sugiere que no son solo consecuencia del nivel económico del país, sino también de las estructuras políticas y sociales predominantes. Para lograr la equidad, es fundamental reconocer y valorar las diferencias derivadas de la identidad de cada individuo.

3.4 Correlaciones

3.4.1 Correlación Estrés Laboral y Satisfacción Laboral

Tabla 9

Tabla de Kolmogorov Smirnov para sexo y años de experiencia

Variable o Dimensión	P. Valor
Estrés por Ansiedad	0,200
Estrés por Depresión	0,034
Estrés por Creencias Desadaptativas	0,035
Estrés por Presión Laboral	0,150
Estrés por mal Afrontamiento	0,000
Total Estrés	0,057
Factores extrínsecos	0,081
Factores Intrínsecos	0,006

Total Satisfacción Laboral	0,030
-----------------------------------	--------------

Como se observa en la representación de la **Tabla 9**, los valores de las preguntas sociodemográficas relacionadas con la edad y el sexo presentan un **p-valor** < **0.005**, lo que indica que no existe una distribución normal. Por otro lado, en las dimensiones de satisfacción laboral intrínseca, extrínseca y en la satisfacción laboral total, el p-valor es > **0.005**, lo que significa que siguen una distribución normal. Igualmente, en las dimensiones de estrés laboral, incluyendo ansiedad, depresión, creencias desadaptativas, presión laboral, mal afrontamiento y el total de estrés laboral, se determinó que el p-valor es > 0.005, confirmando que estas variables también siguen una distribución normal.

Tabla 10

Correlación de Spearman

		TOTAL ESTRÉS	TOTAL SATISFACCIÓN LABORAL
TOTAL ESTRÉS	Rho de Spearman	1	,394*
	Sig. (bilateral)		,031
	N	30	30
TOTAL SATISFACCIÓN LABORAL	Correlación de Pearson	,394*	1
	Sig. (bilateral)	,031	
	N	30	30

Dado que el p-valor es 0.031 y, según la **Tabla 10**, este valor es menor a 0.05 ($p < 0.05$), se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis del investigador (H_1), lo que indica que existe una correlación estadísticamente significativa. Además, el valor de Rho de Spearman es 0.394, lo que, según Núñez Aguilar (2023), corresponde a una correlación positiva considerable. Esta correlación es positiva, ya que, a medida que aumenta el puntaje de satisfacción laboral, el nivel de estrés tiende a disminuir, y, de manera similar, un mayor puntaje de satisfacción se asocia con un incremento en la satisfacción laboral.

El primer estudio destaca una correlación negativa, de grado medio y altamente significativa ($p < .001$), entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en general, así como con factores extrínsecos. Además, detalla las dimensiones específicas del estrés laboral que más influyen en la satisfacción, resaltando la relación con los superiores y el sobrecargo de trabajo como factores significativos. Por otro lado, el segundo estudio también identifica una correlación negativa entre estas variables, aunque indica que estas correlaciones son más débiles y menos significativas en comparación con el primer estudio. Sin embargo, proporciona una descripción más detallada de las dimensiones del estrés laboral que impactan en la satisfacción laboral, señalando la relación con los superiores, el sobrecargo de trabajo y la incertidumbre respecto al tratamiento como los factores más influyentes.

Según la definición de Selye (1956, como se citó en Ardon, 2008), el estrés implica la interacción entre las características del estímulo y los recursos individuales, manifestándose

como un estado corporal inducido por diversos agentes dañinos, con síntomas que abarcan cambios fisiológicos, respuestas emocionales y modificaciones en la conducta. En contraste, la satisfacción laboral se entiende como el nivel en el cual una persona se siente conectada con su trabajo, participa activamente en él y considera su desempeño como significativo para su autoevaluación (Ardon, 2008).

3.4.2 Hipótesis de Estrés y Datos Sociodemográficos

3.4.2.1 Estrés y Sexo

Al comparar dos grupos de población (hombres y mujeres), se empleó la prueba U de Mann-Whitney como método estadístico para contrastar las hipótesis. Esta prueba no paramétrica se utilizó debido a que los datos no siguen una distribución normal, permitiendo así evaluar si existen diferencias significativas entre ambos grupos en relación con la variable de estudio.

Tabla 11

Estadísticos U de Mann-Whitney de Estrés

	TOTAL ESTRÉS
U de Mann-Whitney	26,000
W de Wilcoxon	377,000
Z	-1,587
Sig. asintótica(bilateral)	,113

a. Variable de agrupación: Sexo

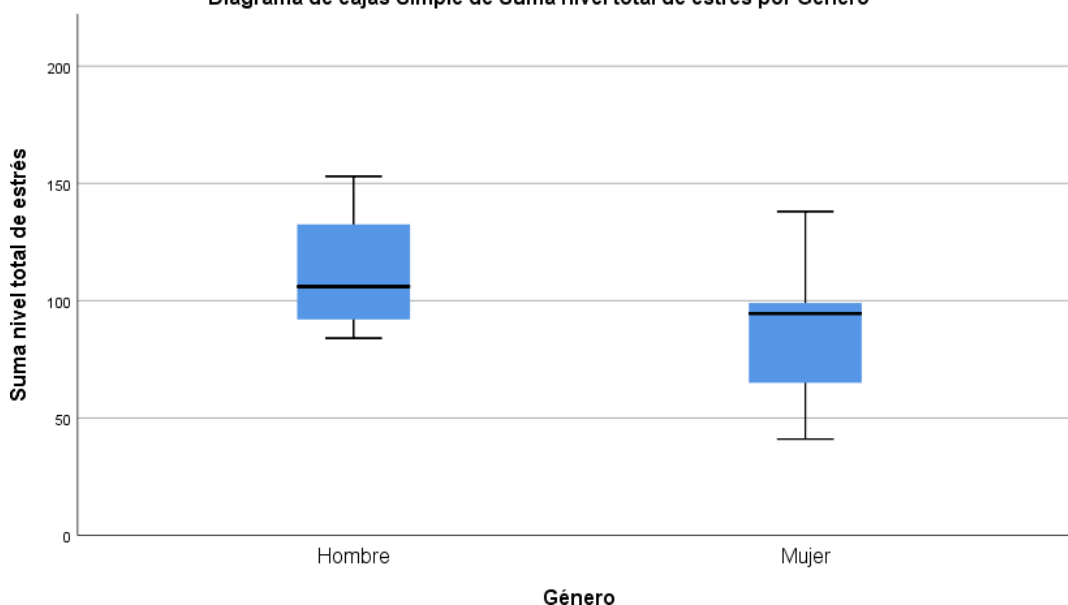
b. No corregido para empates.

Dado que el p-valor es 0.113 ($p > 0.05$), se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis del investigador, esto indica que no existe una relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el sexo, lo que implica que el nivel de estrés laboral no varía de manera significativa entre hombres y mujeres.

Tabla 12

Informe total de Estrés y Sexo

TOTAL ESTRÉS			
Sexo	Media	N	Desv. Desviación
Masculino	112,25	4	29,489
Femenino	133,83	26	22,269
Total	90,90	30	24,290

Figura 1*Cajones de la Mediana de Sexo con respecto al Estrés***Diagrama de cajas Simple de Suma nivel total de estrés por Género**

Al comparar dos poblaciones (hombres y mujeres), se empleó la prueba U de Mann-Whitney como estadístico para la comparación de hipótesis. Como se observa en la Tabla 11 y la Figura 1, las diferencias de medias no son significativas, dado que el p-valor es 0.113 ($p > 0.05$). Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula (H_0), lo que indica que no existe una diferencia estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el sexo.

Por otro lado, un estudio que se buscó revela que no hay diferencias significativas en la vivencia del estrés laboral entre hombres y mujeres dentro de la organización estudiada (P . valor $< 0,05$). Sin embargo, identifica factores de riesgo específicos que influyen en el estrés laboral. Para la organización en general, los factores intrínsecos relacionados con las demandas del puesto de trabajo y los factores organizacionales relacionados con la estructura y el clima organizacional tienen un efecto positivo y significativo en la vivencia del estrés. Además, las posibilidades de ascenso y desarrollo de carrera tienen un efecto significativo y negativo en el estrés laboral. Se destaca que, para las mujeres, la dinámica entre el trabajo y el hogar es un factor significativo y positivo, mientras que los factores relacionados con el desempeño de la organización tienen un efecto significativo y negativo. En el caso de los hombres, el reconocimiento de los valores organizacionales tiene un efecto significativo y negativo en el estrés laboral. Además, el tiempo de trabajo en la empresa es un factor influyente para ambos géneros, aunque para las mujeres la edad también tiene una correlación significativa y negativa con la aparición de estrés. Ramos (2014), menciona que Para las mujeres encontramos más variedad en cuanto a las fuentes de estrés laboral que en el caso de los hombres. Un elemento que permite explicar el por qué son las mujeres las que identifican más fuentes de estrés que los hombres está dada por las expectativas y las demandas que se colocan las mujeres sobre sí mismas.

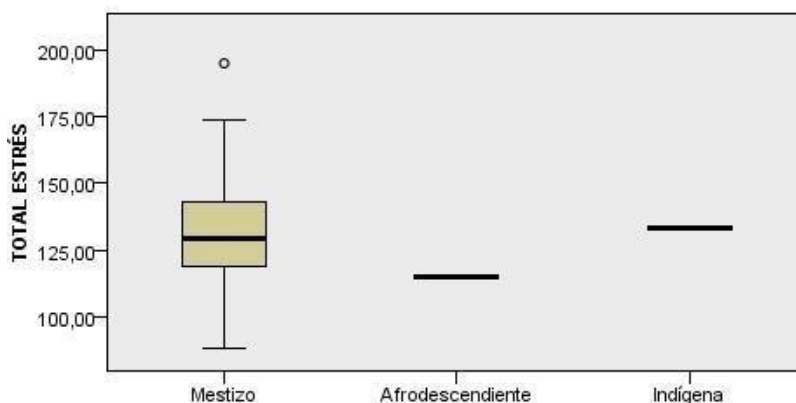
3.4.2.2 Estrés con Etnia

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

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

Resumen de prueba de hipótesis				
	Hipótesis nula	Prueba	Sig.	Decisión
1	La distribución de Suma nivel total de estrés es la misma entre las categorías de Autodefinición étnica	Prueba de Kruskal-Wallis para muestras independientes	,272	Retener la hipótesis nula.

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

Figura 3*Prueba de Kruskal-Wallis de Estrés y Autodefinición Étnica***Prueba de Kruskal-Wallis para muestras independientes**

3.4.3 Hipótesis de Satisfacción Laboral y Datos Sociodemográficos

3.4.3.1 Satisfacción con Sexo

Tabla 13*Estadístico U de Mann-Whitney de Satisfacción Laboral*

	TOTAL SATISFACCIÓN LABORAL
U de Mann-Whitney	37,000
W de Wilcoxon	48,000
Z	-,855
Sig. asintótica(bilateral)	,393

a. Variable de agrupación: Sexo

b. No corregido para empates.

Dado que el p-valor es 0.393 ($p > 0.05$), se acepta la hipótesis nula (H_0), lo que indica que no existe una diferencia estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y el sexo, por lo que se descarta la hipótesis de investigación.

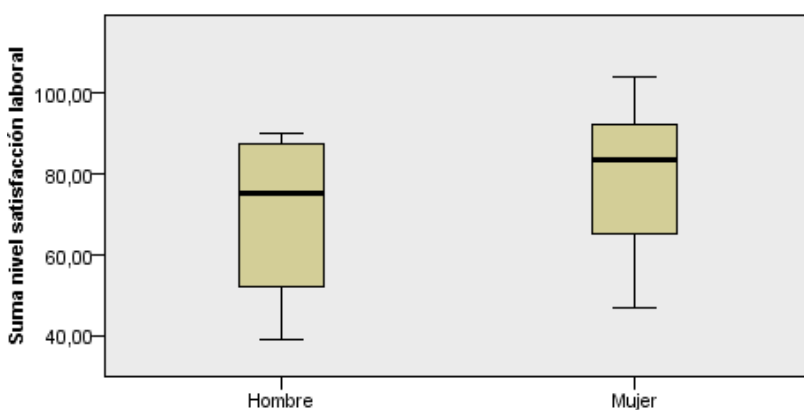
Tabla 14*Informe total de Satisfacción Laboral y Sexo*

TOTAL SATISFACCIÓN LABORAL

Sexo	Media	N	Desv. Desviación
Masculino	69,75	4	23,171
Femenino	78,96	26	16,756
Total	77,73	30	17,542

Figura 4

Prueba de Kruskal-Wallis Sexo con respecto a la Satisfacción Laboral
Prueba de Kruskal-Wallis para muestras independientes



Se utilizó la Prueba de Kruskal Wallis como estadístico de comparación de hipótesis. Por tal manera, como se puede apreciar en la **Tabla 13** y el **Figura 1** las diferencias de medias no son significativas, el p-valor es de 0,393 (p valor $>0,05$) por lo tanto se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis de investigación, es decir, no existe una diferencia estadísticamente significativa entre satisfacción laboral y sexo.

La comparación de dos investigaciones sobre la satisfacción laboral muestra diferencias notables en metodología y resultados. La primera investigación, que utilizó la prueba de Kruskal- Wallis, encontró que no existen diferencias significativas en la satisfacción laboral entre hombres y mujeres ($p=0.393$), indicando que el sexo no es un factor relevante. Por otro lado, una segunda investigación se empleó pruebas chi-cuadrado y U de Mann-Whitney, revelando una relación significativa entre el género y la satisfacción laboral. Esta investigación encontró que las mujeres reportan niveles de satisfacción significativamente más altos que los hombres, con un estadístico chi-cuadrado de 16.562 y una significación de 0.002, además de un mayor porcentaje de mujeres "algo" o "muy" satisfechas según una escala Likert. Estas diferencias subrayan la importancia de utilizar múltiples enfoques metodológicos para una comprensión más completa de cómo el género influye en la

satisfacción laboral, sugiriendo que factores sociales, culturales o institucionales podrían afectar las percepciones de satisfacción entre hombres y mujeres. Por tanto, todos los resultados estadísticos llevan a aceptar una menor satisfacción entre los varones, en tanto las mujeres se declaran más satisfechas con su empleo. Este resultado es acorde con los trabajos de Clark (1997), Sloane y Williams (2000) y Sanz de Galdeano (2001).

3.4.3.2 Satisfacción Laboral y Etnia

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

Figura 5

Prueba de Hipótesis de Kruskal Wallis de Total de Satisfacción Laboral y Autodefinición Étnica

Resumen de prueba de hipótesis				
	Hipótesis nula	Prueba	Sig.	Decisión
1	La distribución de Suma nivel satisfacción laboral es la misma entre las categorías de Autodefinición étnica.	Prueba de Kruskal-Wallis para muestras independientes	,729	Retener la hipótesis nula.

Se muestran significaciones asintóticas. El nivel de significación es de

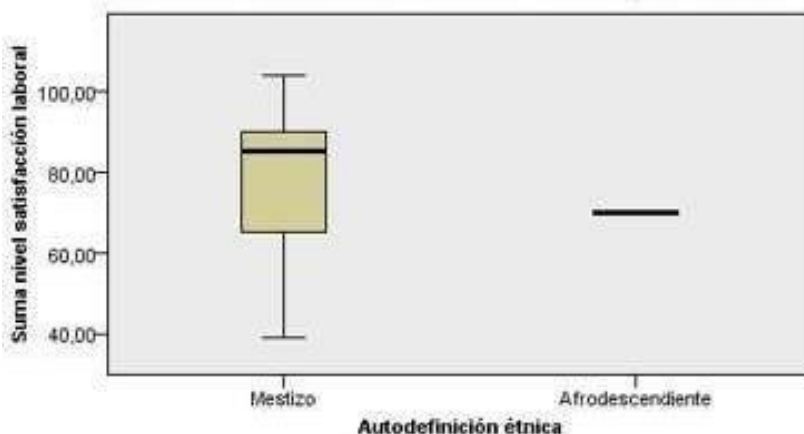
Tabla 15

Informe Total de Satisfacción Laboral Y Autodefinición Étnica

TOTAL SATISFACCIÓN LABORAL			
Autodefinición étnica	Media	N	Desv. Desviación
Mestizo	78,00	29	17,790
Afrodescendiente	70,00	1	
Total	77,73	30	17,542

Figura 6

Diagrama de cajas de total de Satisfacción Laboral y Autodefinición Étnica



Se empleó la prueba de Kruskal-Wallis como método estadístico para la comparación de hipótesis. Como se observa en la Tabla 15 y la Figura 5, las diferencias de medias no son significativas, dado que el p-valor es 0.729 ($p > 0.05$). Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula (H_0), lo que indica que no existe una diferencia estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y la etnia. Estos resultados sugieren que la variable étnica no influye significativamente en los niveles de satisfacción laboral dentro de la población analizada.

La investigación que empleó correlaciones de Spearman exploró cómo variables específicas del entorno laboral se relacionan con la satisfacción laboral, encontrando que el ambiente físico del trabajo influye positivamente en las horas laborales diarias y mostrando correlaciones negativas con la productividad medida por ventas diarias en relación con las horas trabajadas. Al contrastar con otra investigación que utilizó el test de Kruskal-Wallis para analizar diferencias según la etnia, se concluyó que no hay diferencias estadísticamente significativas en la satisfacción laboral entre diversos grupos étnicos, indicando que la etnia por sí sola no tiene un impacto significativo en la percepción de satisfacción laboral. Esta comparación subraya la importancia de considerar una variedad de factores contextuales y demográficos para una comprensión completa de la satisfacción laboral, destacando la necesidad de futuras investigaciones que integren estas perspectivas para mejorar las estrategias de gestión de recursos humanos y promover entornos laborales inclusivos y satisfactorios para todos los empleados. "Las experiencias laborales de los empleados indígenas difieren significativamente de las de sus contrapartes blancos en términos de discriminación, condiciones de trabajo precarias y menor autonomía laboral, lo que contribuye a su menor satisfacción laboral." (Valdivieso, 2022).

CAPÍTULO IV: PROPUESTA

4.1. Guía didáctica

4.1.2 Introducción de la guía didáctica

La satisfacción laboral y los niveles de estrés entre los docentes son factores críticos que influyen en la calidad del ambiente educativo y el desempeño de los estudiantes. En la Unidad Educativa 28 de septiembre, se ha llevado a cabo un estudio exhaustivo para evaluar estos aspectos, revelando resultados que demandan atención y acción por parte de la administración educativa. Este análisis detalla que un 20% de los docentes presentan niveles muy bajos de estrés, lo cual es positivo y sugiere un ambiente de trabajo saludable para este grupo. Adicionalmente, otro 20% reporta niveles bajos de estrés, indicando una tendencia general hacia un entorno favorable. Sin embargo, los resultados también muestran que el 20% de los docentes tiene niveles normales de estrés, lo que puede ser indicativo de una carga de trabajo manejable pero presente, mientras que un 20% experimenta un estrés moderado, y otro 20% enfrenta niveles altos de estrés, lo que es motivo de preocupación para la institución.

La identificación de estos niveles de estrés es fundamental, ya que un ambiente laboral saludable no solo beneficia a los docentes, sino que también tiene un impacto directo en la calidad de la educación que reciben los estudiantes. Cuando los docentes experimentan altos niveles de estrés, su capacidad para enseñar de manera efectiva puede verse comprometida, lo que repercute en el aprendizaje de los estudiantes. Además, el estrés continuo puede llevar a problemas de salud más serios, lo que a su vez puede resultar en ausentismo y una mayor rotación de personal, afectando la estabilidad y consistencia del entorno educativo.

Asimismo, la satisfacción laboral es un componente esencial del bienestar docente y, por ende, del éxito educativo. En este estudio, se encontró que un 20% de los docentes reporta una satisfacción laboral nociva, lo que indica niveles críticos de insatisfacción que pueden tener consecuencias negativas significativas para el rendimiento laboral y la calidad de la enseñanza. En contraste, un 60% de los docentes se encuentra en un nivel intermedio de satisfacción laboral, lo que sugiere que, aunque no están completamente insatisfechos, existen áreas que requieren mejoras para elevar su motivación y compromiso. Solo un 20% de los docentes experimenta una satisfacción laboral satisfactoria, lo que evidencia la necesidad de estrategias específicas para mejorar el entorno laboral de la mayoría.

Es imperativo para las instituciones educativas enfocarse en mejorar tanto la satisfacción laboral como en reducir el estrés de sus docentes. Un personal docente satisfecho y con bajos niveles de estrés es más probable que se sienta motivado y comprometido con su trabajo, lo que a su vez promueve un ambiente de aprendizaje positivo y productivo para los estudiantes. Implementar políticas de apoyo, ofrecer oportunidades de desarrollo profesional y crear un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso son algunas de las estrategias que pueden ayudar a lograr estos objetivos. Lozano (2016), menciona que la satisfacción laboral del profesorado es un elemento fundamental que afecta tanto su bienestar personal como profesional y, consecuentemente, impacta en la calidad de la educación que brindan

La Unidad Educativa 28 de septiembre enfrenta desafíos significativos en términos de manejo del estrés y satisfacción laboral de sus docentes. Abordar estos problemas es crucial para asegurar no solo el bienestar de los profesores, sino también para garantizar una educación de alta calidad para los estudiantes. Este estudio subraya la importancia de crear un ambiente de trabajo que apoye y valore a los docentes, reconociendo que su bienestar es esencial para el éxito general de la institución educativa.

"Un docente profesionalmente satisfecho es aquel que está más motivado para trabajar con los estudiantes para lograr objetivos educativos, está más dispuesto a involucrarse en innovaciones pedagógicas y a probar métodos y recursos de enseñanza más efectivos para lograr estos objetivos, está más dedicado a su trabajo y está más dispuesto para superarse" (García, 2018).

No se puede subestimar la importancia de un ambiente de trabajo saludable para los docentes, ya que afecta directamente su bienestar personal y profesional y la calidad de la educación que brindan. Deming (2016), resalta que La insatisfacción laboral de los profesores puede afectar negativamente el aprendizaje de los alumnos, resultando en un rendimiento académico inferior. Un ambiente de trabajo saludable reduce el estrés y aumenta la satisfacción laboral, lo que permite a los docentes trabajar de manera más eficiente y estar más motivados. Esto, a su vez, crea un círculo virtuoso en el que los estudiantes se benefician de una educación de mayor calidad, mientras que los profesores experimentan menos agotamiento y mayor satisfacción profesional. Skaalvik (2011), menciona que Los estudios indican que la motivación y la satisfacción en el trabajo de los profesores dependen de varios aspectos, tales como las condiciones laborales, el respaldo social y la autonomía profesional.

4.2. Objetivo de la Guía Didáctica

Reducir los niveles de Estrés e incrementar la satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa "28 de septiembre".

4.3. Contenido de la Guía Didáctica

4.4. Estrategias

4.4.2 Taller N-1: Disminución de estrés

Tabla 16

Taller 1

Nombre del Taller	"Gestión del Estrés Laboral para Docentes"
Fecha	Al finalizar cada trimestre escolar.
Lugar	Áreas verdes (se recomienda que en lo posible se lo realice en un lugar diferente a la Institución en la que labora).
Tiempo de duración	3 horas
Objetivos	Identificar los factores que contribuyen al estrés laboral en el ámbito educativo. Practicar técnicas interactivas y dinámicas para el manejo del estrés. Fomentar la colaboración y el apoyo mutuo entre los docentes. Desarrollar habilidades prácticas para reducir el estrés de manera efectiva.
Contenidos	Identificación del estrés laboral. Técnicas interactivas de relajación. Estrategias colaborativas de gestión del estrés. Planificación de actividades de bienestar en grupo. Arte Terapia para disminuir el estrés.
Destrezas a desarrollar	Identificación y manejo de factores estresantes. Técnicas de relajación y respiración. Habilidades de trabajo en equipo y apoyo mutuo. Estrategias prácticas de reducción del estrés. Comunicación Efectiva y Resolución de Conflictos

Tabla 17*Desarrollo de taller 1: "Gestión de Estrés Laboral para Docentes"*

Actividad	Desarrollo de la Actividad	Tiempo	Recursos	Evaluación
Sesión de Mindfulness	Introducción al mindfulness y sus beneficios. Práctica de una sesión guiada de mindfulness.	30 min	Guía de mindfulness, Música relajante	Retroalimentación de lo aprendido y reflexión por parte de los participantes.
Taller de técnicas de comunicación asertiva	Proporcionar información acerca de ejercicios de comunicación asertiva. Simulaciones de resolución de conflictos en el aula.	40 min	Fichas de roles, Pizarras, Marcadores	Retroalimentación de lo aprendido y reflexión por parte de los participantes.
Creación de un espacio de bienestar	Los participantes crean un espacio de bienestar en la institución (puede ser un rincón de descanso o una sala de relajación).	60 min	Materiales para decorar, Mobiliario cómodo, Plantas	Retroalimentación de lo aprendido y reflexión por parte de los participantes.
Evaluación de la jornada	Reflexión grupal sobre la jornada de bienestar. Los participantes comparten sus experiencias y aprendizajes.	30 min	Encuestas de satisfacción, Pizarras, Marcadores	Evaluación escrita sobre la efectividad de la jornada.

4.4.2 Taller N-2: Aumentar la satisfacción laboral

a) Nombre del Taller: "Potencia tu Satisfacción Laboral: Estrategias para un Ambiente de Trabajo Positivo"

b) Fecha: 11/10/2024

c) Lugar: Auditorio de la Unidad Educativa 28 de Septiembre

d) Tiempo de duración: 3 horas

e) Objetivo:

- Proporcionar herramientas y estrategias para mejorar la satisfacción laboral de los docentes.
- Fomentar un entorno de trabajo positivo y colaborativo.
- Identificar y potenciar las fortalezas individuales y del equipo.
- Promover el bienestar emocional y el equilibrio entre la vida laboral y personal.

f) Contenidos:

- ¿Qué es la satisfacción laboral y por qué es importante?
- Factores que influyen en la satisfacción laboral (reconocimiento, autonomía, desarrollo profesional, relaciones interpersonales, ambiente laboral).
- Comunicación efectiva y resolución de conflictos.
- Trabajo en equipo y colaboración.
- Establecimiento de metas y objetivos personales y profesionales.
- Plan de acción para mejorar la satisfacción laboral.

g) Destrezas a desarrollar:

- Autoconocimiento y autoevaluación.
- Comunicación efectiva y asertiva.
- Resolución de conflictos.
- Trabajo en equipo y colaboración.
- Manejo del tiempo y organización.
- Gestión del estrés y emociones.
- Establecimiento de metas y objetivos.
- Planificación y toma de decisiones

Tabla 18*Desarrollo del taller N°2: "Gestión para aumentar la satisfacción laboral para Docentes"*

Actividad	Desarrollo de la actividad	Tiempo	Recursos	Evaluación
Introducción y objetivos	Presentación del taller y de sus objetivos, creando un ambiente de confianza.	20 min	Proyector, presentación	Participación y apertura
Autocuidado y manejo del estrés	Ejercicios prácticos de mindfulness y técnicas de relajación.	40 min	Música relajante, guías de ejercicios	Observación y retroalimentación
Construcción de un entorno positivo	Dinámica grupal para identificar elementos que contribuyen a un ambiente laboral positivo.	40 min	Papelógrafos, marcadores	Creatividad y colaboración
Resiliencia y adaptación	Taller sobre técnicas para desarrollar la resiliencia y adaptarse a cambios.	40 min	Material de lectura, ejemplos prácticos	Aplicación de técnicas
Motivación y automotivación	Actividad interactiva sobre fuentes de motivación y cómo mantenerla.	30 min	Videos motivacionales, hojas de trabajo	Reflexión personal
Inteligencia emocional	Ejercicios y role-playing para mejorar la inteligencia emocional y las relaciones interpersonales.	40 min	Material de role-playing	Participación y aplicación
Plan de bienestar personal	Cada participante elabora un plan de bienestar que incluya estrategias aprendidas.	40 min	Hojas de trabajo, lápices	Compromiso personal
Conclusión y despedida	Recapitulación de los puntos clave, intercambio de experiencias y cierre del taller.	30 min	Retroalimentación general	

CONCLUSIONES

1. El estudio permitió evidenciar que el estrés tiene una incidencia significativa en la satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa "28 de septiembre", demostrando que niveles elevados de estrés reducen la percepción de bienestar en el trabajo. Factores como la sobrecarga laboral, la presión administrativa y la falta de reconocimiento influyen en el estado emocional y motivacional de los docentes, afectando su desempeño y compromiso con la enseñanza. Estos hallazgos subrayan la importancia de implementar estrategias de gestión del estrés y fortalecimiento del clima laboral para mejorar la satisfacción y el bienestar del personal docente.
2. El estudio evidenció que un porcentaje significativo de los docentes de la Unidad Educativa "28 de septiembre" experimenta niveles moderados o altos de estrés, lo que repercute en su bienestar y desempeño profesional. Asimismo, la mayoría de los docentes presenta niveles intermedios o bajos de satisfacción laboral, lo que sugiere la necesidad de mejorar las condiciones laborales para fomentar un entorno más saludable y motivador.
3. Se confirmó una relación inversamente proporcional entre el estrés y la satisfacción laboral, es decir, a medida que el estrés aumenta, la satisfacción laboral disminuye. Esta correlación resalta la importancia de gestionar adecuadamente los factores estresantes en el entorno educativo, ya que su impacto no solo afecta el bienestar de los docentes, sino también la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje.
4. La implementación de estrategias dirigidas a reducir el estrés y fortalecer la satisfacción laboral es clave para mejorar el ambiente de trabajo de los docentes. Iniciativas como el fortalecimiento del apoyo institucional, la capacitación en manejo del estrés y la creación de espacios de reconocimiento y bienestar pueden contribuir significativamente a un mejor desempeño docente y a una mayor estabilidad emocional en el ejercicio de su profesión.

RECOMENDACIONES

Para mejorar la calidad de vida laboral del personal docente de la Unidad Educativa “28 de septiembre”, es fundamental ampliar el análisis de los factores que influyen en el estrés y la satisfacción laboral dentro de esta institución. Para ello, se recomienda la implementación de un sistema continuo de monitoreo del bienestar docente, que permita evaluar periódicamente las condiciones laborales y las necesidades emocionales de los profesores, asegurando que las estrategias implementadas sean efectivas y ajustadas a la realidad del plantel educativo.

Asimismo, se considera relevante fortalecer el desarrollo de estrategias de automotivación y afrontamiento del estrés, brindando a los docentes herramientas psicológicas y emocionales que les permitan manejar situaciones de alta demanda laboral. Estas estrategias pueden incluir técnicas de regulación emocional, resiliencia y gestión del tiempo, promoviendo un enfoque proactivo que les ayude a mantener su satisfacción profesional y reducir los efectos negativos del estrés.

Con el objetivo de generar un impacto positivo y sostenido en el bienestar del personal docente, se sugiere la implementación de talleres formativos trimestrales enfocados en la satisfacción laboral y la reducción del estrés. Estos espacios deberían ofrecer herramientas prácticas basadas en evidencia científica y adaptadas a las necesidades específicas de los docentes de la institución. Además, para evitar la monotonía y garantizar su efectividad, es recomendable que cada año se incorporen nuevas estrategias y enfoques innovadores que aborden diferentes dimensiones del bienestar laboral.

Finalmente, se recomienda que la institución establezca un programa interno de acompañamiento y reconocimiento docente, donde se fomente el apoyo entre colegas, se implementen espacios de escucha activa y se refuercen los incentivos para el reconocimiento del esfuerzo y compromiso de los profesores. Estas acciones no solo contribuirían a la reducción del estrés, sino que también fortalecerían el sentido de pertenencia y la motivación de los docentes, generando un impacto positivo en la calidad educativa de la Unidad Educativa “28 de septiembre”.

REFERENCIAS

- Agudelo Viana, L. G., Y Aigner Aburto, J. M. (2008). Diseños de investigación experimental y no- experimental.
- Álvarez-Risco, A. (2020). Clasificación de las investigaciones.
- Alvites-Huamaní, C. G. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos y representaciones*, 7(3), 141-159.
- Babativa, D. (2017). *Psicología Organizacional*. Disponible en <https://digitk.areandina.edu.co/handle/areandina/1404>
- Barreno Salinas, M. M. (2019). La Universidad Estatal de Milagro vista desde el enfoque de la teoría clásica de la administración. *Conrado*, 15(66), 59-64.
- Bedoya, E., Carrillo, M., Severiche, C., y Espinosa, E. (2017). Factores asociados a la satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior del Caribe Colombiano. *Revista espacios*, 39(2), 1-14.
- Berrío García, Nathaly, y Mazo Zea, Rodrigo. (2011). Estrés Académico. *Revista de Psicología Universidad de Antioquia*, 3(2), 65-82. Recuperado el 17 de enero de 2024, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2145-48922011000200006&lng=pt&tlng=es.
- Botella Nicolás, A. M., y Ramos Aginaren, P. (2019). Investigación-acción y aprendizaje basado en proyectos. Una revisión bibliográfica. *Perfiles educativos*, 41(163), 127-141.
- Cáceres, R., Martínez-Aguayo, J. C., Arancibia, M., y Sepúlveda, E. (2017). Efectos neurobiológicos del estrés prenatal sobre el nuevo ser. *Revista chilena de neuro-psiquiatría*, 55(2), 103-113.
- Calduch Cervera, Rafael. (2012). *Métodos y Técnicas de Investigación en Relaciones Internacionales- Curso de Doctorado*. Universidad Complutense de Madrid.
- Camarena Martínez, J. L. (2016). La organización como sistema: el modelo organizacional contemporáneo. *Oikos Polis*, 1, 135.
- Camero, K. (2023). Como saber si padeces estrés crónico. National Geographic. <https://www.nationalgeographic.es/ciencia/2023/09/estres-cronico-diagnostico-sintomas-cura>
- Cantón Mayo, I., y Téllez Martínez, S. (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores. *Revista Lasallista de investigación*, 13(1), 214-226.
- Cañizares, S. S., García, F. J. F., y Ruiz, C. A. (2007). La satisfacción laboral desde la perspectiva de género: un análisis empírico mediante modelos logit y probit. In *Conocimiento, innovación y emprendedores: camino al futuro* (p. 243). Universidad de La Rioja.

- Cruz, María Ángeles de la, Peña, María Elena, y Andreu, José Manuel. (2015). Creencias desadaptativas, estilos de afrontamiento y apoyo social como factores predictores de la vulnerabilidad psicopatológica en mujeres víctimas de agresión sexual. *Clínica y Salud*, 26(1), 33-39. <https://dx.doi.org/10.1016/j.clysa.2014.12.001>
- Cruz-Zuñiga, N., Alonso Castillo, M. M., Armendáriz-García, N. A., y Lima Rodríguez, J. S. (2022). Clima laboral, estrés laboral y consumo de alcohol en trabajadores de la industria. Una revisión sistemática. *Revista española de salud pública*, 95, e202104057.
- De la Caridad Casanova Moreno, Maria, González Casanova, Wagner, Machado Reyes, Francisco, Casanova Moreno, Daimy, & González López, Mileidys. (2023). Hans Hugo Bruno Selye y el estrés, hito en la historia de la Medicina moderna. *Gaceta Médica Espirituana*, 25(2). Epub 07 de julio de 2023. Recuperado el 12 de junio de 2024, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1608-89212023000200009&lng=es&tlng=es.
- desempeño de los trabajadores. El uso de la empatía en las actividades diarias de las empresas. Dilemas contemporáneos: educación, política y valores, 8(spe1), 00016. Epub 26 de marzo de 2021. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2569>
- Díaz Avendaño, L. K., y Farro Olivios, L. P. (2018). Estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Regional Lambayeque, 2016.
- Enciso, E., y Perilla, L. (2004). Visión retrospectiva, actual y prospectiva de la psicología organizacional. *Acta colombiana de psicología*, 11, 5-22. Disponible en http://portalweb.ucatolica.edu.co/easyWeb2/acta/pdfs/n11/art_2_acta_11.pdf
- Estrada, S. J. (2023). El NEL-EST-2019 como instrumento para medir nivel de estrés laboral en organizaciones públicas y privadas. *EKTENOS*, 1(1), 1-26.
- Evaluación de la satisfacción laboral de profesores de Educación Física. *Pensar en Movimiento: Revista de ciencias del ejercicio y la salud*, 17(2), 64-79.
- Gómez, B. M., e Ibáñez, R. G. (2017). Estrés y estrategias de afrontamiento en personas con discapacidad intelectual: revisión sistemática. *Ansiedad y estrés*, 23(1), 38-44.
- González, Ch. (2018). Estrés laboral en docentes de la primera infancia (Tesis de pregrado). Corporación Universitaria Minuto de Dios. Bogotá, Colombia.
- Hannoun, G. (2011). Satisfacción laboral (Doctoral dissertation, Universidad Nacional de Cuyo. Facultad de Ciencias Económicas).
- Healthwise. (2023). Trastorno por estrés agudo. Kaiser Permanente. <https://espanol.kaiserpermanente.org/es/health-wellness/health-encyclopedia/he.trastorno-por-estr%C3%A9s-agudo.acm0255#acm0255-RelInfo>
- Hermosa-Bosano, C., Paz, C., Hidalgo-Andrade, P., García-Manglano, J., Chalezquer, C. S., López-Madrigal, C., y Serrano, C. (2021). Síntomas de depresión, ansiedad y estrés en la población general ecuatoriana durante la pandemia por COVID-19. *Revista Ecuatoriana de Neurología*, 30(2), 40-47.

- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., y Baptista-Lucio, P. (2017). Alcance de la Investigación. Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2020). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.
- Huamanchumo Alfaro, L. C. (2016). Estrés Laboral y satisfacción laboral en Docentes de una Institución Educativa Nacional de Trujillo.
- Hyde, Kenneth F. (2000). Recognising deductive processes in qualitative research. *Qualitative Market Research: An International Journal*, 3(2), 82-90.
- Krapp do Nascimento, R., Oliveira Farias, G., Vaz de Campos Pereira, M. P., Both, J., & Folle, A. (2019).
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. Springer Publishing Company, ISBN-10: 0826141919.
- Lucas-Hernández, A., del Rosario González-Rodríguez, V., López-Flores, A., Kammar-García, A., Mancilla-Galindo, J., Vera-Lastra, O. y Peralta-Amaro, A. L. (2022). Estrés, ansiedad y depresión en trabajadores de salud durante la pandemia por COVID-19. *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 60(5), 556.
- Malandar, N. M. (2016). Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de nivel secundario. *Ciencia & trabajo*, 18(57), 177-182.
- Mamani, M. T., Payi, N. O. Z., y Machicao, L. V. (2021). Ansiedad y estrés en la educación virtual en el periodo de emergencia sanitaria por el COVID-19. *Revista científica de sistemas e informática*, 1(2), 27-37.
- Mesa-Gresa, P., Ramos-Campos, M., y Redolat, R. (2017). Cuidado de pacientes oncológicos: una revisión sobre el impacto de la situación de estrés crónico y su relación con la personalidad del cuidador y otras variables moduladoras. *Psicooncología*, 14(1), 93.
- Moncada Rodríguez, B. E., Suárez Lluccha, M. P., Duque Córdova, L., & Escobar Segovia, K. F. (2021). Estrés Laboral en personal médico y enfermería de atención primaria ante la emergencia sanitaria por covid-19. *Perfiles*, 1(25), 13-23.
- Ortiz, C. V., y Alsina, Á. (2017). Lenguaje probabilístico: un camino para el desarrollo de la alfabetización probabilística. Un estudio de caso en el aula de Educación Primaria. *Bolema: Boletim de Educação Matemática*, 31(57), 454-478.
- Osorio, J. E., & Cárdenas Niño, L. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas: perspectivas en psicología*, 13(1), 81-90.
- Palacio, O. M., Palacio, A. M., Blanco, Y. O. V., Palacio, M. M., y Roblejo, Y. P. (2016). Estrés académico: causas y consecuencias. *Multimed*, 17(2).
- Palacios Núñez, M. L., Toribio López, A., y Deroncele Acosta, A. (2021). Innovación educativa en el desarrollo de aprendizajes relevantes: una revisión sistemática de literatura. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(5), 134-145.

- Patlán Pérez, J. U. A. N. A. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Revista Salud Uninorte*, 35(1), 156-184.
- Pérez, A. D., y Galdos, G. L. R. (2019). Satisfacción laboral y felicidad en enfermeras peruanas. *Enfermería Global*, 18(2), 353-373.
- Pérez, F. (2019). Estrés crónico: definición, tipos y tratamiento. *La mente es maravillosa*. <https://lamenteesmaravillosa.com/estres-cronico-definicion-tipos-tratamiento/>
- Ponce, D. K. P., Pincay, M. Y. T., y Pincay, B. A. T. (2022). Sobrecarga de trabajo: efectos sobre la productividad y calidad de vida. *Recimundo*, 6(suppl 1), 29-40.
- Ramery-Gelpi, E., y Navío, E. P. (2016). Comparación de la satisfacción laboral del director escolar y los docentes. *Revista Electrónica de Investigación y Docencia (REID)*, (15).
- Ramos, Valentina, y Jordão, Filomena. (2014). Género y estrés laboral: semejanzas y diferencias de acuerdo a factores de riesgo y mecanismos de coping. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 14(2), 218-229. Recuperado em 12 de junio de 2024, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572014000200008&lng=pt&tlng=es.
- Regalado Sánchez, S. G. (2017). Presión laboral y satisfacción laboral en docentes de una universidad privada de Trujillo.
- Reyes-López, V. G., Landeros-Olvera, E., Galicia-Aguilar, R. M., y Lozada-Perezmitre, E. (2021). Estrés agudo en el personal de enfermería expuesto y recuperado de Covid-19. *Index de Enfermería*, 30(4), 303-307.
- Rodríguez, M., y Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigación de corte transversal. *Revista médica sanitas*, 21(3), 141-147.
- Rodríguez, M., y Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigación de corte transversal. *Revista médica sanitas*, 21(3), 141-146.
- Rodríguez, Raquel, y Rivas, Sara de. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(224), 159-176. Recuperado em 13 de junio de 2024, de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000200003&lng=es&tlng=es.
- Ruiz Massieu, A. (2017). Importancia de los valores humanos en la educación. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 12(3), 345-356.
- Ruiz, A. L., y Angeles, E. A. G. (2017). Afectaciones psicológicas en personal de primera respuesta: ¿Trastorno por Estrés Postraumático o Estrés Traumático Secundario?. *Revista puertorriqueña de psicología*, 28(2), 252-265.
- Salazar Marmolejo, L., y Ospina Nieto, Y. (2019). Satisfacción laboral y desempeño. *Revista de investigación en Ciencias Estratégicas*.

- Salgado De Madariaga, Cristina, y Morales Domínguez, José Juan. (2016). Estrés laboral y bienestar psicológico en empleados del sector público y privado en Lima Metropolitana. *Revista Peruana de Psicología y Trabajo Social*, 5(1), 67-85. Recuperado em 13 de junio de 2024, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-03412016000100007&lng=pt&tlng=es.
- Sambrano, S. A. (2009). Estrés y autoestima de los docentes de nivel secundario en la Institución Educativa América del distrito de Chulucanas, provincia de Morropón, departamento de Piura. <http://repositorio.upch.edu.pe/handle/upch/5167>
- Sandoval Reyes, J. G. (2015). La teoría de las relaciones humanas: ¿Un enfoque humanista real del trabajo?
- Santos, F. D. S., y Vargas, R. L. (2020). Efecto del Estrés en la Función Inmune en Pacientes con Enfermedades Autoinmunes: una Revisión de Estudios Latinoamericanos. *Revista Científica De Salud Y Desarrollo Humano*, 1(1), 46-59.
- Selye, H. (1956). *The Stress of Life*. McGraw-Hill, New York, 18.
- Takamura Saldaña, I. C. (2020). Propiedades psicométricas del cuestionario estrés laboral de la OIT–OMS en colaboradores de una empresa de Piura.
- Torres, R. (2019). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mexicana. México.
- Urbina, E. C. (2020). Investigación cualitativa. *Applied Sciences in Dentistry*, 1(3).
- Valero, E. J. R. (2019). Psicología Organizacional como Componente Determinante de la Gerencia Interdisciplinaria. *Revista Scientific*, 4(14), 101-119.
- Vélez, M. A. G. (2016). Sobre la psicología organizacional y del trabajo en Colombia. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 7(1), 131-153.
- Venegas, M., Usategui, E., y del Valle, A. I. (2017). El profesorado de Secundaria en España ante las políticas de rendición de cuentas en el marco de implantación de la LOMCE. *Revista de Sociología de la Educación-RASE*, 10(3), 431-454.
- Viera, A. O., García, R. R., Hernández, P. J. A., Carmona, J. H., y Barrenechea, A. V. (2024). Algunas causas de estrés psicológico en maestros del Municipio Arroyo Naranjo, Cuba. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 4(1-2), 8-12.
- Yupari-Azabache, I. L., Rabanal-León, H. C., Guzmán-Cárdenas, M. Z., y Rodríguez-Azabache, J. A. (2022). Estudio comparativo del estrés laboral y características del docente en tiempos de pandemia: Perú-Colombia. In *Memorias de la Décima Segunda Conferencia Iberoamericana de Complejidad, Informática y Cibernética: CICIC* (pp. 79-84).

ANEXOS

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

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

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

Cuestionario

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

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

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

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

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

A MAYOR PUNTAJE-MAYOR SATISFACCIÓN

Cuestionario

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

Anexo 3. Oficio de Decano



FACULTAD DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA
FECYT

Ibarra, 01 de noviembre de 2023

Magister

Mario de Jesús Herrera

RECTORA DE LA UNIDAD EDUCATIVA "28 DE SEPTIEMBRE"

Presente

En el marco de las acciones colaborativas que la Universidad Técnica del Norte (UTN) está desarrollando en las instituciones educativas de la región, solicito comedidamente su autorización y colaboración para que el estudiante **ORTIZ PORTILLO KEVIN GERMÁN, C.C.: 1727399410**, 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 los resultados encontrados serán entregados a Usted, como autoridad máxima del plantel, como un aporte de la UTN a la institución que tan acertadamente dirige.

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

Atentamente



Dr. José Revelo
DECANO DE LA FECYT