



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

**“EFECTOS DEL ESTRÉS FINANCIERO EN EL BIENESTAR DE
LOS DOCENTES MAYORES DE 50 AÑOS DE LAS UNIDADES
EDUCATIVAS DE LA CIUDAD DE LATACUNGA.”**

Proyecto de investigación presentado previo a la obtención del Título de
Licenciadas en Gestión del Talento Humano

AUTORAS:

Myriam Gricelda Tayo Ugsha
Melany Nicol Guanotoa Jacho

TUTORA:

Mtr. Martha Patricia Silva Guzmán

**LATACUNGA - ECUADOR
MARZO-2025**

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Myriam Gricelda Tayo Ugsha, con cédula de ciudadanía No. 050408324-7, Melany Nicol Guanotoa Jacho, con cédula de ciudadanía No. 172763931-0, declaramos ser autoras del presente **PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: "EFECTOS DEL ESTRÉS FINANCIERO EN LOS DOCENTES MAYORES DE 50 AÑOS EN LAS UNIDADES EDUCATIVAS DE LA CIUDAD DE LATACUNGA"**, siendo la Mtr. Martha Patricia Silva Guzmán, tutora del presente trabajo; y, eximo expresamente a la Universidad Técnica de Cotopaxi y sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Además, certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Latacunga, febrero 26 del 2025



Myriam Gricelda Tayo Ugsha

C.C: 050408324-7



Melany Nicol Guanotoa Jacho

C.C: 172763931-0

CONTRATO DE DESIÓN NO EXCLUSIVA DE DERECHOS DE AUTOR

Comparecen a la celebración del presente instrumento de cesión no exclusiva de obra, que celebran de una parte **TAYO UGSHA MYRIAM GRICELDA**, identificado con cédula de ciudadanía No. 050408324-7 de estado civil soltera, a quien en lo sucesivo se denominará **EL CEDENTE**; y, de otra parte, la Doctora Idalia Eleonora Pacheco Tigselema, en calidad de Rectora, y por tanto representante legal de la Universidad Técnica de Cotopaxi, con domicilio en la Av. Simón Rodríguez, Barrio El Ejido, Sector San Felipe, a quien en lo sucesivo se le denominará LA CESIONARIA en los términos contenidos en las cláusulas siguientes:

ANTECEDENTES: CLÁUSULA PRIMERA. – **EL CEDENTE** es una persona natural estudiante de la carrera de Gestión del Talento Humano, titular de los derechos patrimoniales y morales sobre el trabajo de grado **PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: “EFECTOS DEL ESTRÉS FINANCIERO EN LOS DOCENTES MAYORES DE 50 AÑOS EN LAS UNIDADES EDUCATIVAS DE LA CIUDAD DE LATACUNGA”**, la cual se encuentra elaborada según los requerimientos académicos propios de la Facultad; y, las características que a continuación se detallan:

Historial Académico

Inicio de la carrera: Octubre 2021 – Marzo 2022

Finalización de la carrera: Octubre 2024 – Marzo 2025

Aprobación en Consejo Directivo: 03 de octubre del 2024

Tutora: Mtr. Martha Patricia Silva Guzmán

Tema: **“EFECTOS DEL ESTRÉS FINANCIERO EN LOS DOCENTES MAYORES DE 50 AÑOS EN LAS UNIDADES EDUCATIVAS DE LA CIUDAD DE LATACUNGA”**

CLÁUSULA SEGUNDA. - **LA CESIONARIA** es una persona jurídica de derecho público creada por ley, cuya actividad principal está encaminada a la educación superior formando profesionales de tercer y cuarto nivel normada por la legislación ecuatoriana la misma que establece como requisito obligatorio para publicación de trabajos de investigación de grado en su repositorio institucional, hacerlo en formato digital de la presente investigación.

CLÁUSULA TERCERA. - Por el presente contrato, **EL CEDENTE**, autoriza a **LA CESIONARIA** a explotar el trabajo de grado en forma exclusiva dentro del territorio de la República del Ecuador.

CLÁUSULA CUARTA. - **OBJETO DEL CONTRATO:** Por el presente contrato **EL CEDENTE**, transfiere definitivamente a **LA CESIONARIA** y en forma exclusiva los siguientes derechos patrimoniales; pudiendo a partir de la firma del contrato, realizar, autorizar o prohibir:

- a) La reproducción parcial del trabajo de grado por medio de su fijación en el soporte informático conocido como repositorio institucional que se ajuste a ese fin.
- b) La publicación del trabajo de grado.

c) La traducción, adaptación, arreglo u otra transformación del trabajo de grado con fines académicos y de consulta.

d) La importación al territorio nacional de copias del trabajo de grado hechas sin autorización del titular del derecho por cualquier medio incluyendo mediante transmisión.

e) Cualquier otra forma de utilización del trabajo de grado que no está contemplada en la ley como excepción al derecho patrimonial.

CLÁUSULA QUINTA. - El presente contrato se lo realiza a título gratuito por lo que LA CESIONARIA no se halla obligada a reconocer pago alguno en igual sentido EL CEDENTE declara que no existe obligación pendiente a su favor.

CLÁUSULA SEXTA. - El presente contrato tendrá una duración indefinida, contados a partir de la firma del presente instrumento por ambas partes.

CLÁUSULA SÉPTIMA. - CLÁUSULA DE EXCLUSIVIDAD. - Por medio del presente contrato, se cede en favor de LA CESIONARIA el derecho a explotar la obra en forma exclusiva, dentro del marco establecido en la cláusula cuarta, lo que implica que ninguna otra persona incluyendo sentido EL CEDENTE podrá utilizarla.

CLÁUSULA OCTAVA. - LICENCIA A FAVOR DE TERCEROS. - LA CESIONARIA podrá licenciar la investigación a terceras personas siempre que cuente con el consentimiento de EL CEDENTE en forma escrita.

CLÁUSULA NOVENA. - El incumplimiento de la obligación asumida por las partes en la cláusula cuarta, constituirá causal de resolución del presente contrato. En consecuencia, la resolución se producirá de pleno derecho cuando una de las partes comunique, por carta notarial, a la otra que quiere valerse de esta cláusula.

CLÁUSULA DÉCIMA. - En todo lo no previsto por las partes en el presente contrato, ambas se someten a lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, Código Civil y demás del sistema jurídico que resulten aplicables.

CLÁUSULA UNDÉCIMA. - Las controversias que pudieran suscitarse en torno al presente contrato, serán sometidas a mediación, mediante el Centro de Mediación del Consejo de la Judicatura en la ciudad de Latacunga. La resolución adoptada será definitiva e inapelable, así como de obligatorio cumplimiento y ejecución para las partes y, en su caso, para la sociedad. El costo de tasas judiciales por tal concepto será cubierto por parte del estudiante que lo solicitare.

En señal de conformidad las partes suscriben este documento en dos ejemplares de igual valor y tenor en la ciudad de Latacunga, a los 00 días del mes de febrero del 2025.

Myriam Gricelda Tayo Ugsha

EL CEDENTE

Dra. Idalia Pacheco Tigselema, Ph.D.

LA CESIONARIA

CONTRATO DE DESIÓN NO EXCLUSIVA DE DERECHOS DE AUTOR

Comparecen a la celebración del presente instrumento de cesión no exclusiva de obra, que celebran de una parte **GUANOTOA JACHO MELANY NICOL**, identificado con cédula de ciudadanía No. 172763931-0 de estado civil soltera, a quien en lo sucesivo se denominará **EL CEDENTE**; y, de otra parte, la Doctora Idalia Eleonora Pacheco Tigselema, en calidad de Rectora, y por tanto representante legal de la Universidad Técnica de Cotopaxi, con domicilio en la Av. Simón Rodríguez, Barrio El Ejido, Sector San Felipe, a quien en lo sucesivo se le denominará **LA CESIONARIA** en los términos contenidos en las cláusulas siguientes:

ANTECEDENTES: CLÁUSULA PRIMERA. – **EL CEDENTE** es una persona natural estudiante de la carrera de Gestión del Talento Humano, titular de los derechos patrimoniales y morales sobre el trabajo de grado **PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: “EFECTOS DEL ESTRÉS FINANCIERO EN LOS DOCENTES MAYORES DE 50 AÑOS EN LAS UNIDADES EDUCATIVAS DE LA CIUDAD DE LATACUNGA”**, la cual se encuentra elaborada según los requerimientos académicos propios de la Facultad; y, las características que a continuación se detallan:

Historial Académico

Inicio de la carrera: Abril 2021 – Agosto 2021

Finalización de la carrera: Octubre 2024 – Marzo 2025

Aprobación en Consejo Directivo: 03 de octubre del 2024

Tutora: Mtr. Martha Patricia Silva Guzmán

Tema: **“EFECTOS DEL ESTRÉS FINANCIERO EN LOS DOCENTES MAYORES DE 50 AÑOS EN LAS UNIDADES EDUCATIVAS DE LA CIUDAD DE LATACUNGA”**

CLÁUSULA SEGUNDA. - **LA CESIONARIA** es una persona jurídica de derecho público creada por ley, cuya actividad principal está encaminada a la educación superior formando profesionales de tercer y cuarto nivel normada por la legislación ecuatoriana la misma que establece como requisito obligatorio para publicación de trabajos de investigación de grado en su repositorio institucional, hacerlo en formato digital de la presente investigación.

CLÁUSULA TERCERA. - Por el presente contrato, **EL CEDENTE**, autoriza a **LA CESIONARIA** a explotar el trabajo de grado en forma exclusiva dentro del territorio de la República del Ecuador.

CLÁUSULA CUARTA. - **OBJETO DEL CONTRATO:** Por el presente contrato **EL CEDENTE**, transfiere definitivamente a **LA CESIONARIA** y en forma exclusiva los siguientes derechos patrimoniales; pudiendo a partir de la firma del contrato, realizar, autorizar o prohibir:

a) La reproducción parcial del trabajo de grado por medio de su fijación en el soporte informático conocido como repositorio institucional que se ajuste a ese fin.

b) La publicación del trabajo de grado.

c) La traducción, adaptación, arreglo u otra transformación del trabajo de grado con fines académicos y de consulta.

d) La importación al territorio nacional de copias del trabajo de grado hechas sin autorización del titular del derecho por cualquier medio incluyendo mediante transmisión.

e) Cualquier otra forma de utilización del trabajo de grado que no está contemplada en la ley como excepción al derecho patrimonial.

CLÁUSULA QUINTA. - El presente contrato se lo realiza a título gratuito por lo que **LA CESIONARIA** no se halla obligada a reconocer pago alguno en igual sentido **EL CEDENTE** declara que no existe obligación pendiente a su favor.

CLÁUSULA SEXTA. - El presente contrato tendrá una duración indefinida, contados a partir de la firma del presente instrumento por ambas partes.

CLÁUSULA SÉPTIMA. - CLÁUSULA DE EXCLUSIVIDAD. - Por medio del presente contrato, se cede en favor de **LA CESIONARIA** el derecho a explotar la obra en forma exclusiva, dentro del marco establecido en la cláusula cuarta, lo que implica que ninguna otra persona incluyendo sentido **EL CEDENTE** podrá utilizarla.

CLÁUSULA OCTAVA. - LICENCIA A FAVOR DE TERCEROS. - LA CESIONARIA podrá licenciar la investigación a terceras personas siempre que cuente con el consentimiento de **EL CEDENTE** en forma escrita.

CLÁUSULA NOVENA. - El incumplimiento de la obligación asumida por las partes en la cláusula cuarta, constituirá causal de resolución del presente contrato. En consecuencia, la resolución se producirá de pleno derecho cuando una de las partes comunique, por carta notarial, a la otra que quiere valerse de esta cláusula.

CLÁUSULA DÉCIMA. - En todo lo no previsto por las partes en el presente contrato, ambas se someten a lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, Código Civil y demás del sistema jurídico que resulten aplicables.

CLÁUSULA UNDÉCIMA. - Las controversias que pudieran suscitarse en torno al presente contrato, serán sometidas a mediación, mediante el Centro de Mediación del Consejo de la Judicatura en la ciudad de Latacunga. La resolución adoptada será definitiva e inapelable, así como de obligatorio cumplimiento y ejecución para las partes y, en su caso, para la sociedad. El costo de tasas judiciales por tal concepto será cubierto por parte del estudiante que lo solicitare.

En señal de conformidad las partes suscriben este documento en dos ejemplares de igual valor y tenor en la ciudad de Latacunga, a los 00 días del mes de febrero del 2025.

Melany Nicol Guanotoa Jacho

EL CEDENTE

Dra. Idalia Pacheco Tigselema, Ph.D.

LA CESIONARIA

AVAL DEL TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

En calidad de Tutor del Proyecto de Investigación sobre el título:

“EFECTOS DEL ESTRÉS FINANCIERO EN LOS DOCENTES MAYORES DE 50 AÑOS EN LAS UNIDADES EDUCATIVAS DE LA CIUDAD DE LATACUNGA”, de Tayo Ugsha Myriam Gricelda; Guanotoa Jacho Melany Nicol, de la carrera de Gestión del Talento Humano, considero que dicho Informe Investigativo es merecedor del aval de aprobación al cumplir las normas técnicas, traducción y formatos previstos, así como también ha incorporado las observaciones y recomendaciones propuestas en la pre-defensa.

Latacunga, 26 de febrero del 2025



Mtr. Martha Patricia Silva Guzmán

C.C: 1716407992

TUTORA

AVAL DE APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN

En calidad de Tribunal de Lectores, aprueban el presente Informe de Investigación de acuerdo a las disposiciones reglamentarias emitidas por la Universidad Técnica de Cotopaxi, y, por la Facultad de ciencias administrativas y económicas; por cuanto, los postulantes: Tayo Ugsha Myriam Gricelda; Guanotoa Jacho Melany Nicol, con el título del Proyecto de Investigación: **“EFECTOS DEL ESTRÉS FINANCIERO EN LOS DOCENTES MAYORES DE 50 AÑOS EN LAS UNIDADES EDUCATIVAS DE LA CIUDAD DE LATACUNGA”**, ha considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúne los méritos suficientes para ser sometido al acto de sustentación del trabajo de titulación.

Por lo antes expuesto, se autoriza grabar los archivos correspondientes en un CD, según la normativa institucional.

Latacunga, 26 de febrero de 2024

Para constancia firman:


Evelyn Alexandra Tovar Molina
LECTOR 1 (PRESIDENTE)


Angelita Elizabeth Romero Poveda
LECTOR 2 (MIEMBRO)


Keyán Ramiro Herrería Gallardo
LECTOR 3 (MIEMBRO)

AGRADECIMIENTO

Al llegar a esta parte final de la tesis quiero agradecer a la UTC por abrirme las puertas para estudiar una segunda carrera, también por enseñarme lo que es la educación pública y sobre todo a luchar por derechos colectivos.

A lo largo de estos años, aprendí a equilibrar mis responsabilidades entre ser estudiante, dirigente estudiantil y otras actividades importantes para mí, asumiendo cada rol con compromiso y pasión. No ha sido un camino fácil, pero cada sacrificio y obstáculo han valido la pena,

Quiero agradecer a mi familia, gracias por su paciencia, por su apoyo incondicional y creer en mí incluso en los momentos en los que yo misma dudaba, su cariño me ha motivado para seguir adelante.

A mis compañeros de lucha, quienes son mi familia en nuestro camino que elegimos como forma de vida, gracias por cada enseñanza, por cada conversación que me desafió a pensar diferente y a reafirmarme en nuestro camino.

A mis compañeros de clase, con quienes compartí horas de estudio, debates, angustias y alegrías. Con ustedes aprendí que el conocimiento se enriquece cuando se comparte y que la amistad se forja en los momentos más difíciles.

Finalmente, agradezco a la decisión que me trajo hasta aquí, este proyecto no es solo mío, es el reflejo de todo lo que he vivido, de las personas que se han sido parte de mi camino y de la conciencia que me impulsa a seguir trabajando por un mundo nuevo, esta tesis es solo un paso más en mi recorrido, pero sin duda es uno de los más significativos. Gracias a todos los que han sido parte de este viaje.

Myriam T.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, por darme la fortaleza y la perseverancia necesaria para alcanzar esta meta.

A mi familia, por su apoyo incondicional, su amor y su confianza en mí. En especial, a mis padres, quienes con su ejemplo me han enseñado el valor del esfuerzo y la dedicación.

A mis docentes, a mi tutora Mtr Martha Patricia Silva Guzmán, por compartir su conocimiento y guiarme en este proceso académico, donde he adquirido valiosos aprendizajes

A mis compañeros y amigos, por su apoyo, palabras de aliento y compañía en este camino.

A todos aquellos que, de una u otra manera, contribuyeron a la culminación de este proyecto, mi más sincero agradecimiento.

Melany G.

DEDICATORIA

Quiero dedicar este esfuerzo a la decisión y el compromiso con el proyecto que tenemos por una sociedad más justa, sin olvidar las razones que me trajeron hasta aquí.

Dedico esta tesis a mis padres por estar junto a mí en los días en los que sentía que no podía más y ser esa voz que me recuerda que soy capaz de lograr todo lo que me proponga, a mis hermanos Isaías, Mabel y en especial a Mel porque es quien está más de cerca en todo lo que hice durante este tiempo. También a mis abuelitos Manuel y Gricelda que siguen siendo mi inspiración en cada paso que doy y llevo conmigo sus enseñanzas.

A una persona especial que ha estado a mi lado desde el día en que decidí emprender este nuevo reto, gracias por tu apoyo incondicional, por tus palabras de aliento, tus consejos, por impulsarme a seguir adelante cuando las dudas aparecían y por ser ese compañero en esta travesía. Tu presencia ha sido un pilar fundamental en este proceso, cada palabra de aliento y gesto de apoyo han sido el impulso que muchas veces necesité para continuar.

A mis amigos, sobre todo a Mela porque llegó a mi vida y decidió quedarse, gracias por ser ese apoyo y compañía en cada paso, por celebrar mis logros como si fueran los tuyos y por estar ahí en los momentos en los que la carga parecía demasiado pesada y has hecho que este viaje sea más llevadero y significativo.

Y, sobre todo, dedico esta tesis a mi proyecto de vida y con esta meta alcanzada, reafirmo mi compromiso de seguir trabajando por lo que creo y por el futuro que quiero construir.

A todos ustedes, con gratitud infinita, les dedico este logro.

Myriam T.

DEDICATORIA

Este trabajo es el fruto de años de esfuerzo, dedicación y perseverancia, no ha sido un camino fácil, pero ha estado lleno de aprendizajes, desafíos y satisfacciones que hoy me permiten cerrar esta etapa con orgullo. Por ello, quiero dedicar este trabajo a las personas que han sido mi fuente de inspiración y apoyo incondicional. A mis padres, quienes con su amor, esfuerzo y sacrificio me han brindado la oportunidad de alcanzar mis metas. Gracias por inculcarme el valor del esfuerzo, la perseverancia, la paciencia y la honestidad, y por demostrarme que con determinación, dedicación y disciplina todo es posible, cada logro mío es también suyo. A mi familia, por ser mi refugio y mi motivación constante, por sus palabras de aliento y por recordarme siempre que los sueños se construyen con paciencia y dedicación.

A mis amigos, quienes han compartido conmigo risas, desvelos, alegrías y dificultades a lo largo de esta travesía, gracias por su apoyo por las palabras de ánimo en los momentos más difíciles, por las conversaciones que me han llenado de motivación y por acompañarme en cada paso de este camino. Ustedes han sido mi segunda familia, y me siento afortunada de contar con su amistad. A mis docentes, cuya orientación, paciencia y conocimiento han sido esenciales en mi formación. Gracias por compartir su experiencia y por sembrar en mí la pasión por el aprendizaje. Y, sobre todo, dedico este trabajo a mí misma, por cada esfuerzo realizado, por cada obstáculo superado y por nunca rendirme ante los desafíos. Este logro es una prueba de que, con determinación, compromiso y fe, los sueños pueden hacerse realidad. Hoy cierro este capítulo con gratitud y alegría, sabiendo que este no es el final, sino el comienzo de nuevas metas y desafíos.

Melany G.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

TÍTULO: “EFECTOS DEL ESTRÉS FINANCIERO EN LOS DOCENTES MAYORES DE 50 AÑOS EN LAS UNIDADES EDUCATIVAS DE LA CIUDAD DE LATACUNGA”

AUTORAS:

Myriam Gricelda Tayo Ugsha
Guanotoa Jacho Melany Nicol

1. RESUMEN

El estrés financiero aumenta las dificultades en la vida de los educadores mayores de 50 años que afectan sus resultados mentales, físicos y laborales. La inestabilidad laboral y la falta de educación económica causan ansiedad, depresión y diversos problemas de salud. Por lo que, en este estudio se analiza la forma en la que el estrés financiero afecta el bienestar de los docentes mayores de 50 años en las Unidades Educativas de la Ciudad de Latacunga. Muchos de estos profesionales enfrentan dificultades económicas significativas, lo cual repercute en su salud mental, física y desempeño laboral. Es un estudio de enfoque cuantitativo, el diseño no experimental y de tipo correlacional. Se aplicó a 100 docentes, la encuesta APR Financial Stress Scale que es una escala multidimensional de 24 preguntas con una confiabilidad alfa de Cronbach de 0.95, la cual evalúa aspectos emocionales, fisiológicos y relacionales del estrés financiero; también se utilizó el WHO-5, que es una herramienta de 5 preguntas, con alfa Cronbach 0.83, que está diseñado para detectar síntomas de bienestar y depresión. Los resultados mostraron que el 65% de los maestros tienen un alto estrés financiero y el 45% tiene síntomas de ansiedad y depresión. Además, el 52% informa dificultades para centrarse en la clase y el 38% expresó insomnio o fatiga crónica. Por lo que, se propone realizar programas de educación financiera, apoyo psicológico y asesoramiento económico. De igual manera que las instituciones implementen políticas que prioricen el bienestar de los docentes.

Palabras claves: estrés financiero, bienestar, educación financiera, desempeño laboral.

TECHNICAL UNIVERSITY OF COTOPAXI

FACULTY OF ADMINISTRATIVE SCIENCES

TITLE: “EFFECTS OF FINANCIAL STRESS ON TEACHERS OVER 50 YEARS OF AGE IN THE EDUCATIONAL UNITS OF THE CITY OF LATACUNGA”

AUTHORS

Myriam Gricelda Tayo Ugsha

Melany Nicol Guanotoa Jacho

ABSTRACT

Financial stress increases the difficulties in the lives of educators over 50 years old and affects their mental, physical, and work performance. Job instability and lack of financial education cause anxiety, depression, and various health problems. Therefore, this study analyses how financial stress affects the well-being of teachers over 50 in the Educational Units of the City of Latacunga. Many of these professionals face significant economic difficulties affecting their mental and physical health and work performance. This is a quantitative, non-experimental, correlational study. The APR Financial Stress Scale, a multidimensional 24-question scale with a Cronbach's alpha reliability of 0.95, which assesses emotional, physiological, and relational aspects of financial stress, was administered to 100 teachers. The WHO-5, a 5-question tool with a Cronbach's alpha of 0.83, was also used, and it is designed to detect symptoms of well-being and depression. The results showed that 65% of the teachers have high financial stress, and 45% have symptoms of anxiety and depression. In addition, 52% report difficulties in focusing in class, and 38% report insomnia or chronic fatigue. Therefore, financial education programs, psychological support, and financial counseling are proposed. Institutions should also implement policies that prioritize the well-being of teachers.

Key words: Financial Stress, Well-Being, Financial Education, Job Performance.

Contenido

1. RESUMEN	xiii
ABSTRACT	xiv
Índice de Tablas	xviii
Índice de Gráficos	xix
2. INFORMACIÓN GENERAL	1
3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	2
3.1. Beneficiarios del proyecto	3
3.2. Justificación de la investigación	4
3.3. Formulación del problema de investigación	5
3.4. Objetivo General	6
3.5. Objetivos Específicos	6
4. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO TÉCNICA	7
4.1. Antecedentes de la investigación	7
4.2. Marco teórico	9
4.2.1. Estrés financiero	11
4.2.2. Dimensiones del estrés financiero	13
4.2.3. Impacto en la Salud Mental	17
4.2.4. Relación entre Estrés Financiero y Bienestar General	18
4.2.5. Bienestar	18
4.2.6. Tipos de Bienestar: Físico, Emocional y Social	20
4.2.7. Impacto del Estrés Financiero en Cada Tipo de Bienestar	20
4.2.8. Estrategias para manejar el estrés financiero en contextos educativos	21
4.2.9. Estrategias de gestión para mitigar el estrés financiero	22
4.2.10. Estresores financieros	23
4.2.11. Efectos del estrés financiero en el bienestar de los docentes	24
4.2.12. Impacto del estrés financiero	26
5. MARCO METODOLÓGICO	28
5.1. Enfoque de la investigación	28
5.2. Diseño de la investigación	28
5.3. Tipo de la investigación	28
5.4. Hipótesis	28
5.5. Población	28

5.6.	Muestra	29
5.7.	Técnicas e instrumentos.....	30
5.8.	Procesamiento de la información y análisis estadístico.....	31
5.9.	Alfa de Cronbach del instrumento del Estrés y Bienestar Financiero	32
5.10.	Instrumento de Índice Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)	34
6.	ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	35
6.1.	Análisis de resultados.....	35
6.2.	Características Sociodemográficas.....	35
6.3.	Estrés Financiero	36
6.3.1.	Reacción Afectiva	36
6.3.2.	Conducta relacional.....	37
6.3.3.	Respuesta Fisiológica.....	38
6.3.4.	Índice De Bienestar.....	39
6.3.5.	Análisis comparativo.....	41
6.3.6.	Pruebas de normalidad.....	41
6.3.7.	Correlación entre dimensiones.....	45
6.3.8.	Discusión de resultados.....	46
6.3.9.	Resultados esperados.....	47
7.	PROPUESTA	48
7.1.	Tema de la propuesta.....	48
7.2.	Objetivos de la Propuesta	49
8.	Programas Propuestos	49
8.1.	Programa de Educación Financiera:	49
8.1.1.	Implementación y Evaluación:.....	51
8.1.2.	Presupuesto para el Programa de Educación Financiera.....	52
8.2.	Programas de Apoyo Psicológico:	52
8.2.1.	Estructura del Programa.....	52
8.2.2.	Presupuesto estimado del Programa de Apoyo Psicológico Emocional.....	55
8.3.	Políticas Institucionales:	55
8.3.1.	Presupuesto estimado para la implementación de políticas institucionales.....	56
8.4.	Implementación de la Propuesta	56
8.4.1.	Descripción de los pasos necesarios para implementar las estrategias propuestas.....	57
8.4.2.	Identificación de recursos necesarios (financieros, humanos y materiales).....	58

8.4.3. Organización del cronograma de actividades y responsabilidades.....	58
8.5. Evaluación del Impacto.....	59
9. CONCLUSIONES.....	60
10. RECOMENDACIONES.....	62
11. BIBLIOGRAFÍA.....	63

Índice de Tablas

Tabla 1.	Objetivos Específicos	6
Tabla 2.	Población de estudio	29
Tabla 3.	Escala de medición	32
Tabla 4.	Edad	35
Tabla 5.	Genero.....	35
Tabla 6.	Institución Educativa.....	36
Tabla 7.	Análisis comparativo de genero.....	41
Tabla 8.	Programa de Educación Financiera	50
Tabla 9.	Presupuesto para el Programa de Educación Financiera.....	52
Tabla 10.	Presupuesto estimado del Programa de Apoyo Psicológico Emocional	55
Tabla 11.	Políticas Institucionales.....	55
Tabla 12.	Presupuesto estimado para la implementación de políticas institucionales	56
Tabla 13.	Evaluación del Impacto	59

Índice de Gráficos

Gráfico 1.	Tamaño de la muestra	30
Gráfico 2.	Ítems del instrumento aplicado en SPSS.....	31
Gráfico 3.	Ítems del instrumento en escala de likert para SPSS.....	32
Gráfico 4.	Alfa de Cronbach APR	32
Gráfico 5.	Alfa de Cronbach WHO-5.....	33
Gráfico 6.	Prueba de KMO y Bartlett APR.....	34
Gráfico 7.	Prueba KMO y Bartlett WHO-5.....	34
Gráfico 8.	Baremo Reacción Afectiva.....	36
Gráfico 9.	Baremo de la conducta relacional.....	37
Gráfico 10.	Resumen de la respuesta Fisiológica	38
Gráfico 11.	Baremo del bienestar financiero.....	39
Gráfico 12.	Prueba de Normalidad Reacción Afectiva.....	41
Gráfico 13.	Prueba de Normalidad Conducta Relacional Interpersonal	42
Gráfico 14.	Prueba de Normalidad Respuestas Fisiológicas.....	42
Gráfico 15.	Prueba de Normalidad del Instrumento WHO-5	43
Gráfico 16.	Prueba de Normalidad Variable Estrés Financiero.....	43
Gráfico 17.	Prueba de Normalidad por Variable Bienestar	44
Gráfico 18.	Prueba de Normalidad de las Variables	44
Gráfico 19.	Prueba de normalidad de los Instrumentos de Estrés Financiero y Bienestar.....	45
Gráfico 20.	Correlación entre dimensiones.....	46
Gráfico 21.	Implementación de la propuesta	57

2. INFORMACIÓN GENERAL

Título del Proyecto:

Efectos del estrés financiero en los docentes mayores de 50 años en las unidades educativas de la ciudad de Latacunga.

Fecha de inicio: abril 2024

Fecha de finalización: marzo 2025

Lugar de ejecución:

Barrio: El Ejido; **Parroquia:** Eloy Alfaro; **Cantón:** Latacunga; **Provincia:** Cotopaxi; **Zona:** 3; **Institución:** Universidad Técnica de Cotopaxi.

Facultas que auspicia:

Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas.

Carrera que Auspicia:

Carrera de Gestión del Talento Humano

Proyecto de investigación generativo vinculado (si corresponde):

No aplica

Grupo de investigación:

No aplica

Equipo de Trabajo:

Martha Patricia Silva Guzmán C.C. 171640799-2

Myriam Gricelda Tayo Ugsha C.C. 050408324-7

Melany Nicol Guanotoa Jacho C.C. 172763931-0

Área de Conocimiento:

Administrativo / Gestión del Talento Humano

Línea de investigación:

Administración y economía para el desarrollo sostenible de organizaciones

Sub líneas de investigación de la Carrera (si corresponde):

Estudios del trabajo y Gestión Humana en las organizaciones del siglo XXI.

3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El estrés financiero es una preocupación creciente entre los trabajadores mayores de 50 años, especialmente en las Unidades Educativas de la ciudad de Latacunga. Este fenómeno se manifiesta a través de la ansiedad, la depresión y otros problemas de salud mental y física, que afectan negativamente el desempeño laboral y la calidad de vida de los individuos. La falta de recursos financieros adecuados y la incertidumbre económica agravan esta situación, generando un ciclo de estrés que es difícil de romper.

El estrés financiero es una afección que se presenta en todas las personas de diversas edades y profesiones a nivel mundial, esto generado un impacto considerable en el bienestar físico y mental. A nivel internacional, estudios han evidenciado que este tipo de estrés, cuando se prolonga en el tiempo, se asocia con un incremento en la incidencia de los trastornos emocionales y físicos. A su vez esto ha afectado significativamente la calidad de los individuos (Wang et al., 2020). Además, en el contexto internacional de las crisis económicas puede acentuar estas condiciones generando una percepción de vulnerabilidad entre varios educadores que, a esta edad, buscan estabilidad para su futuro.

Por otra parte, en el contexto latinoamericano, la situación no es diferente; varios estudios realizados en países como Brasil y Argentina han demostrado que el estrés financiero se ha convertido en una de las principales causas de preocupación en todos los empleados y trabajadores de distintas empresas lo que ha tenido influencia en su productividad y en su bienestar general (Cruz y De André, 2021).

En el Ecuador, la realidad económica ha generado un ambiente propicio para que el estrés financiero se manifieste de diversas maneras entre los docentes, especialmente a aquellos mayores de 50 años. Según el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC, 2022), este grupo adulto ha experimentado una serie de cambios en las dinámicas laborales, donde la inseguridad en el empleo, el aumento del costo de vida y la valoración económica de sus ingresos han creado malestar financiero de forma significativa en los adultos. La situación económica del país, caracterizada por una tasa alta de desempleo. Según el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC, 2022), la disminuyó hasta diciembre de 2021, pero incrementó nuevamente a 5,4% en

enero de 2022 y una creciente inflación, ha provocado que los educadores enfrenten presiones financieras que pueden repercutir en su bienestar físico y mental.

El bienestar de los docentes, especialmente los de la tercera edad, es crítico, dado que este grupo es responsable de la formación de las nuevas generaciones y, por ende, su salud mental, física y emocional pueden influir en la calidad educativa. Durante el año 2023 un estudio en la universidad central del Ecuador reveló que el 64% de los docentes mayores a 50 años reportaron altos niveles de estrés financiero, lo que se traduce en problemas de salud mental y un deterioro en su rendimiento laboral (Pérez y Ríos, 2023). Este panorama revela la necesidad de explorar el impacto del estrés financiero para los maestros durante 50 años de unidades educativas en la ciudad de Latacunga. Comprender cómo está la presión económica y su afectación en la salud y desempeño.

Según un estudio de la Asociación Americana de Psicología, el 72% del estrés de los adultos está experimentando dinero relacionado con el dinero, lo que indica el tamaño del problema (Vorecol, 2024). En un contexto local, los empleados de unidades educativas enfrentan desafíos adicionales, ya que la presión mantiene la estabilidad financiera en el entorno educativo, donde los salarios a menudo no son competitivos y las oportunidades de progreso son limitadas. Además, la falta de programas de apoyo y educación financiera en estas instituciones contribuye a la perpetuación del estrés financiero.

Este panorama expone la necesidad de investigar de manera más profunda los efectos del estrés financiero en el bienestar de los docentes mayores de 50 años en las Unidades Educativas de la Ciudad de Latacunga. Comprender cómo esta presión económica afecta su salud y desempeño permitirá diseñar estrategias de intervención que fomenten un ambiente laboral más saludable y productivo. Así, se contribuirá al bienestar general de un grupo de profesionales que desempeña un papel fundamental en la sociedad ecuatoriana.

3.1. Beneficiarios del proyecto

La presente investigación está enfocada principalmente a 100 personas que cuentan con 50 años o más del cuerpo docente de las Unidades Educativas de la ciudad de Latacunga, provincia de Cotopaxi.

De esta población, se calcula alrededor de 49% son mujeres y 51% hombres, reflejando que la mayor población es masculina. Los beneficiarios directos serán los docentes mayores de 50 años de las unidades educativas de la ciudad de Latacunga, en donde se obtendrá información valiosa sobre cómo el estrés financiero afecta su bienestar, así como también se puede acceder a estrategias o recomendaciones para manejar su situación financiera y emocional; así como también las unidades educativas de la ciudad de Latacunga debido a que se podrán implementar medidas de apoyo para mejorar el bienestar de sus docentes, también pueden desarrollar políticas para reducir el impacto del estrés financiero en el desempeño laboral y finalmente las instituciones gubernamentales y organismos educativos quienes contarán con datos relevantes para diseñar programas de apoyo económico y psicológico para los docentes.

Los beneficiarios indirectos son las familias de los docentes debido a que esto puede ayudar a mejorar la calidad de vida de sus familias, también los estudiantes debido a que esto mejorará su desempeño beneficiando así la enseñanza; así también, los investigadores y académicos debido a que podrán usar estos resultados de estudio como referencia para futuras investigación sobre estrés financiero y bienestar docente.

3.2. Justificación de la investigación

Hoy en día existe una serie de contratiempos financieros que se vive a nivel mundial debido a la pandemia que ha causado el Covid-19, en la que las personas han tenido que enfrentar riesgos y pérdidas económicas en las que muchas empresas han caído en la quiebra, por lo que se considera que los problemas actuales que enfrenta la sociedad son causados por la pandemia y por la falta de un sistema de estrategia adecuado para el manejo eficiente de los fondos económicos personales (Salazar, et al., 2023).

El estrés financiero es un problema creciente que afecta a los trabajadores mayores de 50 años en las unidades educativas de la ciudad de Latacunga. Este fenómeno se manifiesta a través de la ansiedad, la depresión y otros problemas de salud mental y física, que afectan negativamente el desempeño laboral y la calidad de vida de los individuos (HumanNet, 2024). La investigación internacional muestra que el estrés financiero tiene un gran impacto en la salud física de los docentes mayores de 50 años. La situación económica y las fluctuaciones de Ecuador en el mercado laboral han empeorado el estrés financiero para los empleados mayores.

La importancia de este problema para la sociedad es la necesidad de mejorar la calidad de vida de los empleados de edad avanzada, debido a que representan una gran parte de la fuerza laboral, y tienen una tremenda experiencia y conocimiento. Prevenir el estrés financiero en esta población no solo mejorará su desarrollo, sino que también aumentará la productividad y la eficiencia en el entorno laboral.

Los objetivos de este estudio son identificar los factores que contribuyen a los trabajadores del estrés financiero de más de 50 años, analizar cómo este estrés afecta a sus estrategias de intervención física, mental y de buena manera y desarrolla estrategias de intervención para reducir este efecto. La metodología incluirá investigaciones y entrevistas con empleados, así como análisis estadístico para identificar modelos y contextos.

Los próximos beneficios incluyen una mejor comprensión de los factores que promueven el estrés financiero, el desarrollo efectivo de estrategias para poder reducirlo. Las variables afectadas incluyen la salud física y mental de los trabajadores, los resultados de su trabajo y la estabilidad financiera de sus familias. Este problema debe resolverse para poder mejorar la calidad de los docentes y aumentar su productividad dentro de las unidades educativas.

La importancia de esta investigación radica en su potencial para mejorar el bienestar de los trabajadores mayores y aumentar la eficiencia en el entorno laboral. Las limitaciones pueden incluir la disponibilidad de datos y la disposición de los trabajadores a participar en el estudio. Sin embargo, los beneficios superan estas limitaciones, ya que la investigación proporcionará información valiosa para desarrollar políticas y prácticas que mitiguen los efectos del estrés financiero.

Según (Coello, 2023) “Se debe abordar este problema mediante la ejecución de estrategias de apoyo, como talleres de educación financiera, asesoramiento y programas de bienestar laboral”, para mejorar la salud y el bienestar de los trabajadores mayores de 50 años en Latacunga.

3.3. Formulación del problema de investigación

¿Cuál es la correlación entre el estrés financiero y el bienestar de los docentes mayores de 50 años de las Unidades Educativas de la Ciudad de Latacunga?

3.4. Objetivo General

Identificar la correlación entre el estrés financiero y bienestar de los docentes mayores de 50 años de las Unidades Educativas de la Ciudad de Latacunga

3.5. Objetivos Específicos

Tabla 1. Objetivos Específicos

Objetivo Específico	Actividades	Cronograma	Productos
Fundamentar teóricamente los efectos del estrés financiero y el bienestar de los docentes mayores de 50 años	<ul style="list-style-type: none"> Revisión inicial del planteamiento del problema y discusión sobre las variables clave del proyecto (estrés financiero y bienestar). Elaboración de la fundamentación teórica y selección de instrumentos de medición. Revisión de avances en la recolección de datos preliminares y evaluación de encuestas. 	Del 14 de octubre al 29 de noviembre de 2024	Marco Teórico
Determinar los niveles de estrés financiero y el bienestar en los docentes mayores de 50 de las Unidades Educativas de la Ciudad de Latacunga	<ul style="list-style-type: none"> Elaboración de la fundamentación teórica. Organización de los datos recolectados y preparación de bases de datos preliminares. Discusión de resultados preliminares y análisis de los niveles de estrés financiero y bienestar. Consolidación del análisis estadístico y preparación de gráficos. 	Del 01 al 31 de diciembre	Niveles de estrés financiero y el bienestar en los docentes mayores de 50 de las Unidades Educativas de la Ciudad de Latacunga
Proponer programas para la mitigación del estrés financiero en el bienestar de los docentes mayores de 50 años de las Unidades Educativas de la Ciudad de Latacunga.	<ul style="list-style-type: none"> Revisión de la redacción de resultados y discusión sobre conclusiones. Redacción del informe final y ajuste de resultados según observaciones. Revisión detallada del informe final. Integración de secciones finales y verificación de normas de presentación. 	Del 03 de enero al 28 de febrero del 2025	Programas para la mitigación del estrés financiero en el bienestar de los docentes mayores de 50 años de las Unidades Educativas de la Ciudad de Latacunga.

4. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO TÉCNICA

4.1. Antecedentes de la investigación

La preocupación por las finanzas se ha intensificado como fuente de estrés debido a la pandemia, recesión e inflación. Este estrés financiero se relaciona con dificultades para cumplir compromisos básicos y tensiones por cambios negativos en la situación económica, afectando el bienestar, satisfacción vital y productividad laboral (Catellanos et. al., 2024).

De acuerdo con el boletín de (Millardk, 2023), de la Serie de Salud Mental publicado en 2023, se realiza el estudio de “Estrés Financiero: Comprendiendo el Impacto en la Salud Mental de Su Hijo y Ayudarlo a Lidiar con las Dificultades Financieras”, realizado en Estados Unidos en el que se menciona;

Que, el estrés financiero surge de dificultades que incluyen pérdida del trabajo y deudas que aumentan, que causan tensión emocional, y la importancia de reconocer los efectos en la salud mental de las personas. El estudio empleó un enfoque cuantitativo, recopilando datos a través de encuestas estructuradas. La población objetivo incluyó a individuos de diversas edades y contextos socioeconómicos. Los hallazgos revelaron que las preocupaciones financieras pueden causar ansiedad crónica e incluso depresión, afectando negativamente el bienestar emocional y mental de los individuos. Sin embargo, menciona la necesidad de buscar apoyo de consejeros financieros, y psicológicos para guiar y ayudar a sobrellevar este tipo de impactos, con el fin de mitigar riesgos. (p. 1-2)

Según Kwan y Alegre, (2023) En su estudio titulado " Finanzas personales y su relación con el estrés laboral" realizada en Paraguay mencionan que;

La gestión de finanzas personales es clave en la estabilidad financiera y bienestar emocional, sin un manejo efectivo de las finanzas la salud física y mental será afectada por el estrés laboral y las decisiones económicas, especialmente en tiempos de crisis. El propósito de la investigación fue examinar la conexión entre las finanzas personales y el estrés en el trabajo, además de identificar los elementos que afectan esta relación. Se aplicó un enfoque cualitativo como método y se llevaron a cabo análisis documentales de treinta artículos, tesis e informes relacionados con finanzas personales y estrés laboral del período

2018-2022. Los hallazgos de los estudios revisados indican que hay una relación significativa entre las finanzas personales y el estrés en el trabajo, la cual estaría determinada por factores como la educación financiera, la planificación de las finanzas, la carga laboral excesiva, la escasez de autonomía y el conflicto en el ámbito laboral. Por esta razón, se sugiere que las organizaciones lleven a cabo programas de formación en finanzas y fomenten un entorno de trabajo positivo para disminuir el estrés relacionado con la economía y potenciar la gestión de los recursos económicos. (p. 99-107).

Según Mejía Córdova (2017) con el tema de investigación “Relación entre Estrés Financiero y el Bienestar de los Empleados de Petróleos Mexicanos en el sureste de México”, menciona en su estudio que:

La economía de los mexicanos sufrió tras la crisis de 2008 debido a la pérdida del poder adquisitivo, endeudamiento y mal uso de créditos. En 2016, el bajo precio del petróleo y la depreciación del peso agravaron la situación. Además, afirma que El estrés financiero aumenta por endeudamiento, bajos ahorros y recesión; las empresas deben mejorar el bienestar financiero de empleados. Realizó un estudio con el objetivo de analizar la relación entre el bienestar y el estrés financieros en empleados de la industria petrolera en el sureste de México. Utilizó una metodología cuantitativa, aplicando un modelo de ecuaciones estructurales para evaluar las variables involucradas. La población del estudio estuvo conformada por trabajadores petroleros de la región mencionada. Los resultados indicaron una relación negativa significativa del 60% entre el bienestar y el estrés financieros, sugiriendo que, a menor bienestar financiero, el estrés financiero de los empleados se incrementa. (p. 4).

Carrillo et al. (2019), investigaron el estrés laboral en docentes de Educación General (EGB) del Departamento de Educación de San Jacinto en el siglo XXI, Santo Domingo. En el cual utilizaron un enfoque cuantitativo con una muestra de 65 descubrieron que algunas de las tareas administrativas eran la principal causa del estrés laboral, que afectó especialmente a las mujeres (35%). Por otro lado la adaptación del trabajo afectó a los maestros de 40 a 50 años. Los maestros, con 10 a más de 15 años, indicaron que su trabajo de trabajo interrumpió su rendimiento debido al dominio de baja tecnología. El resumen crea maestros menos experimentados que enfatizan la

responsabilidad administrativa, mientras que la adaptación al trabajo crea estrés para los maestros mayores. Si bien los diferentes estudios han tratado los niveles de estrés para los maestros, es importante sumergirse en las causas que causan esta tensión en el cuerpo de enseñanza. Por tanto, el enfoque de este estudio radicará en el análisis de los factores específicos que desencadenan el estrés en los profesores de educación básica, con el propósito de obtener una comprensión más profunda y completa de este fenómeno. (Carrillo, Obaco, & Ponce, 2019).

4.2.Marco teórico

El estrés financiero se centra en un fenómeno que va creciendo de manera progresiva y que da mucha relevancia al ámbito educativo: en ese sentido se puede mencionar que el estrés financiero y sus efectos en el bienestar de los docentes mayores a 50 años tiene una gran importancia del tema porque radica en los pilares fundamentales de la formación de las nuevas generaciones coma y el bienestar físico y emocional de los docentes es fundamental para mantener la calidad educativa (Cruz y De André, 2021).

Según Kim, et. al., (2006), mencionan que existe una relación entre el estrés financiero y el absentismo laboral debido a que dedican horas laborales a gestionar sus finanzas personales, lo que disminuye el tiempo que pasan en el trabajo. Los hallazgos proponen ciertas recomendaciones sobre cómo ofrecer educación financiera y apoyo a los trabajadores que enfrentan problemas económicos, puesto que la disminución de la productividad podría afectar su ingreso.

En la actualidad, las personas no ven como indispensable un enfoque estratégico para el asunto del estrés financiero. Este debería establecerse como un modelo de inclusión, que se comprometa a elevar los valores del talento humano disponible, sin hacer distinciones, eliminando las diferencias por edad, funciones laborales y relaciones sociales. A medida que pasan los años los educadores envejecen por naturaleza coman y esto también influye a que enfrenten desafíos financieros, como la planificación de su jubilación, el aumento de costos de la vida y la posible falta de recursos para una atención médica necesaria (Pérez y Ríos, 2023).

Por otra parte, se puede definir al estrés financiero como el desarrollo de angustia y ansiedad provocadas por distintas dificultades económicas, pueden generar consecuencias significativas e importantes en la salud mental y emocional de los docentes (Wang et al., 2020).

Particularmente esta problemática tiene gran influencia en docentes adultos mayores, quienes no solo enfrentan presiones externas relacionadas con su situación financiera, sino que también son debido a la carga emocional que conlleva la enseñanza. Resulta primordial explorar cómo estas dificultades financieras influyen en el bienestar general y, por ende, en su desempeño académico, lo cual justifica la relevancia de esta investigación.

Este concepto se refiere a la presión y ansiedad que experimentan las personas debido a problemas económicos. Según Morales (2023), el estrés financiero puede ser causado por deudas excesivas, falta de ahorros y bajos ingresos, lo que afecta negativamente la salud mental y física de los individuos.

Factores de Riesgo Psicosocial

Villalobos (2004) indican que los factores de riesgo psicosociales representan un riesgo si, bajo ciertas circunstancias, afectan negativamente la salud de los trabajadores, la salud cognitiva, conductual y fisiológica. Por esta razón, están directamente relacionados con una reacción de estrés en las personas.

Según la Resolución 2646 del año 2008, el estrés incluye algunas reacciones al nivel fisiológico, psicológico y conductual, el mismo que afecta a la interacción entre varios factores asociados con los intentos del empleado para adaptarse a los requisitos del trabajo. En este sentido, Villalobos (2005) plantea que los factores psicosociales en el trabajo deben ser comprendidos desde un enfoque sistémico que contemple los posibles elementos y relaciones que influyen en la experiencia laboral de los trabajadores. Como resultado, se plantea se haga un modelo de prueba para la creación de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica que comprende los factores de riesgo psicosocial en tres componentes básicos: el individuo, el trabajo y el entorno.

Álvarez (2006) define los factores psicosociales de riesgo en el ámbito laboral como “aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de las tareas, y que afectan el bienestar o la salud (física, psíquica y social) del trabajador, como al desarrollo del trabajo” (p. 53).

Según Álvarez (2006), entre los factores psicosociales se incluyen: “La carga mental de trabajo, la autonomía temporal, el contenido del trabajo, la supervisión – participación, la definición de rol, el interés por el trabajador, las relaciones personales y los turnos rotativos” (p. 54).

Bohlander, Snell y Sherman (2001) indican que “las causas de las tensiones son muchas; sin embargo, las principales son cargas de trabajo y presiones excesivas, despidos, reestructuración organizacional y las condiciones económicas globales” (p. 500).

Los factores de trabajo psicosociales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) son las circunstancias y requisitos que los empleados perciben sus tareas. Aunque no siempre se perciben como negativos, si es así, están asociados con la presencia de peligro y daño a la salud.

Caballero et al. (2009) identificó que la falta de reconocimiento es un factor de riesgo psicosocial en los docentes universitarios, lo que se acompaña de desgaste físico, indolencia e incremento del sentimiento de culpa. Además, se ha señalado que el poco reconocimiento, una imagen deteriorada (Martínez, 2003), la indiferencia organizacional (Barron, 2004) y las expectativas laborales incumplidas (Extremera et al., 2010) son impulsores de cuadros de estrés. Según González (2008), los docentes experimentan tensión cuando no reciben los beneficios esperados, lo que genera frustración y condiciona la enseñanza.

4.2.1. Estrés financiero

Es una reacción emocional negativa a las dificultades o preocupaciones relacionadas con el dinero. Se manifiesta como un sentimiento de ansiedad, miedo o sufrimiento causado por una discapacidad percibida o real de satisfacer las necesidades básicas, pagar deudas o lograr objetivos financieros. Este tipo de estrés puede surgir de la presión por administrar los recursos de manera eficiente, la incertidumbre sobre el futuro financiero, la comparación con otros o el miedo a perder lo que se ha logrado (Contabilidad y Finanzas, 2024).

Para Naula et al., (2020), el estrés financiero tiene ciertas directrices según varios estudios que mencionan:

“El concepto 'dificultad financiera', que se traduce como 'estrés financiero', presenta diversas implicaciones en la literatura. Fama y French (1992, 1993) lo asocian a alto apalancamiento y una elevada ratio book to market. Alaka et al. (2018) lo consideran sinónimo de fallo empresarial. Chan y Chen (1991) lo vinculan a la incapacidad de pagar dividendos, mientras que Sun et al. (2014) lo definen como dificultades financieras, incluyendo incumplimientos de deudas y liquidaciones. Carmichael (1972) menciona insuficiencia de liquidez y capital” (págs. 461-490.).

Por otra parte, Naula et al., (2020), menciona que, el estrés financiero a largo plazo puede llevar a la bancarrota y se define a la “quiebra” como un procedimiento legal cuando un deudor no puede cumplir sus obligaciones con los acreedores, así mismo en su investigación señala que el estrés financiero es un término ambiguo en ciertos mercados. Aunque puede sugerir fallas como insolvencia o bancarrota, su significado sigue siendo confuso.

Según el contexto educativo las causas del estrés financiero se habían identificado como múltiples y complejas. una de las principales causas era la inseguridad laboral, especialmente en el caso de los docentes que experimentaban cambios en las políticas educativas y los distintos recortes presupuestarios, lo que generaba incertidumbre sobre un futuro económico para el docente (Cruz y De André, 2021). También muchos educadores enfrentaban situaciones de una fuerte carga financiera debido al alto costo de vida, que no siempre es compensado por un incremento proporcional de sus salarios (Liu y Hu, 2023). En ese sentido esta situación complicaba la responsabilidad de mantener a las familias y planificar gastos relacionados con la salud, especialmente para aquellos docentes mayores a 50 años que sea preocupaban por la jubilación (Pérez y Ríos, 2023).

Finalmente, la falta de la educación financiera adecuada en el personal docente también ha contribuido a crear espacios de conciencia económica ya que los docentes a menudo no cuentan con herramientas necesarias para gestionar sus recursos de manera eficiente y prevenir el sobre endeudamiento (Howell y McCarthy, 2021). Por lo que considerando el contexto anterior se puede mencionar que estos factores han creado un ambiente propicio para el estrés financiero y los educadores.

Las consecuencias del estrés financiero en la vida diaria de los docentes mayores de 50 años se han manifestado de otras maneras que afectan tanto su salud mental como los resultados del trabajo. Primero, el estrés financiero se debió a un aumento significativo en la alarma y la depresión de los maestros. La presión constante enfrentó dificultades financieras causó a muchos maestros que experimentaron los síntomas de agotamiento emocional y físico, lo que resultó en una reducción de su bienestar general (Wang et al., 2020).

Además, este tipo de estrés financiero tuvo un impacto negativo en la productividad de los maestros y los indicadores de trabajo. Se observó que aquellos involucrados en preocupaciones financieras a menudo mostraron una falta de concentración y motivación que afectó su enseñanza y relaciones con los estudiantes (Pérez y Ríos, 2023). La incapacidad de enfrentar desafíos financieros también afectó sus vidas personales y creó tensiones en las relaciones familiares debido a las preocupaciones sobre la capacidad de dar y mantener hogares (Cruz y André, 2021).

4.2.2. Dimensiones del estrés financiero

- **Dimensión de Reacción Afectiva**

Respecto a la dimensión afectiva, Gamboa Araya (2014) apunta que esta incluye actitudes, creencias, apreciaciones, gustos, preferencias, emociones, sentimientos y valores. La autora, basada En algunos estudios que se consultan, determine el término dimensión afectiva “un extenso rango de sentimientos y humores (estados de ánimo) que son generalmente considerados como algo diferente de la pura cognición” (Gamboa Araya, 2014), donde no solo se tienen en cuenta los sentimientos y las emociones, sino también las creencias, las actitudes, los valores y los aprecio

El miedo al fracaso en dicha disciplina es una construcción afectiva complicada basada en varios factores como el contexto familiar, las características de los estudiantes y la práctica de los profesores, los cuales deben ser considerados y abordados para comprender las distintas situaciones que ocurren en el aula de matemáticas (Gamboa Araya, 2014)

Designamos como afectividad aquel tipo de actividad vital en el que la realidad exterior “entra” en el sujeto y “le afecta”. Cambia su interior y da de manera diferente al mundo que te rodea. Las experiencias afectivas pueden entenderse en respuesta a una demanda mundial; Pero también tiene una connotación activa "preguntar", "esperar" algo en el mundo arraigado

exactamente quién soy y “me sé”. Es un modo de estar, un modo de sentirse en la realidad (Sanguineti, s. f.).

Rubio (2022) menciona que hay variables que influyen de manera determinante en la afectividad de una persona, algunas de estas son:

- Pérdida de autonomía personal.
- La necesidad de un tercero para llevar a cabo sus actividades básicas diarias.
- Perder familiares y amigos.

Estos y otros aspectos afectan el estado de ánimo del viejo y cómo se enfrenta a su futuro.

La eficiencia es una parte esencial del desarrollo emocional humano. Dado que sus actividades de nacimiento reciben como prueba de amor, se convierten en estímulos de emociones que contribuyen a su confianza. Sin embargo, esta es una etapa en la que la vejez tiene más cambios psicológicos, biológicos y sociales. Durante estos cambios, el adulto mayor debe contar con el apoyo de su familia y su grupo social más cercano (Álvarez & Díaz, 2022).

- **Dimensión de Relacional Interpersonal**

La dimensión las relaciones con la categoría de relaciones interpersonales se refieren a las diversas condiciones establecidas para Ortiz-Yanez, Ruiz-Alarcón y Guamán-Guamán (2019) están relacionadas con los aspectos de interacción establecidos en la participación de la coexistencia, las reglas de actividad y la enseñanza. Ahora bien, las experiencias de aprendizaje con categoría de sujetos de aprendizaje, en cuanto a eso, Blanco (2006), citado por Córdoba, Lara y García (2017), afirma que “las barreras al aprendizaje y participación aparecen en la interacción entre el alumno y los distintos contextos: personas, políticas, instituciones, culturas, circunstancias sociales y económicas que afectan a sus vidas” (p. 84).

Las relaciones interpersonales positivas entre pares y con la intervención del docente generan un compartimiento de saberes de forma fluida y directa, en la cual el intercambio de conocimientos y emociones también forma parte de la interrelación de todos los actores educativos (Córdoba, Lara, & García, 2017).

Hablar de relaciones interpersonales es adentrarse en el campo de la vinculación entre personas que comparten e intercambian su tiempo, pensamientos, sentimientos y acciones con el fin de satisfacer necesidades o requerimientos para generar un ambiente propicio y sostener buenas relaciones con los diferentes involucrados en el proceso educativo (Hurtado Rosero, 2022, p. 5).

Las condiciones interpersonales se encuentran en las actividades de la mayoría de las personas; Obakpolo (2015) enfatiza que las buenas condiciones interpersonales son muy útiles en la esfera personal e institucional. Las relaciones dentro de una Institución Educativa (IE) deben ser uno de los pilares fundamentales para el buen funcionamiento académico y administrativo, ya que un buen clima laboral proporciona un ambiente armónico para trabajar (Hurtado Rosero, 2022, p. 7).

Bernardina (2012), en su estudio en España, señala la importancia de las relaciones interpersonales del docente en la institución educativa como factor de satisfacción laboral, sobre todo con los alumnos y los padres de los alumnos; también establece que es importante mantener buenas relaciones con la dirección y sus colegas. Castro et al. (2021), en su investigación en Perú, determinaron que las relaciones interpersonales no son apropiadas y que esto afecta el desempeño laboral docente. Finalmente, consideran que el desempeño laboral de los docentes en las diferentes actividades pedagógicas no es óptimo (Hurtado Rosero, 2022, p. 9).

- **Dimensión de Respuestas Fisiológicas**

La regulación emocional se conceptualiza como proceso (Gross, 1998a, 1998b; Gross et al., 2011) y como habilidad (Rey & Extremera, 2011; Weise & Sánchez-Busqués, 2013). Como procedimiento, se define en los siguientes términos: “proceso que influye directamente en las emociones que tenemos, cuando las tenemos y la forma en que las experimentamos y expresamos” (Gross et al., 2011, p. 767). En este sentido, la regulación emocional es una capacidad para modular la respuesta fisiológica que se relaciona con la emoción e implica el uso de ciertas estrategias para dar una respuesta ajustada al contexto y a la organización de dichas estrategias para lograr metas a nivel social (Thompson, 1994; Vera et al., 2021).

Espinio, Pernes y Gonzales (2018) menciona que las reacciones fisiológicas incluyen reacciones neuroendocrinas y las asociadas con el sistema nervioso autónomo, como la

presión arterial, la frecuencia cardíaca, la actividad del estómago y el intestino y los dolores de cabeza. El efecto de esta respuesta sobre la salud puede ser fatal, ya que deteriora el sistema inmunológico, lo que podría causar enfermedades (Espinoza et al., 2018, p. 708).

Los trastornos del sueño pueden presentarse por alteraciones fisiológicas y psicosomáticas; este problema incide de manera directa en la calidad educativa a través de menor interés en los alumnos, ausentismo, bajo desempeño y actitudes negativas con respecto a sus compañeros de trabajo (Vallejo et al., 2021).

Las respuestas fisiológicas son cambios y ajustes que ocurren en el cuerpo como resultado de varios estímulos o situaciones. Estas respuestas son controladas por el sistema nervioso y los sistemas de regulación del cuerpo, como el sistema cardiovascular, el sistema respiratorio, el sistema endocrino y otros (Fidias Formación, s.f.).

Algunos ejemplos de reacciones fisiológicas son:

- Responder al estrés: Cuando una persona entra en una situación estresante o amenazante, el cuerpo activa más mecanismos fisiológicos para prepararse para una acción rápida. Puede aumentar la frecuencia cardíaca, la presión arterial y el sudor y preparar el cuerpo para la acción (Fidias Form S.F.).
- Reacción de gimnasia: Mientras la persona hace el ejercicio, el corazón bombea más sangre para así proporcionar de oxígeno y nutrientes para los músculos activos. Pulso y crecimiento respiratorio y sudor corporal para regular la temperatura (Fidias Fidias, S.F.).
- Reacción al frío o al calor: En las condiciones de frío, el cuerpo tiende a tirar de los vasos sanguíneos periféricos y así logra aumentar la producción de calor interno. En condiciones de calor, el cuerpo generalmente suda para enfriar y reducir la temperatura corporal (Fidias Fidias, S.F.).
- Reacción digestiva: cuando terminamos de comer el sistema digestivo empieza a liberar enzimas y hormonas para así descomponer los alimentos y absorber nutrientes. El flujo sanguíneo se centra en el sistema digestivo para facilitar este proceso (Formación Fidias, S.F.).

- La respuesta al miedo o los peligros: se activa en situaciones con miedo o peligro, "lucha o vuelo", que causa la liberación de corazón, respiración y hormona del estrés para preparar el cuerpo para la función rápida (Formación Fidia, S.F.).
- Reacción de sueño: durante el sueño, el cuerpo pasa en varias etapas con actividad cerebral, cambios cardíacos y respiratorios. Además, el cuerpo sufre procesos de reparación y restauración (Fidium Training, S.F.).

4.2.3. Impacto en la Salud Mental

El estrés financiero llega a tener un impacto muy significativo en la salud de los maestros mayores de 50 años. Las preocupaciones económicas personales afectan su capacidad para concentrarse y realizar responsabilidades de aprendizaje de manera efectiva.

Por otro lado, las consecuencias del estrés financiero incluso se expandieron a la salud física de los maestros. Se documentó que las preocupaciones constantes sobre las actitudes económicas condujeron a hábitos de salud significativos, como alimentos apropiados y actividad física que habían contribuido al inicio de enfermedades crónicas a largo plazo (Liu y Hu, 2023). En este contexto, la complejidad del impacto del estrés financiero enfatizó la necesidad urgente de eliminar este fenómeno de manera integrada en la política educativa.

El estrés financiero también tuvo consecuencia de la salud física de los maestros. Se observaron problemas altos de sueño como el insomnio, así como los dolores de cabeza y la tensión muscular (Pérez, 2021). Estos síntomas físicos estaban directamente relacionados con su presión financiera, lo que afectó su desarrollo general y la capacidad de mantener un estilo de vida saludable.

El estrés financiero afectó la vida pública de los maestros. Muchos informaron vergüenza y culpa de su situación financiera, lo que resultó en un aislamiento social reducido y la participación en actividades sociales (Rodríguez, 2023). Esta falta de apoyo social empeoró las consecuencias del estrés financiero y condujo al ciclo de malvado aislamiento y deterioro.

4.2.4. Relación entre Estrés Financiero y Bienestar General

Los maestros no lograron controlar adecuadamente su responsabilidad financiera y le ordenaron al ciclo de alarma que afectó su salud general, tenía un estrés financiero. Según estudios anteriores, se ha demostrado que la presión financiera está asociada con problemas de salud mental, como la depresión y el agotamiento emocional, lo que a su vez afectó su rendimiento e interacción con los estudiantes (Wang et al., 2020). Estos trastornos permanentes habían contribuido a la calidad de la capacitación de la calidad de la capacitación, que creó un entorno que no tiene éxito para el aprendizaje.

Además, el estrés financiero a menudo causó hábitos de estilo de vida poco saludables, como los alimentos deficientes y la falta de actividad física, lo que aumentó el riesgo de enfermedades crónicas (Liu y Hu, 2023). Como resultado, el impacto del estrés financiero fue amplio y complejo, lo que enfatizó la importancia de resolver las condiciones financieras de los maestros para mejorar su rendimiento general y, en consecuencia, de clase.

El bienestar general se define como un estado holístico de salud y satisfacción, que cubrió una serie de aspectos de la vida humana, incluidos los beneficios físicos, emocionales y sociales. Este concepto incluyó no solo la ausencia de enfermedades sino también la presencia de factores positivos que contribuyeron a una vida completa y equilibrada (Diener et al., 2021).

4.2.5. Bienestar

Según la Organización Mundial de la Salud ([OMS], 2018), una persona tiene salud cuando disfruta de tres tipos de estrés: físico, enfocado en alimentos y actividad física que garantiza bien al cuerpo; lo espiritual, definido como una condición en la que el individuo es consciente de sus habilidades, puede enfrentar la tensión de la vida normal, trabajar en formas productivas y fértiles y puede contribuir a su comunidad; Y lo social, relacionado con la parte emocional, los trabajadores, disfrutando de la vida y la relación interpersonal.

Herrera et al. (2017) y López (2012) coinciden en posicionar al bienestar laboral como una necesidad primordial para el logro de los objetivos de cualquier organización, por lo que el entorno en el cual vive y trabaja el individuo es determinante en la productividad y calidad del trabajo que realiza.

Aguirre, Vauro y Labarthe (2015) afirman que el bienestar laboral genera satisfacción en la vida personal, bajos niveles de estrés y el mayor cumplimiento de las organizaciones. Señalan que el estrés no tiene un buen efecto, sino que también es un factor clave en la división de las personas en la vida personal y social. Debido a la falta de estabilidad laboral, presión excesiva sobre los empleadores y el mercado laboral negativa contribuyen significativamente al estrés. Los autores proponen un modelo en el cual los problemas relacionados con el trabajo, el entorno ambiental y el contexto extralaboral pueden desencadenar accidentes, falta de compromiso laboral y enfermedades psicosomáticas, afectando directamente el bienestar en la organización. Además, mediante cuestionarios, entrevistas y observaciones, demuestran que las personas son más propensas trabajar por el estrés y sus causas, no trabajar bien y ser estrategias de dominio que lo promuevan.

Según Cobo Martín y López Refojos (2011), ver la situación física, mental y social como socios de la organización. Su propósito es garantizar las medidas de control destinadas a promover una buena manera de reducir o prevenir el riesgo de enfermedad o accidentes. La salud física y mental es una de las dimensiones que promueven a las personas con calidad de vida; En el lugar de trabajo, una buena condición de salud le permite desarrollar adecuadamente la actividad laboral y forma la base para lograr y mantener suficiente trabajo.

Tolentino (2004) afirma que la productividad es el resultado de la armonía y articulación entre los recursos humanos, la tecnología, la organización y los sistemas. La combinación óptima de estos factores permite que la organización se realice de manera efectiva, teniendo en cuenta la interacción de recursos equilibrados.

Las organizaciones están formadas por personas, y estas existen con el propósito de alcanzar objetivos. Para lograrlo, las personas se organizan como sistemas de transformación, con la intención de convertir diferentes recursos en bienes o servicios, compartiendo valores y fines comunes. Toda esta transformación de recursos es posible gracias al factor humano (Delgadillo, 2003).

La relación entre bienestar laboral y productividad destaca la importancia de la motivación laboral como un factor clave. Según Herzberg (1968), la motivación es el principal resultado de factores intrínsecos al trabajo, mientras que la insatisfacción se origina principalmente por factores

extrínsecos, denominados factores de higiene. Estos factores incluyen aspectos como sueldos y beneficios, que, aunque su presencia no motiva, su ausencia puede generar insatisfacción.

4.2.6. Tipos de Bienestar: Físico, Emocional y Social

Según Smith y Jones (2022), la salud del cuerpo y su capacidad para realizar actividades diarias sin dificultad. Factores como la nutrición adecuada, los ejercicios regulares y los sueños de calidad juegan un papel muy importante en el mantenimiento de ellos.

Según Taylor (2023), el bienestar emocional se asocia con la capacidad de manejar las emociones de manera saludable y mantener una actitud positiva. Este buen desarrollo incluye autoestima, regulación emocional y resistencia en situaciones estresantes

Según García y Hernández (2020), el bienestar social se refiere a la calidad de las circunstancias interpersonales y la capacidad de interactuar de manera efectiva con los demás. Este tipo de tratamiento está influenciado por el apoyo social, las relaciones familiares y las relaciones sociales.

4.2.7. Impacto del Estrés Financiero en Cada Tipo de Bienestar

- Según López (2021), el estrés financiero afecta negativamente la cavidad física de los maestros mayores de 50 años, manifestados en síntomas como problemas de sueño, fatiga crónica y enfermedades relacionadas con el estrés, como la hipertensión y la enfermedad cardíaca.
- Según Martínez (2022), los maestros experimentaron un alto nivel de ansiedad y depresión debido a la presión financiera. El cuidado constante de la deuda y la incertidumbre financiera afectaron su estado emocional, reduciendo su capacidad para hacer frente al estrés y mantener una actitud positiva.
- Según Pérez y Ramírez (2023), el estrés financiero condujo al aislamiento social y una reducción de la participación en actividades sociales. Los maestros evitaron eventos públicos debido a la vergüenza y la culpa asociadas con su situación financiera, reduciendo su bien social y apoyo.

Según Martínez (2021), "el estrés financiero tiene un impacto significativo en la salud mental de los maestros dentro de los 50 años". El cuidado constante de una economía personal ha creado un alto nivel de ansiedad y depresión, lo que afecta su procesamiento de emociones y la capacidad de llevar a cabo su responsabilidad efectivamente (Gómez, 2023). Además, la incertidumbre financiera y la deuda contribuyeron a una sensación de desesperanza y agotamiento emocional que exacerba los problemas de salud mental.

El estrés financiero se refiere a la ansiedad constante y la incomodidad emocional, que es un problema financiero, como los espectáculos, la falta de ingresos estables e incapacidad para satisfacer las necesidades básicas. Esta situación puede causar trastornos mentales como ansiedad y depresión. La ansiedad económica se caracteriza por la ansiedad de dinero excesiva y continua, mientras que la depresión asociada con problemas financieros puede manifestarse como una tristeza profunda, falta de energía y pérdida de interés en las actividades diarias (Utesacop, 2024).

Un estudio reciente realizado en la Universidad de Latacunga analizó el impacto del estrés financiero en maestros bien desarrollados mayores de 50 años. Según el estudio, el 65% de los maestros encuestados informaron un alto estrés financiero, y el 45% de ellos tenía síntomas de ansiedad y depresión (Universidad de Latacunga, 2023). Estos resultados enfatizan la necesidad de una intervención especial para apoyar a este grupo vulnerable.

4.2.8. Estrategias para manejar el estrés financiero en contextos educativos.

Para prevenir el estrés financiero en el campo de la educación, es aconsejable introducir programas de educación financiera para maestros, incluidos seminarios presupuestarios, ahorros y gestión de espectáculos. Además, es importante proporcionar acceso a servicios de apoyo psicológico y recursos financieros, como préstamos de emergencia y asesoramiento financiero (Psychological Salt, 2025).

Los docentes mayores de 50 años enfrentan problemas únicos con el estrés financiero. A medida que se acerca la jubilación, pueden sentir más presión para garantizar su futuro financiero. Además, pueden enfrentar dificultades para adaptarse a nuevas tecnologías y métodos de enseñanza que pueden aumentar sus niveles de estrés (Therapify, 2024).

Los maestros mayores de 50 años en las unidades educativas de la ciudad de Latacunga mostraron cualidades y necesidades especiales en la etapa de su vida acumulada y experiencia laboral. A menudo, estos maestros desempeñaron roles de liderazgo y tutoría y contribuyeron significativamente al desarrollo institucional y académico (Gómez, 2023). Sin embargo, también enfrentaron desafíos únicos, como la adaptación a nuevas tecnologías y métodos pedagógicos, lo que requería un apoyo continuo en capacitación y actualización (Martínez, 2021).

Según Pérez (2022), el envejecimiento afecta significativamente el estrés financiero y está bien para maestros mayores de 50 años. La proximidad a la jubilación planteó una mayor preocupación por la estabilidad financiera y la seguridad financiera a largo plazo. Además, la aparición de problemas de salud relacionados con la edad agregó gastos médicos adicionales, aumentando la presión financiera (López, 2022).

Según Rodríguez (2023), la estabilidad económica en esta etapa de la vida fue importante para los maestros durante más de 50 años. Una posición financiera estable permitió a estos especialistas planificar su pensión en reposo, sin dificultad para cubrir sus necesidades básicas y mantener la calidad de vida adecuada. Por otro lado, la falta de estabilidad económica exacerba el estrés y la ansiedad, lo que afecta su capacidad de trabajar de manera efectiva en su papel y desarrollo general (Mendoza, 2021).

Según García (2022), la gestión del talento humano ha jugado un papel clave en los maestros mayores de 50 años. Las instituciones educativas que han implementado políticas de apoyo, como programas de educación continua, acceso a la salud y al bien para los servicios y asesoramiento financiero, un entorno laboral más saludable y más productivo. Además, la gestión del talento humano se centró en reconocer y evaluar la experiencia y la evaluación de los maestros mayores y fortalecer su sentido de pertenencia y el sentido de satisfacción (Hernández, 2021).

4.2.9. Estrategias de gestión para mitigar el estrés financiero.

Estrategias de gestión para reducir el estrés financiero de los maestros por encima de 50, en las unidades de educación de la ciudad de Latacunga, centradas en proporcionar herramientas y recursos para la gestión efectiva de las finanzas personales. Entre estas estrategias, educación financiera, planificación y asesoramiento financiero y fondos de emergencia.

Según Martínez (2022), los programas de apoyo y los recursos disponibles para los maestros jugaron un papel importante en la reducción del estrés financiero. Se presentaron seminarios de educación financiera que ofrecían conocimiento de la gestión de presupuestos, ahorros y planificación de pensiones. Además, se establecieron servicios de asesoramiento financiero, donde los expertos proporcionaron instrucciones personales para ayudar a los maestros a navegar por sus desafíos financieros (Pérez, 2023). Las ayudas extraordinarias también fueron un recurso importante que proporcionó una red de seguridad para cubrir gastos inesperados y reducir la emoción económica (Rodríguez, 2021).

Según López (2022), una cultura de la organización, que era favorable, era esencial para apoyar a los maestros durante más de 50 años. Las instituciones educativas que promovieron el ambiente de trabajo positivo y de apoyo crearon las condiciones necesarias para reducir el estrés financiero y mejorar el maestro general. Esto incluyó políticas de reconocimiento y recompensa, oportunidades para el desarrollo profesional continuo, y programas de bienestar integrales que abarcaban la salud física, emocional y financiera (Gómez, 2021). Además, la promoción de un entorno de trabajo colaborativo y la oferta de espacios para el diálogo abierto y la retroalimentación ayudaron a construir una comunidad educativa resiliente y solidaria.

4.2.10. Estresores financieros

Según Mejía (2017), Los espesores financieros son cuando hay menos recursos en el presupuesto o los ingresos, lo que obliga a reducir el gasto en la salud y destinar más a sus necesidades básicas, causando de esta manera que las personas sientan frustración y una sensación de desánimo al observar cómo sus deudas van acumulándose y que el dinero ganado solo sirva para pagos de deudas e intereses. El autor Alkhiary menciona que esto genera un estrés extra en la persona, lo que se identifica como un estrés de mal manejo que a su vez se transforma en una amenaza (Alkhiary, 2011). Por otra parte, Montpetit et al., (2015), sostienen que varias inquietudes económicas pueden generar poderosos estresores financieros especialmente cuando existen periodos de economía con una recesión prolongada.

Según el estudio de Saldarriaga (2020), el banco mundial de acuerdo con sus conceptos técnicos evaluados para medir los conocimientos financieros menciona puntos claves para el

manejo financiero los cuales son conocimiento matemático básico manejo de terminología financiera dominio del concepto de interés pagado sobre un préstamo cálculo del interés simple cálculo del interés compuesto y finalmente los conocimientos necesarios para la toma de decisiones financieras acertadas. En este sentido se estima que conocer bases de lo que fomenta la educación financiera está envuelta a conceptos, teorías, modelos y distintos pensamientos lógicos los mismos que son imprescindibles y necesarios. Por lo que el conocimiento financiero es la comprensión del significado de todos los términos antes mencionados que permitirán al individuo entender la información que recibe establecer habilidades y De igual forma diseñar un programa adecuado de educación financiera de acuerdo con sus intereses.

Según Mejía (2017), el bienestar financiero se define como un nivel de salud financiera que abarca la satisfacción con aspectos materiales y no materiales de la situación económica de un individuo, así como también la percepción de la estabilidad y los recursos disponibles. Se mide a través de escalas subjetivas objetivas y globales, de acuerdo con este estudio se menciona que se hizo un análisis a 19 universidades de la Ciudad de Ohio en la cual se reveló que las preocupaciones por deudas afectan negativamente el bienestar de varios estudiantes, lo que lo convierte en una prioridad para los administradores ya que un 71% de estos reportó estrés financiero. Las principales preocupaciones estaban relacionadas con el dinero para actividades dentro de la institución y el temor al no poder pagar deudas para graduarse. En ese sentido la auto eficiencia financiera y el optimismo se relaciona de una manera que influye en la situación emocional de los seres humanos.

La crisis financiera en la educación se refiere a la situación en la que las instituciones educativas enfrentan una escasez de recursos económicos, lo que afecta su capacidad para ofrecer servicios de calidad y mantener su infraestructura. Esta situación puede conducir a recortes presupuestarios, aumentar la carga de los maestros y la reducción de la inversión en materiales y tecnologías educativas (UNESCO, 2010).

4.2.11. Efectos del estrés financiero en el bienestar de los docentes

Según Alvites (2019), el estrés financiero tiene un impacto significativo en el desarrollo del bienestar de los maestros, especialmente para los mayores de 50 años. Este tipo de estrés puede

provocar ansiedad, depresión y reducción de la satisfacción laboral. Además, puede tener un efecto negativo en su salud física y mental, lo que a su vez afecta su desempeño profesional y su calidad de educación que brindan a sus estudiantes.

Espín et al. (2018) señala la importancia de implementar políticas y programas que promuevan la educación financiera y la pensión. Estos programas deben desarrollarse para proporcionar las herramientas y recursos de los maestros, que les permiten administrar mejor sus finanzas personales y reducir el estrés relacionado con los problemas financieros.

La financiación adecuada en la jubilación es importante para garantizar el bienestar financiero de los maestros en su etapa post-activa. Un sistema de jubilación bien financiado puede causar estabilidad financiera y reducir el estrés financiero para que los maestros puedan centrarse en su salud y bienestar sin preocuparse por su posición financiera futura (Espín, et al., 2018).

Además, un enfoque integrado para el bienestar financiero no es solo para satisfacer las necesidades directas de los maestros, sino también para garantizar herramientas y recursos para su planificación futura financiera. Esto incluye educación financiera, planificación de pensiones y acceso a servicios de asesoramiento financiero.

De acuerdo con la investigación realizada por Mejía (2017), en un estudio de Joo (1998), se evidenció una relación significativa entre el bienestar y el estrés financiero, dando como resultado un impacto negativo con gran significancia en el estrés financiero. Esta investigación concluyó que a menor bienestar financiero el estrés en el humano aumenta, y esto se debe a que las preocupaciones financieras pueden afectar negativamente a la salud mental y emocional de los individuos incrementando de esta manera sus niveles de estrés.

Asimismo, Mejía (2017), menciona que otro estudio de Mckenry y Prince en 1994, realizaron una exploración a la relación existente entre el bienestar y el estrés financieros destacando que en su estudio se observó problemas financieros significativos en las familias las cuales afectan significativa y negativamente el bienestar general de las personas. En este estudio también se refiere que la acumulación de deudas, la falta de ingresos suficientes y la incertidumbre económica contribuyen al estrés financiero. Dentro de este contexto el autor subraya la importancia

de estrategias de afrontamiento afectivas y de apoyo social para mitigar efectos negativos del estrés financiero y mejorar de tal manera el bienestar financiero de las familias.

Por lo que el estrés financiero se puede considerar como una relación existente entre el endeudamiento y la incertidumbre económica futura, el cual puede afectar negativamente el bienestar general de las personas.

4.2.12. Impacto del estrés financiero

Según el estudio de Mejía (2017), revela que el impacto del estrés financiero tiene un valor negativo significativo en la productividad y el bienestar de los empleados de petróleos mexicanos. De esta manera el estudio de mejía utiliza un modelo de ecuaciones estructurales en el que encontró un menor bienestar financiero y el aumento del estrés financiero el que afectaba significativamente a la salud mental y a la productividad laboral de los empleados. En ese sentido su estudio subraya la importancia de mejorar el bienestar financiero en los trabajadores para así de esta manera reducir el estrés y mejorar el rendimiento en el trabajo.

Para Mejía (2017), en su estudio el afrontamiento del estrés financiero se analiza de acuerdo con los esfuerzos cognitivos y el comportamiento para mejorar las demandas internas y externas causadas por el estrés financiero punto en su estudio destaca que las estrategias de afrontamiento incluyen el uso de ahorros, aplazamiento de pagos, préstamos, reducción de gastos y aumento de ingresos. De esa manera estas estrategias ayudan a las familias y de esta manera mitigar efectos negativos de financieros mejorando así su bienestar financiero y la productividad.

Mejía (2017), destaca la importancia de la educación financiera como una de las herramientas claves para mejorar el bienestar financiero en los empleados. Es decir, la educación financiera abarca cierto tipo de conocimientos, actitudes y comportamientos relacionados con la gestión de las finanzas personales. En ese sentido Mejía (2017) subraya que una mayor educación financiera permite que las personas puedan tomar decisiones informadas, reducir el estrés financiero y de esta manera mejorar la productividad laboral. Por otra parte, se puede mencionar que la educación financiera es esencial para fomentar una estabilidad económica y bienestar general de las personas.

El estrés financiero tiene un gran impacto en la salud mental y física de las personas. En el estudio de Mejía (2017), se menciona que el estrés financiero puede llevar a problemas graves de salud mental como la ansiedad, la depresión y el estrés crónico. Además, puede afectar de cierta manera la salud física causando dolores de cabeza, problemas digestivos y trastornos del sueño. De acuerdo con el estudio de Mejía, se destaca que la acumulación de deudas y la falta de ingresos suficientes son factores que contribuyen al estrés financiero y esto a su vez deteriora la salud de los empleados en estudio (petrolera de México) (Mejia, 2017).

Por tanto, es necesario mejorar el bienestar financiero en las empresas para de esta manera reducir cualquier tipo de efecto negativo en la salud mental y física de los trabajadores.

Según el estudio de Pedraza et al. (2010), El desempeño laboral se refiere a las acciones o comportamientos observados en los empleados y que son relevantes para los objetivos de la organización. De acuerdo con el estudio estas acciones pueden ser medidas con las competencias de cada persona y también con su nivel de contribución a la empresa. Por lo tanto, para Pedraza el desempeño laboral es fundamental para medir la efectividad y el éxito de una organización, y depende de los factores como la remuneración como la estabilidad laboral, las aptitudes y las habilidades de los empleados, así como también la motivación y el clima organizacional (Pedraza, et al., 2010).

Con base a este contexto y el estudio de Pedraza se puede mencionar que el desempeño laboral tiene influencia sobre la motivación el lugar de trabajo y la estabilidad laboral que esta está conjuntamente relacionada con el bienestar financiero de cada una de las personas como por lo tanto estos términos influyen directamente al desempeño laboral de cada uno de los trabajadores.

Según Pedraza et al. (2010), el apoyo institucional se refiere a las acciones y recursos proporcionados por una organización para respaldar a sus empleados en el cumplimiento de sus responsabilidades laborales. Este apoyo puede incluir capacitación, recursos materiales, asesoramiento, y un ambiente de trabajo favorable. El objetivo es mejorar el desempeño laboral para que así la satisfacción de los empleados contribuya al éxito y la estabilidad del docente. El apoyo institucional es esencial para fomentar un entorno de trabajo positivo y productivo.

5. MARCO METODOLÓGICO

5.1. Enfoque de la investigación

Para investigar los efectos del estrés financiero en el bienestar de los docentes mayores de 50 años en las unidades educativas de Latacunga, se empleó una metodología cuantitativa. Este enfoque considera que estos conocimientos deben ser objetivos y generados a partir de un proceso deductivo, en el cual, utilizando medición numérica y análisis estadístico concluyente, hipótesis previamente formuladas. Esto a menudo se asocia con las prácticas y normas de ciencia y positivismo. Además, basa su investigación en casos "tipo", con la intención de obtener resultados que permitan hacer generalizaciones (Bryman, 2004, p. 19).

5.2. Diseño de la investigación

Según el Samper (2006, p. 208), el diseño transversal no experimental es el que los datos se recopilan por un momento, en un momento único. Su propósito es describir las variables y analizar su aparición y relaciones en un momento determinado.

5.3. Tipo de la investigación

La investigación utiliza el enfoque correlacional, cuyo objetivo es conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto específico (Hernández et al., 2014).

5.4. Hipótesis

Ho: No existe correlación entre el estrés financiero y el bienestar de los docentes mayores de 50 años de las Unidades Educativas de la Ciudad de Latacunga

H1: Existe correlación entre el estrés financiero y el bienestar de los docentes mayores de 50 años de las Unidades Educativas de la Ciudad de Latacunga

5.5. Población

La población de estudio está compuesta por unidades educativas de la ciudad de Latacunga. Estas instituciones educativas representan una variedad de contextos y tamaños, lo que permite obtener una visión integral y representativa de la situación educativa en esta ciudad; la selección

de estas unidades educativas se justifica por la necesidad de comprender la dinámica y los desafíos específicos de la enseñanza y el aprendizaje en Latacunga, una ciudad que presenta una diversidad significativa en sus entornos educativos. La población general fue de 8 unidades educativas.

Tabla 2. Población de estudio

Total	Unidades Educativas
1	Gabriela Mistral
2	María José Velasco Ibarra
3	Jean Peaget
4	Trajano Naranjo
5	Primero de Abril
6	Luis Fernando Ruiz
7	Sagrado corazón de Jesús
8	Victoria Vásquez Cuvi

5.6.Muestra

(Otzen & Manterola, 2017) explican que el muestreo por conveniencia “Permite seleccionar aquellos casos accesibles que acepten ser incluidos. Esto, fundamentado en la conveniente accesibilidad y proximidad de los sujetos para el investigador”

En este estudio (*05D01.pdf*, s.f.) en la ciudad de Latacunga hay 117 Instituciones Educativas las mismas que están repartidas en 12 circuitos en el Cantón de las cuales en las Parroquias urbanas hay: 8 en Eloy Alfaro, Ignacio Flores (8), Juan Montalvo (14), La Matriz (32), San Buenaventura (10) y 10 parroquias rurales: Aláquez (3), Belisario Quevedo (4), Guaytacama (8), José Guango Bajo, Mulaló (4), 11 de Noviembre y Paoló (14), San Juan de Pastocalle (8), Tanicuchí y Toacaso (7); la Gestión Distrital contempla 12 circuitos conformados por 79 instituciones fiscales, 5 fisco-misionales y 33 que son pagadas.

Del total de 72 Unidades Educativas en el sector Urbano de la ciudad de Latacunga se logró la apertura en 8 de las mismas para realizar las encuestas a los docentes. La muestra de 100 participantes ha sido elegida para proporcionar una base de datos lo suficientemente amplia y diversa como para permitir un análisis detallado y fiable de los resultados obtenidos. Este tamaño de muestra se considera adecuado para alcanzar los objetivos de la investigación y garantizar la validez y confiabilidad de los hallazgos.

Gráfico 1. Tamaño de la muestra



El tamaño de la muestra proporciona el análisis de la institución con mayor representación en la cual la unidad educativa "Primero de Abril" (24%) representa la mayor participación, seguida de "María José Velasco Ibarra" (20%) y "Trajano Naranjo" (16%). Instituciones como "Victoria Vásconez Cuvi" (13%) y "Luis Fernando Ruiz" (12%) tienen una participación moderada. En contraste, "Gabriela Mastral" (7%), "Sagrado Corazón de Jesús" (6%) y "Jean Peaget" (2%) presentan menor representatividad. Esto indica una distribución desigual en la muestra, con algunas instituciones predominando en los datos recopilados.

5.7. Técnicas e instrumentos

La técnica principal de recolección de datos fueron los siguientes instrumentos de encuesta a continuación detallados:

APR Financial Stress Scale

Esta escala multidimensional de estrés financiero consta de 24 ítems y representa los aspectos afectivos (A), fisiológicos (P) y relacionales (R) del estrés financiero creado por el Dr. Wookjae Heo, el Dr. Soo Hyun Cho y el Dr. Philseok Lee en el 2020. Tiene un Alfa de Cronbach de 0,950.

WHO-5

La Organización Mundial de la Salud en 1998 desarrolló el Índice General de Bienestar (WBI: Índice de Being de la Organización Mundial de la Salud) para identificar cuantitativamente el bienestar emocional, es decir, los síntomas depresivos, la última y más versión de aplicación,

teniendo en cuenta a los pacientes adultos con diversas enfermedades. El coeficiente alfa de Cronbach para WHO-5 WBI es de 0.830.

Se usó la prueba de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) apropiada y la prueba de esfericidad de Bartlett para determinar el cumplimiento del análisis. Un índice KMO cercano a 1 y una significancia estadística en la prueba de Bartlett respaldaron la idoneidad de los datos para dichos análisis. Un KMO del instrumento del estrés financiero es de 0,899 y el instrumento de bienestar con un KMO de 0,798.

5.8. Procesamiento de la información y análisis estadístico

Para el análisis toda esta información, se utilizó el software estadístico SPSS que tiene la versión 25.0. Se llevaron a cabo análisis descriptivos para caracterizar la muestra y las variables de estudio, así como análisis inferenciales para explorar las relaciones entre el estrés financiero y el bienestar de los docentes.

Gráfico 2. Ítems del instrumento aplicado en SPSS

Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1 MarcaTemp...	Fecha	11	0	Marca temporal	Ninguna	Ninguna	11	Derecha	Escala	Entrada
2 ¿Cuál es su...	Cadena	19	0	¿Cuál es su ed...	Ninguna	Ninguna	19	Izquierda	Nominal	Entrada
3 ¿Cuál es su...	Cadena	9	0	¿Cuál es su gé...	Ninguna	Ninguna	9	Izquierda	Nominal	Entrada
4 ¿En qué Uni...	Cadena	27	0	¿En qué Unida...	Ninguna	Ninguna	27	Izquierda	Nominal	Entrada
5 @1_¿Mesie...	Cadena	30	0	1_¿Me siento d...	Ninguna	Ninguna	30	Izquierda	Nominal	Entrada
6 @2_¿Mesie...	Cadena	30	0	2_¿Me siento tr...	Ninguna	Ninguna	30	Izquierda	Nominal	Entrada
7 @3_¿Tengo...	Cadena	30	0	3_¿Tengo mie...	Ninguna	Ninguna	30	Izquierda	Nominal	Entrada
8 @4_¿Mesie...	Cadena	30	0	4_¿Me siento ...	Ninguna	Ninguna	30	Izquierda	Nominal	Entrada
9 @5_¿Mepre...	Cadena	30	0	5_¿Me preocup...	Ninguna	Ninguna	30	Izquierda	Nominal	Entrada
10 @6_¿Meirrit...	Cadena	30	0	6_¿Me irrito fíc...	Ninguna	Ninguna	30	Izquierda	Nominal	Entrada
11 @7_¿Mesie...	Cadena	30	0	7_¿Me siento e...	Ninguna	Ninguna	30	Izquierda	Nominal	Entrada
12 @8_¿Mesie...	Cadena	30	0	8_¿Me siento fr...	Ninguna	Ninguna	30	Izquierda	Nominal	Entrada
13 @1_Misitu...	Cadena	30	0	1. Mi situació...	Ninguna	Ninguna	30	Izquierda	Nominal	Entrada
14 @2_Confrec...	Cadena	30	0	2. Con frecuen...	Ninguna	Ninguna	30	Izquierda	Nominal	Entrada
15 @3_Amenud...	Cadena	30	0	3. A menudo m...	Ninguna	Ninguna	30	Izquierda	Nominal	Entrada
16 @4_Misitu...	Cadena	30	0	4. Mi situació...	Ninguna	Ninguna	30	Izquierda	Nominal	Entrada
17 @5_Amenud...	Cadena	30	0	5. A menudo di...	Ninguna	Ninguna	30	Izquierda	Nominal	Entrada
18 @6_Meresul...	Cadena	30	0	6. Me resulta d...	Ninguna	Ninguna	30	Izquierda	Nominal	Entrada
19 @7_Confrec...	Cadena	30	0	7. Con frecuen...	Ninguna	Ninguna	30	Izquierda	Nominal	Entrada
20 @8_Misitu...	Cadena	30	0	8. Mi situació...	Ninguna	Ninguna	30	Izquierda	Nominal	Entrada
21 @1_Tengod...	Cadena	30	0	1. Tengo dolor...	Ninguna	Ninguna	30	Izquierda	Nominal	Entrada
22 @2_Mislati...	Cadena	30	0	2. Mis latidos d...	Ninguna	Ninguna	30	Izquierda	Nominal	Entrada
23 @3_Sientofr...	Cadena	30	0	3. Siento frío p...	Ninguna	Ninguna	30	Izquierda	Nominal	Entrada
24 @4_Tengom...	Cadena	30	0	4. Tengo más ...	Ninguna	Ninguna	30	Izquierda	Nominal	Entrada
25 @5_Tengod...	Cadena	30	0	5. Tengo dolor...	Ninguna	Ninguna	30	Izquierda	Nominal	Entrada
26 @6_Tengof...	Cadena	30	0	6. Tengo fatiga...	Ninguna	Ninguna	30	Izquierda	Nominal	Entrada
27 @7_Sentid...	Cadena	30	0	7. ¿Se sentid...	Ninguna	Ninguna	30	Izquierda	Nominal	Entrada

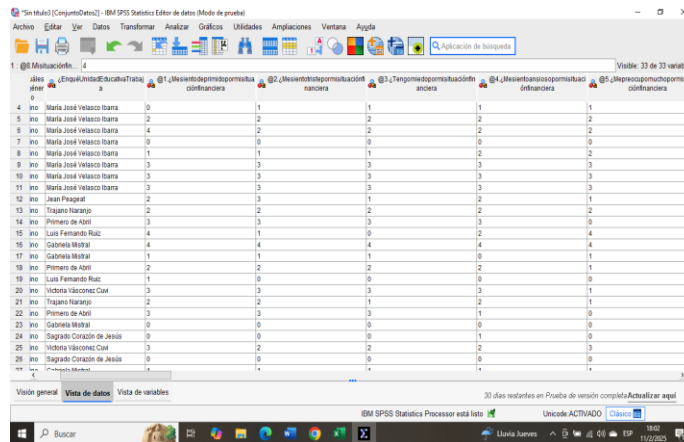
Asimismo, las preguntas fueron organizadas con el fin de ser evaluadas mediante una escala tipo Likert, lo que facilitará el análisis de datos en el futuro. La escala de Likert establecida fue la siguiente:

Tabla 3. Escala de medición

0	1	2	3	4
Totalmente De Acuerdo	De Acuerdo	Ni De Acuerdo Ni Descuerdo	Descuerdo	Totalmente Descuerdo

Un aspecto importante en la utilización de escalas de evaluación es la cantidad de categorías, intervalos o puntos que deben incluir. La escala es un intervalo que puede ir desde dos hasta un número infinito de categorías. Por ejemplo, una escala de tipo Likert, que se abordará más adelante, generalmente cuenta con un mínimo de cinco opciones (desde el completo desacuerdo hasta el completo acuerdo), aunque puede disponer de siete o incluso nueve categorías. La selección del número de categorías o intervalos varía según diversos factores Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE, 2019).

Gráfico 3. Ítems del instrumento en escala de Likert para SPSS



5.9. Alfa de Cronbach del instrumento del Estrés y Bienestar Financiero APR Financial Stress Scale

Gráfico 4. Alfa de Cronbach APR

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	20	100.0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.830	5

Interpretación de resultados: El análisis presentado muestra una prueba piloto que se aplicó la escala APR Financial Stress Scale a 20 personas. Además, la confiabilidad del instrumento, medida con el Alfa de Cronbach, fue de 0.830, lo que indica un nivel de consistencia interna alto. Esto significa que las preguntas del cuestionario están bien relacionadas entre sí y miden de manera confiable el estrés financiero. Es así que los resultados sugieren que esta escala es adecuada y precisa para evaluar el estrés financiero en los participantes del estudio.

WHO-5

Gráfico 5. Alfa de Cronbach WHO-5

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	20	100.0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.969	24

Interpretación de resultados: Los resultados presentados muestran que en el estudio se analizaron 20 casos, lo que indica que los datos fueron completamente utilizados en el análisis. Además, la confiabilidad del instrumento utilizado, el WHO-5, se evaluó mediante el Alfa de Cronbach, que es una medida estadística utilizada para determinar si las preguntas del cuestionario son consistentes entre sí. En este caso, el valor obtenido fue de 0.969, lo que indica una confiabilidad excelente, ya que se considera que valores superiores a 0.9 reflejan una muy alta consistencia interna. El WHO-5 es una herramienta breve de 5 preguntas diseñada para medir el

bienestar de las personas, enfocándose en aspectos como el estado de ánimo y la satisfacción con la vida.

5.10. Instrumento de Índice Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)

Según Bharadwaj (2023), menciona que el El índice Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), es una medida de muestreo que sirve para verificar los datos correctos de la estructura de la encuesta y así empezar un análisis de estudio. El cuestionario fue pre-testeado con 100 encuestados de la población objetivo, obteniendo 100 respuestas que confirmaron su adecuado flujo.

APR Financial Stress Scale

Gráfico 6. Prueba de KMO y Bartlett APR

➔ **Análisis factorial**

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		.898
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	2541.661
	gl	276
	Sig.	.000

Interpretación de resultados: Los resultados indican que el cuestionario APR Financial Stress Scale es adecuado para un análisis factorial. El valor KMO de 0.898 sugiere una fuerte relación entre las preguntas, y la prueba de Bartlett ($p < 0.001$) confirma que están significativamente correlacionadas. Esto valida la estructura del instrumento para evaluar el estrés financiero.

WHO-5

Gráfico 7. Prueba KMO y Bartlett WHO-5

➔ **Análisis factorial**

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		.798
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	236.170
	gl	10
	Sig.	.000

Interpretación de resultados: Los resultados indican que el cuestionario WHO-5 es adecuado para un análisis factorial. El valor KMO de 0.798 muestra una buena relación entre las preguntas, y la prueba de Bartlett ($p < 0.001$) confirma que están significativamente correlacionadas. Esto respalda la validez del instrumento para evaluar el bienestar.

6. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

6.1. Análisis de resultados

Los resultados buscan evaluar el estrés financiero que afecta a los docentes mayores de 50 años de las unidades educativas de la ciudad de la Latacunga. A través de encuestas se medirán aspectos emocionales y respuestas fisiológicas relacionadas con el estrés, así como también el impacto de la situación financiera en su bienestar general.

Estos datos se analizarán comparativamente por género y edad y se identificarán correlaciones entre diferentes dimensiones para proporcionar recomendaciones que mejoren la calidad de vida de los docentes.

6.2. Características Sociodemográficas

Las características sociodemográficas son el análisis de los docentes de las unidades educativas de las diversas instituciones en la ciudad de Latacunga las que presentan características como género edad y la unidad educativa a la que pertenece facilitando de esta manera el diseño de análisis de resultados propuestos para la valoración del estrés y el bienestar financiero, así como se detalla en las tables 1,2 y 3 respectivamente:

Tabla 4. Edad

Item	Categorías	Frecuencia	Porcentaje
1	Entre 50 y 55 años	56	56%
	Entre 56 y 60 años	33	33%
	Entre 60 y 65 años	9	9%
	66 años o más	2	2%
Total		100	100%

Tabla 5. Genero

Item	Categorías	Frecuencia	Porcentaje
2	Masculino	51	51%
	Femenino	49	49%
Total		100	100%

Tabla 6. Institución Educativa

Item	Categorías	Frecuencia	Porcentaje
3	Gabriela Mistral	7	7%
	María José Velasco Ibarra	20	20%
	Jean Piaget	2	2%
	Trajano Naranjo	16	16%
	Primero de Abril	24	24%
	Luis Fernando Ruiz	12	12%
	Sagrado Corazón de Jesús	6	6%
	Victoria Vásquez Cuví	13	13%
Total		100	100%

Interpretación de resultados: Según se indica en las siguientes tablas 1, 2 y 3 respectivamente, son los análisis que representan los datos sociodemográficos de los docentes de las unidades educativas de la ciudad de Latacunga en la cual, dentro de la Tabla 1: de las categorías de edad, revela que la mayoría de los participantes se encuentran entre 50 y 55 años con un total de 56%, seguido por aquellos que tienen 56 y 60 años con un total del 33%. La tabla 2, representa el género aplicado al estudio, el mismo que indica una distribución casi equitativa entre hombres con el 51% y mujeres con el 49%. Mientras que la tabla 3, representa las instituciones educativas donde se destaca que la mayoría de los participantes provienen de la institución primero de abril con un 24% y María José Velasco Ibarra con el 20%, este análisis es esencial para entender la composición demográfica de la muestra estudiada, lo que permitirá diseñar guías y programas efectivos que sean adaptados a las necesidades específicas de los grupos estudiados.

6.3. Estrés Financiero

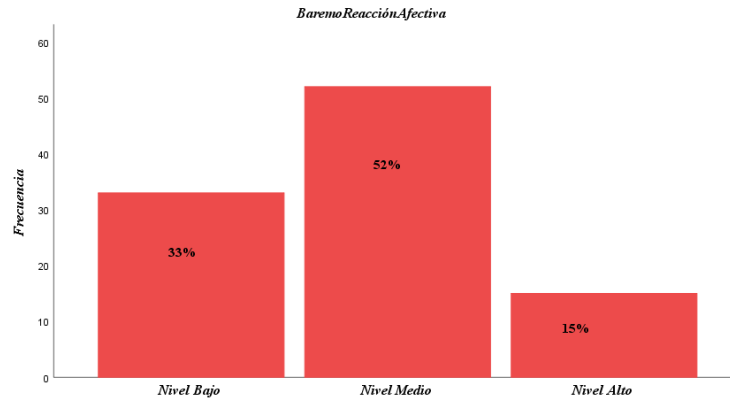
6.3.1. Reacción Afectiva

Gráfico 8. Baremo Reacción Afectiva

Estadísticos

BaremoReacciónAfectiva

N	Válido	100
	Perdidos	0



Interpretación de los resultados: La reacción afectiva en el contexto del estrés financiero se refiere a las emociones y sentimientos que experimentan las personas frente a situaciones económicas difíciles. Un nivel bajo de reacción afectiva indica que la persona maneja mejor el estrés financiero y experimenta menos impacto emocional, mientras que un nivel medio sugiere cierta preocupación, pero sin una afectación extrema. Por otro lado, tenemos un nivel alto que refleja una fuerte carga emocional, como ansiedad, angustia o miedo, debido a problemas económicos. Después encontramos en la tabla, la mayoría de encuestados (52%) muestran una reacción afectiva moderada ante el estrés financiero, por lo que sugiere que tienen preocupación, pero sin alcanzar a una crisis grave. Un 33% tiene una baja reacción afectiva, lo que indica que estos individuos logran manejar mejor sus emociones ante los problemas financieros. Por último, el 15% muestra una respuesta emocional intensa, lo que podría traducirse en altos niveles de ansiedad o angustia por su situación económica.

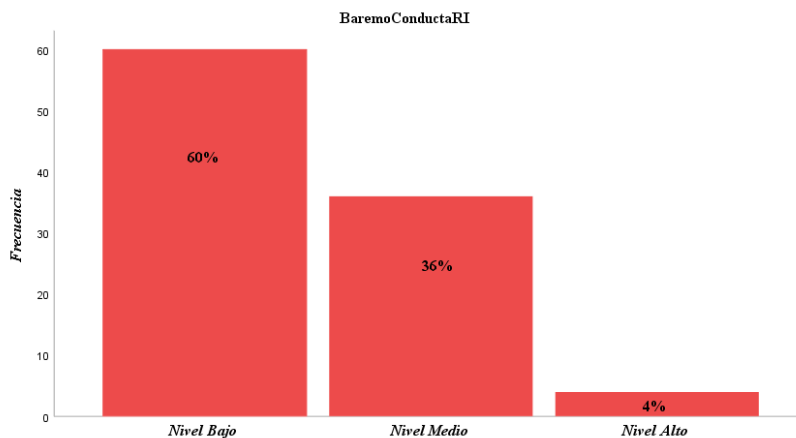
6.3.2. Conducta relacional

Gráfico 9. Baremo de la conducta relacional

Estadísticos

BaremoConductaRI

N	Válido	100
	Perdidos	0



Interpretación de los resultados: A continuación, el gráfico 9 nos indica que el nivel de estrés financiero afecta a las relaciones personales y profesionales. Mientras que el 4% de los encuestados experimenta un alto nivel de estrés financiero, lo que interfiere en su desempeño laboral, relaciones de pareja y vida social. Los resultados indican que el 60% de las personas evaluadas tienen un "Nivel Bajo" de conducta relacional/interpersonal, lo que sugiere que pueden experimentar dificultades para comunicarse, pedir ayuda o mantener relaciones saludables bajo presión económica. Un 36% se encuentra en un "Nivel Medio", lo que significa que pueden manejar sus relaciones de manera más equilibrada, aunque con algunos retos en situaciones de estrés financiero. Finalmente, solo un 4% muestra un "Nivel Alto", lo que indica que muy pocas personas logran mantener relaciones interpersonales positivas y saludables a pesar de enfrentar dificultades económicas. Esto sugiere que la mayoría de las personas podrían beneficiarse de estrategias para mejorar sus habilidades de comunicación y apoyo social cuando atraviesan problemas financieros.

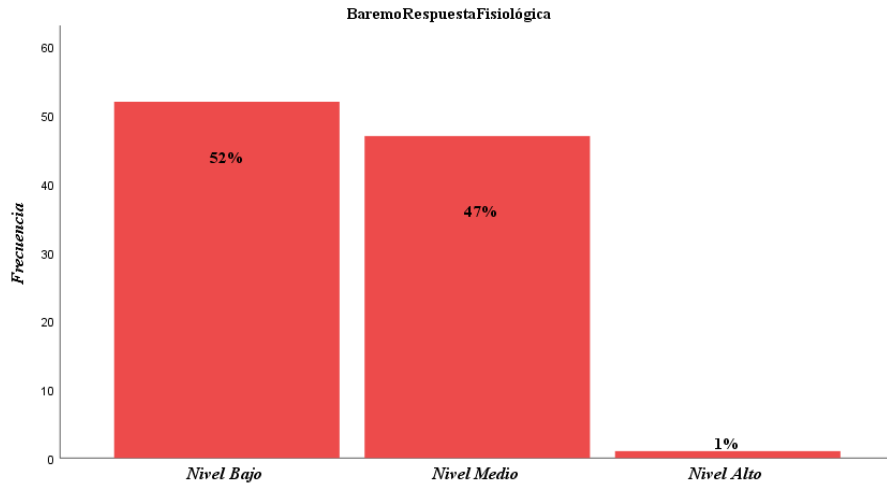
6.3.3. Respuesta Fisiológica

Gráfico 10. Resumen de la respuesta Fisiológica

Estadísticos

BaremoRespuestaF

N	Válido	100
	Perdidos	0

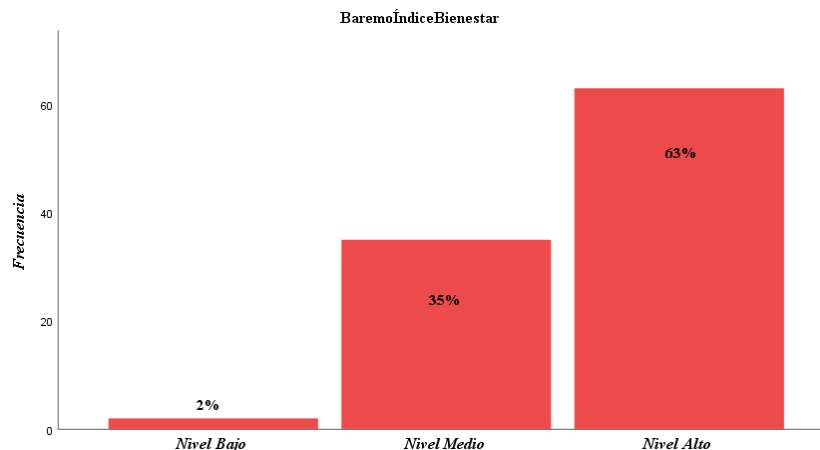


Interpretación de los resultados: La tabla muestra que el nivel de respuesta fisiológica al estrés financiero varía entre los encuestados. La tabla muestra cómo responden físicamente las personas cuando enfrentan estrés financiero, es decir, cómo reacciona su cuerpo ante la presión económica. Los resultados indican que el 52% de las personas tienen un "Nivel Bajo" de respuesta fisiológica, lo que significa que sus cuerpos no muestran muchas señales físicas de estrés, como aumento del ritmo cardíaco, sudoración o tensión muscular. Un 47% presenta un "Nivel Medio", lo que sugiere que estas personas sí experimentan algunas reacciones físicas, pero no de forma extrema. Finalmente, solo el 1% muestra un "Nivel Alto", lo que indica que muy pocas personas reaccionan con síntomas físicos intensos ante problemas financieros. Esto sugiere que la mayoría de las personas pueden manejar el estrés financiero sin grandes manifestaciones físicas, pero aún hay un grupo significativo que podría beneficiarse de técnicas de relajación o manejo del estrés para reducir sus síntomas fisiológicos.

6.3.4. Índice De Bienestar

Gráfico 11. Baremo del bienestar financiero

Baremo Índice Bienestar		
N	Válido	100
	Perdidos	0



Interpretación de los resultados: Se demuestra que la mayoría de los encuestados siente un nivel de bienestar alto (63%), lo que nos ayuda a evidenciar que las condiciones que afectan su bienestar son favorables, mientras que un 35% presenta un nivel medio, lo cual indica que no experimentan un bajo bienestar, podrían beneficiarse de intervenciones o mejoras en su entorno y solo un 2% se encuentra en un nivel bajo, lo que significa que la incidencia de problemas graves de bienestar es mínima. En la tabla presentada, se ha medido el bienestar de un grupo de 100 personas y se han clasificado sus niveles en tres categorías: bajo, medio y alto. Los resultados reflejan que la mayoría (63%) se encuentra en un nivel alto, lo que significa que que la incidencia de problemas graves de bienestar es mínima estas personas se sienten bien en su día a día, tienen una percepción positiva de su calidad de vida y, en general, no enfrentan problemas graves que afecten su bienestar. Un 35% se encuentra en un nivel medio, lo que indica que estas personas tienen un bienestar aceptable, pero pueden experimentar ciertas dificultades o preocupaciones que afectan su satisfacción general. Por otro lado, solo un 2% se encuentra en un nivel bajo, lo que sugiere que muy pocas personas tienen una calidad de vida comprometida, posiblemente debido a problemas económicos, emocionales o de salud.

Estos resultados son importantes porque permiten identificar el estado general de bienestar en los docentes mayores de 50 años y pueden servir como base para implementar estrategias de mejora, como programas de apoyo psicológico, promoción de hábitos saludables o mejoras en las condiciones laborales y sociales. Al determinar los datos se idéntica tendencias y se evalúa si las acciones implementadas están teniendo un impacto positivo en la población.

6.3.5. Análisis comparativo

Tabla 7. Análisis comparativo de genero

<i>Género</i>	Estrés emocional	Respuestas fisiológicas	Bienestar general
Masculino	3.5	3.2	4.0
<i>Femenino</i>	3.8	3.6	3.9

En la siguiente tabla tenemos un análisis comparativo de género en donde evidenciamos el estrés financiero, respuestas fisiológicas y bienestar general. Los resultados indican que las mujeres reportan niveles más altos de estrés emocional (3.8) y respuestas fisiológicas (3.6) en comparación con los hombres, que tienen puntajes de 3.5 y 3.2, respectivamente. Sin embargo, en cuanto al bienestar general, los hombres tienen un puntaje ligeramente superior (4.0) en comparación con las mujeres (3.9). Estos resultados sugieren que, aunque las mujeres experimentan más estrés emocional y respuestas fisiológicas, los hombres reportan un mayor bienestar general. Esto podría indicar que los hombres tienen mecanismos de afrontamiento más efectivos o diferentes factores que contribuyen a su bienestar general.

6.3.6. Pruebas de normalidad

Gráfico 12. Prueba de Normalidad Reacción Afectiva

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
ReacciónAfectiva	.088	100	.054	.943	100	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación de los resultados: La tabla muestra los resultados de la prueba de normalidad para la dimensión reacción afectiva, que se refiere a cómo las personas responden emocionalmente ante situaciones relacionadas con el estrés financiero. Existen dos pruebas estadísticas: Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk. Se tiene un valor de significación de 0.054, lo cual nos indica que los datos podrían seguir una distribución normal, debido a que es mayor a 0.05. Pero la prueba de Shapiro-Wilk indica un valor de 0.000, lo que indica que los datos no siguen una distribución normal. Esto significa que la forma en que las personas

experimentan reacciones afectivas ante el estrés financiero no sigue un patrón completamente predecible, lo que puede influir en el análisis y las estrategias de intervención psicológica y económica.

Prueba de Normalidad Dimensión Conducta Relacional Interpersonal

Gráfico 13. Prueba de Normalidad Conducta Relacional Interpersonal

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
ConductaRI	.175	100	.000	.845	100	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación de los resultados: El análisis de normalidad para la dimensión Conducta Relacional/Interpersonal indica que los valores obtenidos en las pruebas estadísticas Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk tienen una significación de 0.000, lo cual indica que los datos no tienen una distribución normal. Es decir que la manera en que las personas interactúan con los demás, según los datos recogidos, no se ajusta a un patrón típico o predecible basado en la normalidad estadística. Esto es importante porque sugiere que al analizar la conducta relacional/interpersonal es mejor utilizar métodos estadísticos que no dependan de la normalidad, para obtener resultados más precisos y adecuados a la realidad de los datos.

Prueba de Normalidad Dimensión Respuestas Fisiológicas

Gráfico 14. Prueba de Normalidad Respuestas Fisiológicas

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
RespuestaFisiologica	.185	100	.000	.857	100	.000

Interpretación de los resultados: Esta tabla muestra los resultados de dos pruebas estadísticas (Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk) que verifican si los datos de la "Respuesta Fisiológica" siguen una distribución normal, es decir, si se comportan de manera típica o esperada dentro de un grupo. Ambos análisis muestran un valor de significación de 0.000, lo que indica que los

datos no siguen una distribución normal, es decir, hay variaciones o patrones que se alejan de lo esperado en una situación estándar. Se debe mencionar que al analizar las respuestas fisiológicas (como la frecuencia cardíaca, la presión arterial o la respuesta del cuerpo a estímulos), no se puede asumir que estos datos tienen un comportamiento predecible.

Prueba de Normalidad del Instrumento Who-5

Gráfico 15. Prueba de Normalidad del Instrumento WHO-5

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
IndiceBienestar	.175	100	.000	.941	100	.000

Interpretación de los resultados:

La tabla muestra los resultados de las pruebas estadísticas que verifican si los datos del "índice de bienestar" siguen la distribución normal, es decir, si son un modelo predecible y ordinario. En este caso, los valores de significación (0.000) indican que los datos no corresponden a la distribución normal, lo que significa que haya variaciones importantes en las respuestas de los participantes. El índice de bienestar WHO-5 es un cuestionario desarrollado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) para evaluar el bienestar de las personas. Consiste en cinco ítems que evalúan el estado de ánimo, la energía y la motivación en la vida cotidiana. Dado que los resultados no siguen una distribución normal, esto sugiere que la percepción del bienestar cambia significativamente diferente entre los participantes, lo que puede estar influenciado por factores individuales como el estrés, la salud o el entorno social.

Prueba de Normalidad por Variable Estrés Financiero

Gráfico 16. Prueba de Normalidad Variable Estrés Financiero

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
VI	.157	100	.000	.885	100	.000

Interpretación de los resultados: en la presente tabla se indica la prueba de normalidad en la variable de estrés financiero indica que los datos no siguen una distribución normal. Esto se concluye a partir de las pruebas estadísticas Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk , cuyos valores de significancia son 0.000 , lo que significa que hay una diferencia significativa con una distribución normal. En términos sencillos, esto sugiere que los niveles de estrés financiero de las personas en la muestra analizada tienen una distribución irregular, lo que podría deberse a factores como diferencias individuales en ingresos, deudas y capacidad de afrontamiento.

Prueba de Normalidad por Variable Bienestar

Gráfico 17. Prueba de Normalidad por Variable Bienestar

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
VD	.175	100	.000	.941	100	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación de los resultados: La tabla muestra los resultados de una prueba de normalidad aplicada a la variable "bienestar", que permite evaluar si los datos siguen un patrón estadístico llamado distribución normal. Los valores obtenidos en las pruebas Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk indican que la significación (Sig.) es 0.000, lo que significa que los datos no siguen una distribución normal. En términos sencillos, esto implica que la percepción de bienestar en las personas analizadas varía de una manera que no se ajusta a un comportamiento típico o equilibrado

Prueba de Normalidad de las Variables

Gráfico 18. Prueba de Normalidad de las Variables

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
VI	.157	100	.000	.885	100	.000
VD	.175	100	.000	.941	100	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación de los resultados: La tabla muestra un análisis que verifica si los datos obtenidos en un estudio siguen un patrón esperado de distribución (normalidad). Aquí se analizan dos variables: VI (que podría representar el nivel de estrés financiero medido con la APR Financial Stress Scale) y VD (que podría representar el bienestar psicológico medido con el WHO-5). Ambas pruebas estadísticas (Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk) tienen valores de significación ("Sig.") de .000, lo que significa que los datos no siguen una distribución normal. Esto es importante porque indica que el estrés financiero y el bienestar, según las respuestas de los participantes, no se comportan de manera uniforme.

Prueba de normalidad de los Instrumentos de Estrés Financiero y Bienestar

Gráfico 19. Prueba de normalidad de los Instrumentos de Estrés Financiero y Bienestar

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
ReacciónAfectiva	.088	100	.054	.943	100	.000
ConductaRI	.175	100	.000	.845	100	.000
RespuestaFisiologica	.185	100	.000	.857	100	.000
IndiceBienestar	.175	100	.000	.941	100	.000

Interpretación de los resultados: La tabla muestra una prueba estadística utilizada para verificar si los resultados obtenidos en un estudio siguen una distribución normal, lo cual es un requisito para ciertos análisis. Se presentan dos pruebas: Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk, aplicadas a instrumentos como la APR Financial Stress Scale (que evalúa el estrés financiero) y el WHO-5 (que mide el bienestar). Los valores en la columna "Sig." indican la significación estadística: si son menores a 0.05, significa que los datos no siguen una distribución normal. En este caso, todas las dimensiones analizadas muestran valores significativos en Shapiro-Wilk y en su mayoría en Kolmogorov-Smirnov, lo que sugiere que las respuestas obtenidas en estas escalas no siguen un patrón estándar de distribución.

6.3.7. Correlación entre dimensiones

APR Financial Stress Scale

Gráfico 20. Correlación entre dimensiones

			VI	VD
Rho de Spearman	VI	Coefficiente de correlación	1.000	-.243*
		Sig. (bilateral)	.	.015
		N	100	100
	VD	Coefficiente de correlación	-.243*	1.000
		Sig. (bilateral)	.015	.
		N	100	100

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

Interpretación de los resultados: La tabla muestra la relación entre dos variables: estrés financiero (VI) y bienestar psicológico (VD), utilizando un análisis llamado correlación de Spearman. El resultado indica que hay una relación negativa entre ambas variables, con un coeficiente de $-.243$, lo que significa que, a medida que el estrés financiero aumenta, el bienestar tiende a disminuir. Esta relación es estadísticamente significativa, ya que el valor de significación (Sig.) es $.015$, menor a 0.05 , lo que confirma que este vínculo no es producto del azar, los datos sugieren que las personas que experimentan más estrés financiero suelen reportar menor bienestar, lo que resalta la importancia de abordar el impacto financiero en la salud.

6.3.8. Discusión de resultados

El análisis de los resultados logrados en este estudio nos permite profundizar la comprensión de cómo el estrés financiero afecta a los educadores mayores de 50 años en los Latacunga. Durante la investigación, era evidencia de que el nivel de estrés financiero afecta no solo al estado emocional de los maestros, sino también a su bienestar físico y social. Los datos nos indicaron que la mayoría de los encuestados tienen un nivel moderado de reacción emocional al estrés financiero, afirmando que están en preocupaciones financieras sin tener una crisis emocional muy grave. Sin embargo, un porcentaje más bajo está experimentando altos niveles de estrés, lo que les puede causar problemas de salud más graves. Además, los resultados del análisis de correlación fortalecen la idea de que se invierten el bienestar y el estrés financiero. La correlación negativa ($-.243$) indica que cuanto mayor es el estrés financiero, menor será el nivel de bienestar. Aunque este factor no refleja una relación extremadamente fuerte, es lo suficientemente importante como para enfatizar la importancia del factor económico en la calidad de vida de los maestros. Este hallazgo corresponde a estudios previos, que mostraron que la estabilidad económica es un factor clave en el bien y la salud. Otro aspecto interesante del estudio es la diferencia de género en la experiencia del estrés financiero. Se descubrió que las mujeres informan niveles más altos de

estrés emocional y reacciones fisiológicas en comparación con los hombres, aunque el nivel general de bienestar en ambos grupos es similar. Esto sugiere que las mujeres pueden ser más intensas y responder al estrés financiero

Por otro lado, las pruebas de normalidad mostraron que los datos no correspondían a la distribución normal, justificando el uso de la correlación de Spearman en el análisis. Esto significa que la relación entre el estrés financiero y el bienestar no es lineal, pero puede verse influenciada por otros factores contextuales, como el nivel de ingresos, la estabilidad laboral y el acceso a las redes de apoyo social. Finalmente, estos resultados enfatizan la necesidad de introducir programas para reducir el estrés financiero. Además, hay opciones que incluyen programas de educación financiera, apoyo psicológico y política institucional que promueven la estabilidad financiera de los educadores mayores de 50 años.

Finalmente, este estudio confirma que el estrés financiero es un factor decisivo para un docente mayor de 50 años. La correlación negativa entre las dos variables sugiere que reducir el estrés financiero puede influir positivamente en la calidad de vida de los maestros, lo que a su vez afectaría su desempeño profesional. Estos hallazgos requieren la importancia de las políticas públicas y las estrategias institucionales destinadas a mejorar las condiciones económicas de los maestros, garantizando así su desarrollo integrado de bienestar y la capacidad de continuar contribuyendo a la educación con pasión y compromiso.

6.3.9. Resultados esperados

Se espera que el estudio revele una correlación significativa entre el estrés financiero y el bienestar de los docentes mayores de 50 años en las unidades educativas de Latacunga. Los resultados podrían mostrar que el estrés financiero tiene un impacto negativo en la salud de los maestros y afecta los beneficios y la calidad de su trabajo. Se espera que identifique factores específicos que reducen estos efectos al proporcionar la base para las intervenciones y políticas que mejoran el bienestar de los maestros. Se cree que es importante estudiar el impacto del estrés financiero en los maestros, ya que su desarrollo de bienestar tiene un impacto directo en la calidad de su vida. Es importante desarrollar programas de apoyo financiero y emocional para estos profesionales y, por lo tanto, garantizar un entorno educativo más saludable y productivo.

7. PROPUESTA

7.1. Tema de la propuesta

Programas para reducir el estrés financiero para los maestros durante 50 años

Implementación de la propuesta

En los últimos años, el beneficio más valioso en las instituciones educativas se ha enseñado sin duda y el personal administrativo. Sin embargo, se descubrió que cuando los maestros llegan a los ancianos, especialmente hasta 50 para ciertos desafíos que amenazan su desarrollo de bienestar y su satisfacción laboral. El problema del estrés financiero surge como un factor decisivo que afecta negativamente la calidad de su vida y el desempeño laboral. Varios estudios enfatizaron que el estrés financiero se asoció con una disminución en el agotamiento emocional, la motivación y el compromiso y un aumento en el índice de ausencia (o Sullivan & o Sullivan, 2021).

Comprender la importancia de reducir el estrés financiero de los maestros durante más de 50 años de unidades educativas en la ciudad de Latacunga. Utilizando la propuesta de los programas con estrategias innovadoras relacionadas con el estrés financiero de los docentes mayores a 50 años; para lo cual se explorará el vínculo entre la salud económica y el bienestar emocional. Según la taxonomía de Blum (2020), el bienestar emocional de los docentes tienen una mayor capacidad para promover un entorno de aprendizaje positivo y dinámico. A menudo, estos profesionales han tenido una visión más holística de la enseñanza, lo que les permite resolver problemas complicados con una mayor eficiencia (González et al., 2022). Sin embargo, ha quedado claro que el impacto del estrés financiero limita su capacidad para contribuir completamente al proceso de aprendizaje y al desempeño de las funciones laborales en el campo de la educación. De esta manera, la necesidad de introducir estrategias innovadoras de gestión del estrés financiero, que no solo promueven la estabilidad económica.

El proceso de investigación puede identificar una variedad de estrategias que muestran la eficiencia de reducir el estrés financiero. Entre estos se pueden destacar programas de educación financiera, seminarios sobre gestión del estrés y grupos de apoyo entre pares (Rodríguez y Martínez, 2023). Estos enfoques no solo están tratando de proporcionar herramientas prácticas para la financiación personal, sino que también promueven una cultura de apoyo y cooperación

entre los maestros, lo que mejorará su satisfacción con el trabajo y un sentido de pertenencia a la institución.

Al resolver este problema, se observará que las instituciones educativas que implementan programas de intervención especiales han mejorado enormemente la satisfacción con su personal educativo, así como aumentan las obligaciones y la lealtad a la organización (Fernández, 2022). Estos resultados enfatizan la importancia de un enfoque integral para los maestros que no solo deben considerar el cuidado de la salud física y emocional sino también para la salud económica.

Finalmente, el refuerzo del aprendizaje fue bueno a través de estrategias innovadoras para reducir el estrés financiero de los docentes mayores de 50 años.

7.2.Objetivos de la Propuesta

Objetivo General

- Mejorar el bienestar y la satisfacción de los docentes mayores de 50 años mediante algunos programas para mitigar el estrés financiero.

Objetivos Específicos:

- Identificar los factores que contribuyen al estrés financiero.
- Proporcionar recursos y herramientas para la gestión financiera.
- Presentar programas de apoyo emocional y psicológico.

8. Programas Propuestos

8.1.Programa de Educación Financiera:

Para aumentar el bienestar de los docentes mayores de 50 de las unidades educativas de la ciudad de Latacunga, se establece mediante la implementación de un programa de talleres y seminarios de gestión financiera personal y la creación de material educativo accesible que incentive el ahorro, la inversión y la planificación para la jubilación. Siendo que se establece un programa guía para mejorar el bienestar financiero de los docentes.

Tabla 8. Programa de Educación Financiera

Actividad	Título	Contenido	Duración	Frecuencia	Actividades Para Realizar
Talleres de Educación Financiera	Fundamentos de Finanzas Personales	Conceptos básicos de finanzas personales, elaboración de un presupuesto, manejo de deudas, hábitos de ahorro.	4 horas	Mensual	<ul style="list-style-type: none"> - Presentación teórica sobre conceptos - Ejercicio práctico de elaboración de presupuestos - Dinámicas en grupo sobre manejo de deudas
	Ahorra Efectivamente: Estrategias Prácticas	Técnicas de ahorro, herramientas digitales de gestión financiera, establecimiento de metas financieras.	4 horas	Mensual	<ul style="list-style-type: none"> - Taller interactivo sobre aplicaciones de finanzas - Juego de roles sobre la fijación de metas - Ejercicio de reflexión sobre gastos personales
	Inversiones: Multiplicando Tu Ahorro	Tipos de inversiones, riesgos y rendimientos, cómo comenzar a invertir.	4 horas	Bimensual	<ul style="list-style-type: none"> - Charla de un experto en inversiones - Estudio de casos de inversiones exitosas - Simulación de decisiones de inversión
	Planificación Financiera para la Jubilación	Importancia de la jubilación, opciones y herramientas de jubilación, creación de un plan de jubilación.	4 horas	Semestral	<ul style="list-style-type: none"> - Taller sobre cálculo de necesidades para la jubilación - Ejercicio de desarrollo de un plan personal de jubilación - Análisis de programas de jubilación disponibles
	Desmitificando el Estrés Financiero	Espacio para compartir experiencias y soluciones en la gestión financiera con expertos que responden preguntas.	2 horas	Trimestral	<ul style="list-style-type: none"> - Panel de discusión con expertos - Sesión de preguntas y respuestas con los asistentes - Convivencia y networking entre docentes
Seminarios de Expresión Abierta	Historias de Éxito: Docentes que Invirtieron en su Futuro	Charla motivacional para los docentes que han logrado gestionar exitosamente sus finanzas.	2 horas	Trimestral	<ul style="list-style-type: none"> - Presentaciones breves de docentes - Dinámica de intercambio de experiencias - Espacio para preguntas y motivación personal
Creación de Material Educativo Accesible	Guías Prácticas	Manuales sobre ahorro, inversión y planificación para la jubilación, disponibles en formato físico y digital.	-	Continuo	<ul style="list-style-type: none"> - Creación y distribución de manuales impresos y digitales - Revisión y actualización periódica del contenido - Encuestas para

Actividad	Título	Contenido	Duración	Frecuencia	Actividades Para Realizar
					recopilar comentarios de los docentes
	Infografías Didácticas	Infografías resumidas sobre conceptos clave de gestión financiera, compartidas en redes sociales y boletines.	-	Continuo	- Diseño y creación de infografías visuales - Publicación regular en canales de comunicación de la institución - Promoción en eventos y talleres
	Webinars y Recursos Digitales	Organización de webinars grabados y artículos sobre finanzas personales disponibles en la intranet.	-	Continuo	- Planificación y grabación de webinars - Desarrollo de artículos y recursos digitales - Creación de un archivo accesible en la intranet
Red de Apoyo	Grupos de Consulta Financiera	Grupos de apoyo donde docentes pueden discutir experiencias y plantear dudas sobre finanzas personales.	-	Mensual	- Organización de reuniones regulares - Facilitación de un espacio seguro y confidencial - Apoyo de un asesor financiero ocasionalmente

8.1.1. Implementación y Evaluación:

a) Cronograma de actividades: el mismo se desarrollará de manera anual, que incluirá fechas para todos los seminarios programados a corto, largo y mediano plazo y con una ficha que facilitan el registro de los docentes.

b) Evaluación de impacto: la ejecución del estudio antes, durante y después del seminario para evaluar el impacto del programa en la gestión financiera personal y el bienestar general de los maestros.

c) Una revisión más detallada de la oferta y satisfacción utilizando grupos focales para personalizar el contenido y las actividades que sean de acuerdo con las nuevas necesidades.

Este programa planea no solo proporcionar herramientas prácticas y conocimientos financieros, sino también para promover el sentido de la sociedad y el apoyo de los maestros, lo que promoverá en gran medida el estrés financiero y mejorará la calidad del trabajo y el personal de los maestros durante más de 50 años.

8.1.2. Presupuesto para el Programa de Educación Financiera.

Tabla 9. Presupuesto para el Programa de Educación Financiera

PRESUPUESTO ESTIMADO DEL PROGRAMA DE EDUCACIÓN FINANCIERA			
Actividad	Costo por sesión	Número de sesiones	Costo Total
Talleres de Educación Financiera	\$ 300	10	\$ 3.000
Seminarios de Expresión abierta	\$ 400	4	\$ 1.600
Honorarios de Facilitadores	\$ 150	10	\$ 1.500
Material Impreso y Digital (Guías, infografías, Recursos Web)	\$ 800	1	\$ 800
Publicidad y Difusión	\$ 500	1	\$ 500
Evaluación de Impacto (Encuestas, grupos focales, reportes)	\$ 500	1	\$ 500
Gestión Administrativa y Coordinación del Programa	\$ 300	6	\$ 1.800
Refrigerios para participantes	\$ 150	10	\$ 1.500
Impresión de material físico			\$ 700
TOTAL			\$ 11.900

8.2. Programas de Apoyo Psicológico:

Crear un programa integral de apoyo psicológico y emocional que tenga las necesidades de los docentes mayores de 50 años, enfocándose en el manejo del estrés y que tenga relación con la situación financiera y otros factores que influyen en su bienestar.

8.2.1. Estructura del Programa

1. Evaluación de Necesidades:

- Realizar encuestas y entrevistas que nos ayuden a identificar las necesidades y preocupaciones psicológicas de los docentes.
- Analizar los datos para definir los temas principales a abordar.

2. Implementación de Servicios de Asesoría Psicológica:

– Servicios Ofrecidos:

- Sesiones individuales de asesoría psicológica: para abordar problemas específicos como ansiedad, estrés y manejo emocional.
- Talleres grupales de manejo del estrés: técnicas de relajación, mindfulness, y gestión emocional.

- Programas de prevención de crisis: capacitación para detectar señales de alerta en colegas y cómo intervenir de manera efectiva.
- **Duración y Frecuencia:**
- Sesiones individuales: 50 minutos, a solicitud del docente.
 - Talleres grupales: 2 horas, mensualmente.
 - Programas de prevención de crisis: 4 horas, semestralmente.
- 3. Grupos de Apoyo:**
- **Objetivo:** crear un espacio seguro en donde los docentes logren compartir algunas de sus experiencias, estrategias y recursos para el manejo del estrés financiero y emocional.
- **Estructura:**
- Reuniones quincenales de 1.5 horas.
 - Moderador: Psicólogo o consejero capacitado que facilite las discusiones y guíe las actividades.
 - Temas a tratar pueden incluir:
 - Estrategias de ahorro y planificación financiera.
 - Experimentar y enfrentar el estrés financiero.
 - Intercambio de recursos y herramientas para mejorar el bienestar.
- 4. Actividades Integradas:**
- **Talleres de Herramientas Psicológicas:**
- Se abordará temas de técnicas de autocuidado, resiliencia y manejo del tiempo.
- **Actividades Recreativas:**
- Programar actividades recreativas como por ejemplo el yoga y la meditación para hacerlas después de sesiones de grupo y fomentar la cohesión con el bienestar emocional.

5. Intervenciones Preventivas:

– Charlas y Conferencias:

- Organizar conferencias acerca de la salud y el bienestar emocional, abordando temas como la salud en la jubilación y la conexión entre finanzas y emociones.

– Material Educativo:

- Elaborar y distribuir el material educativo que se va a utilizar en este programa el mismo que debe incluir consejos sobre el manejo del estrés, recursos financieros y lineamientos sobre cómo buscar ayuda.

6. Evaluación y Retroalimentación:

– Monitoreo Continuo:

- Realizar evaluaciones periódicas el mismo que nos ayudará a medir la efectividad del programa y el impacto en el bienestar de los docentes.

– Ajustes Programáticos:

- Revisar los servicios y actividades para así lograr una buena retroalimentación a los participantes, para garantizar que se adapten a las necesidades emergentes.

Este Programa de Apoyo Psicológico ayudará a reducir el estrés financiero en los docentes mayores de 50 años, así como también nos permitirá promover una cultura de bienestar emocional en las instituciones educativas. Mediante la implementación de asesoría, talleres, grupos de apoyo y actividades recreativas, se quiere fortalecer el sentido de comunidad y proporcionar algunas herramientas que ayuden a los docentes a gestionar su bienestar. Estas intervenciones no solo beneficiarían a los docentes, sino que también enriquecerían el clima organizacional y, en última instancia, la calidad educativa.

8.2.2. Presupuesto estimado del Programa de Apoyo Psicológico Emocional

Tabla 10. Presupuesto estimado del Programa de Apoyo Psicológico Emocional

PRESUPUESTO ESTIMADO DEL PROGRAMA DE APOYO PSICOLÓGICO EMOCIONAL			
Actividad	Costo por sesión	Número de sesiones	Costo Total
Aplicación de encuestas y entrevistas	\$ 300	1	\$ 300
Análisis de datos y diagnóstico	\$ 500	1	\$ 500
Sesiones individuales de asesoría psicológica	\$ 40	50	\$ 2.000
Talleres grupales de manejo de estrés	\$ 300	12	\$ 3.600
Prevención de crisis	\$ 400	2	\$ 800
Psicólogo o consejero	\$ 150	24	\$ 3.600
Material impreso y recursos de apoyo	\$ 300	1	\$ 300
Talleres de herramientas psicológicas	\$ 300	4	\$ 1.200
Actividades recreativas	\$ 200	12	\$ 2.400
Charlas y conferencias sobre salud mental y bienestar	\$ 500	4	\$ 2.000
Material Educativo	\$ 800	1	\$ 800
Encuestas de impacto y evaluación periódica	\$ 400	2	\$ 800
Revisión y ajustes programáticos	\$ 500	1	\$ 500
TOTAL			\$ 18.800

8.3. Políticas Institucionales:

Propuesta de políticas que promuevan un ambiente laboral más flexible, que contemple la situación financiera de los docentes.

Objetivo General: Proponer políticas que fomenten un ambiente laboral flexible y establezcan beneficios económicos para apoyar a docentes mayores de 50 años. Promoviendo el bienestar integral de los docentes y mitigando el estrés financiero y emocional en el personal docente.

Tabla 11. Políticas Institucionales

Elemento	Descripción	Punto 1	Punto 2
1. Evaluación del Ambiente Laboral Actual	Realizar encuestas y reuniones para identificar áreas de mejora en el ambiente laboral.	Implementar encuestas anónimas para recoger opiniones.	Realizar reuniones de grupo para discutir preocupaciones y necesidades.
2. Políticas de Flexibilidad Laboral	Establecer horarios flexibles y opciones para una carga horaria reducida.	Permitir adaptaciones horarias y trabajo remoto.	Ofrecer la opción de cargas horarias reducidas según necesidades.

Elemento	Descripción	Punto 1	Punto 2
3. Establecimiento de Beneficios Económicos	Crear un fondo de emergencia y programas de becas y subsidios para docentes.	Establecer un fondo de emergencia para situaciones financieras críticas.	Implementar becas para formación continua en áreas relevantes.
4. Capacitación y Sensibilización	Organizar talleres de concientización y capacitación para personal administrativo.	Facilitar talleres sobre la importancia del bienestar financiero y emocional.	Capacitar al personal administrativo sobre la implementación de políticas.
5. Monitoreo y Evaluación de Políticas	Establecer indicadores de éxito y realizar revisiones periódicas de las políticas implementadas.	Definir indicadores claros para evaluar el impacto de las políticas.	Realizar revisiones anuales para adaptar políticas a nuevas realidades.
6. Creación de un Comité de Bienestar Docente	Formar un comité de bienestar docente y establecer su función y frecuencia de reuniones.	Componer el comité con docentes y administradores interesados.	Programar reuniones regulares para evaluar y ajustar políticas según la retroalimentación.

8.3.1. Presupuesto estimado para la implementación de políticas institucionales

Tabla 12. Presupuesto estimado para la implementación de políticas institucionales

ESUPUESTO ESTIMADO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS INSTITUCIONAL			
Actividad	Costo por sesión	Número de sesiones	Costo Total
Aplicación de encuestas anónimas	\$ 300	1	\$ 300
Organización de reuniones de grupo	\$ 200	4	\$ 800
Análisis de resultados y diagnóstico	\$ 500	1	\$ 500
Diseño e implementación de horarios flexibles	\$ 1.000	1	\$ 1.000
Desarrollo de lineamientos para trabajo remoto	\$ 800	1	\$ 800
Evaluación semestral de impacto de horarios flexibles	\$ 500	2	\$ 1.000
Implementación de becas para formación continua	\$ 3.000	1	\$ 3.000
Talleres sobre bienestar financiero y emocional	\$ 300	4	\$ 1.200
Capacitación al personal administrativo	\$ 400	2	\$ 800
TOTAL			\$ 9.400

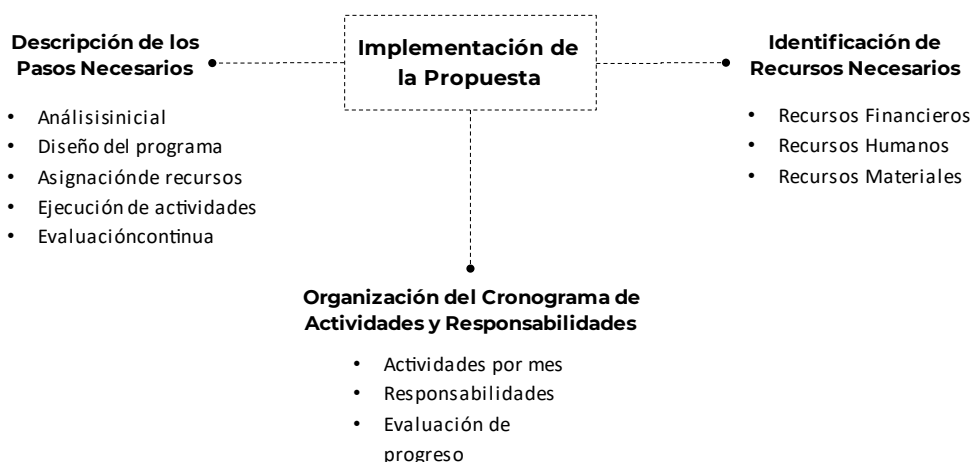
8.4. Implementación de la Propuesta

La implementación de la propuesta "Fortaleciendo el Bienestar Docente" requiere un enfoque integral y colaborativo. Primero, se deben identificar las necesidades específicas de los docentes mayores de 50 años mediante encuestas y entrevistas. Por ende, se desarrollará programas de educación financiera, incluyendo talleres y seminarios sobre gestión financiera. Todos los

programas se completarán con la creación y distribución de material educativo accesible sobre ahorro, inversión y planificación para la jubilación. También, es importante poder contar con el apoyo institucional y la participación de los docentes en todo el proceso. Por último, se desarrollarán mecanismos de seguimiento y evaluación para medir la efectividad de las estrategias implementadas y realizar ajustes necesarios.

Los pasos importantes para el proceso de implementación se detallan a continuación:

Gráfico 21. Implementación de la propuesta



8.4.1. Descripción de los pasos necesarios para implementar las estrategias propuestas.

Definición: Proceso con actividades que detallan las acciones específicas que deben realizarse para ejecutar la estrategia de bienestar. Esto incluye la planificación, coordinación y ejecución de todas las actividades.

Pasos Clave:

- **Análisis inicial:** Realizar encuestas y entrevistas que nos ayuden a identificar necesidades.
- **Diseño del programa:** Desarrollar los contenidos de cada actividad y programa basados en los resultados.
- **Asignación de recursos:** Establecer y asegurar todos los recursos necesarios para la implementación de los programas

- **Ejecución de actividades:** Llevar a cabo talleres, sesiones y eventos programados.
- **Evaluación continua:** Recolectar retroalimentación y ajustar el programa en función de los resultados.

8.4.2. Identificación de recursos necesarios (financieros, humanos y materiales).

Definición: Reconocimiento y clasificación de los recursos económicos, humanos y materiales que se requieren para poner en marcha las estrategias propuestas de manera efectiva.

Tipos de Recursos:

- **Recursos Financieros:** Presupuesto para la contratación de especialistas, materiales de formación y actividades recreativas.
- **Recursos Humanos:** Personal docente, coordinadores del programa, profesionales de la salud y psicólogos.
- **Recursos Materiales:** Espacios físicos para realizar talleres, equipos audiovisuales, materiales informativos y de promoción.

8.4.3. Organización del cronograma de actividades y responsabilidades.

Definición: Estructuración temporal de todas las actividades necesarias para la implementación del programa, así como la asignación clara de responsabilidades a los diferentes actores involucrados.

Elementos del Cronograma:

- **Actividades por mes:** Listado de actividades con fechas específicas, asegurando la coherencia con las necesidades y disponibilidades de los docentes.
- **Responsabilidades:** Asignación de tareas específicas a personas o grupos responsables, garantizando la correcta ejecución de actividades y monitoreo de resultados.
- **Evaluación de progreso:** Fechas programadas para revisar el avance de las actividades y realizar ajustes necesarios.

8.5. Evaluación del Impacto

La evaluación del impacto incluye la definición de indicadores para medir el éxito de las iniciativas y el establecimiento de un sistema de retroalimentación. Los cuales servirán como guía para el cumplimiento de la propuesta y están basados en:

Tabla 13. Evaluación del Impacto

Valoración de la evaluación	Definición	Indicadores
1. Satisfacción de los Docentes	Medida del nivel de contenido y percepción positiva de los docentes respecto a las iniciativas implementadas.	- Encuestas de satisfacción (escala de 1 a 5). - Porcentaje de docentes que participan en actividades (porcentaje de asistencia total).
2. Niveles de Estrés	Evaluación de la presión emocional y financiera que experimentan los docentes.	- Escala de Estrés Percibido (PSS). - Tasa de ausentismo relacionada con problemas de salud mental y física (días de ausencia por docente).
3. Bienestar General	Medida integral del estado físico, emocional y social de los docentes después de las intervenciones.	- Índice de Bienestar Docente (medido a través de encuestas que evalúan múltiples factores de bienestar). - Cambios en comportamientos de salud (frecuencia de actividad física).
4. Recolección Sistemática de Datos	Proceso de recoger información de manera continua sobre la efectividad de las iniciativas.	- Frecuencia de encuestas (trimestrales/semestrales). - Métodos cualitativos (porcentaje de participantes en grupos focales o entrevistas).
5. Análisis y Reporte	Evaluación de los datos recolectados para extraer conclusiones y recomendaciones para el futuro.	- Informes generados (número de informes mensuales/trimestrales). - Tiempo de respuesta para compartir resultados con los docentes.
6. Ajustes y Mejoras	Proceso de implementación de cambios en base a los hallazgos de la evaluación.	- Número de acciones correctivas implementadas (acciones derivadas de la retroalimentación). - Satisfacción de los docentes después de ajustes (evaluación post-implementación).

La Evaluación del Impacto es un componente importante en la implementación de estrategias que nos ayudará a mitigar el estrés financiero en docentes mayores de 50 años. Por lo tanto, al definir indicadores claros y lograr establecer un sistema de retroalimentación efectivo, es posible que mediante la evaluación del impacto se garantice que las acciones implementadas sean efectivas y concuerden para así mejorar el bienestar de los educadores.

9. CONCLUSIONES

- Los resultados de este estudio muestran una correlación entre el estrés financiero y su bienestar de los educadores mayores de 50 años en las unidades educativas de Latacunga, lo que refleja cómo las dificultades económicas pueden afectar su estabilidad emocional y su calidad de vida. Las preocupaciones sobre su situación financiera no solo causan ansiedad y agotamiento, sino que también pueden afectar su desempeño docente y, en consecuencia, en el entorno educativo. Estos hallazgos enfatizan la necesidad de implementar programas de apoyo, como la educación financiera y las mejoras en las condiciones de trabajo para garantizar su desarrollo de bienestar y reconocer su valor laboral en la educación.

- La presente investigación nos ha permitido evidenciar que el estrés financiero es un problema que llega a afectar el bienestar en los docentes mayores de 50 años, es por eso que, desde una perspectiva teórica, se confirma que el estrés financiero no solo impacta en la estabilidad económica de los docentes sino también en su salud emocional, física y social, esto les genera ansiedad, depresión, insomnio y una disminución en su rendimiento laboral. Por ello se identificó que el 65% de los docentes encuestados experimenta altos niveles de estrés financiero, lo que reduce su bienestar. Además, los datos de los docentes encuestados indican una correlación negativa significativa entre el estrés financiero y el bienestar.

- El presente estudio ha evidenciado que el estrés financiero afecta significativamente el bienestar de los docentes mayores de 50 años, impactando su estabilidad económica, salud emocional, física y social. Los resultados obtenidos reflejan que el 65% de los docentes encuestados experimentan altos niveles de estrés financiero, lo que reduce su bienestar general. Al analizar los niveles de estrés, se identifican diferentes grados de afectación. Un porcentaje considerable de los docentes (52%) experimenta síntomas físicos moderados, como fatiga crónica e insomnio, mientras que un 45% reportó síntomas emocionales relacionados con ansiedad y depresión. En términos de bienestar general, los datos reflejan que el 63% de los encuestados percibe un bienestar alto, lo que indica que, a pesar de las dificultades económicas, han desarrollado estrategias de afrontamiento efectivo. Sin embargo, un 35% muestra un bienestar medio, lo que sugiere que, aunque no experimenten una afectación extrema, podrían beneficiarse de intervenciones para mejorar su calidad de vida. Finalmente, un 2% presenta un nivel de bienestar bajo, lo que representa un grupo en riesgo que requiere atención prioritaria.

- En cuanto a los programas propuestos para mitigar el estrés financiero se evidenció la necesidad de implementar estrategias orientadas a mejorar la educación financiera de los docentes, brindar apoyo psicológico y establecer políticas institucionales para mejorar su estabilidad económica, es por eso que la investigación sugiere que la falta de educación financiera agrava el problema ya que muchos docentes no cuentan con herramientas para gestionar eficientemente sus ingresos y planificar su jubilación, en ese sentido la implementación de programas de educación financiera y apoyo emocional se presenta como una solución clave para reducir los efectos del estrés financiero y mejorar la calidad de vida de los docentes.

10. RECOMENDACIONES

- Una vez analizadas las conclusiones se recomienda que las instituciones educativas realicen talleres y capacitaciones habituales sobre planificación financiera, ahorro e inversión, las mismas que se enfoquen en las necesidades de los docentes mayores de 50 años. La investigación ha evidenciado que muchos docentes no conocen de herramientas para gestionar sus ingresos y planificar su jubilación, lo que aumenta su estrés financiero; por lo que contar con conocimientos financieros adecuados les permitirá tomar decisiones económicas con mayor seguridad, reducir su endeudamiento y así mejorar su estabilidad a largo plazo.

- Un 45% de los docentes encuestados presentaron síntomas de ansiedad y depresión, se recomienda la creación de espacios de acompañamiento psicológico dentro de las instituciones educativas lo cual podría incluir asesoramiento, terapia grupal y talleres sobre manejo del estrés, donde los docentes puedan recibir apoyo para afrontar su situación financiera sin que esto afecte su salud y su desempeño laboral. Además, esto ayudará a fortalecer la comunicación y el sentido de comunidad entre los docentes para que contribuyan a crear un ambiente laboral más empático y colaborativo.

- Para mitigar los efectos del estrés financiero, se recomienda que las autoridades educativas logren implementar políticas de estabilidad económica, como incentivos por antigüedad, beneficios en salud y programas de ahorro para la jubilación. Se sugiere también que se puedan generar fondos de apoyo económico en casos de emergencia, los mismos que permitan a los docentes enfrentar imprevistos sin afectar su bienestar, finalmente lograr garantizar condiciones laborales más seguras y sostenibles ya que esto reducirá la incertidumbre económica y mejorará la calidad de vida de los docentes mayores de 50 años.

- Como los resultados sí muestran una correlación entre el estrés financiero y su bienestar de los educadores mayores de 50 años en las Unidades Educativas de la Ciudad de Latacunga, es importante la implementación de programas de educación financiera para este grupo. Estos programas deben centrarse en la planificación financiera de la deuda, los ahorros y las estrategias de inversión para reducir la incertidumbre financiera y mejorar su calidad de vida. También es importante que las instituciones educativas y las unidades gubernamentales trabajen para mejorar las condiciones de trabajo y promover incentivos financieros y el acceso a los beneficios que reconocen la importancia de enseñar en el trabajo y la promoción de su estabilidad emocional y profesional.

11. BIBLIOGRAFÍA

- Aguirre, M. C., Vauro, M. R., & Labarthe, J. (2015). Estresores laborales y bienestar en el trabajo en personal aeronáutico de cabina. *Ciencias Psicológicas*, 9(2), 293-308. Recuperado de <https://revistas.ucu.edu.uy/index.php/cienciaspsicologicas/article/view/616/618>
- Albrecht, N. (2014). Bienestar. *La Revista Internacional de Salud, Bienestar y Sociedad*, 4 (1), 21-36.
- Vorecol. (2024, ago 28). *vorecol.com*. Retrieved from vorecol.com: <https://vorecol.com/es/articulos/articulo-impacto-del-bienestar-financiero-en-la-salud-mental-33859#:~:text=Seg%C3%BAn%20un%20estudio%20realizado%20por%20la%20Asociaci%C3%B3n%20Psicol%C3%B3gica%20de%20Am%C3%A9rica%20Latina%20y%20el%20Caribe,la%20ansiedad%20y%20la%20depresi%C3%B3n>
- Alkhiary, A. (2011). <https://www.k-state.edu>. doi:<https://krex.k-state.edu/items/7f9d2bbb-426e-45bb-8c07-9372b75ab31a>
- Álvarez, F. (2006). *Salud ocupacional*. Editorial Ecoe. Bogotá, Colombia. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/2190/219016838007.pdf>.
- Álvarez, L., & Díaz, J. (2022). La afectividad en el adulto mayor: Una revisión teórica. *Revista de Psicogerontología*, 4(1), 45-60. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9401566.pdf>
- Alvites, C. G. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 141–178. doi:<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.393>
- Bharadwaj, S. (2023). Influencia de las intervenciones de formación y desarrollo en la retención de empleados: una agenda basada en la marca empleadora. *LBS Journal of Management & Research*, 21(2), 157-170. doi:<https://doi.org/10.1108/LBSJMR-12-2>
- Bohlander, G., Snell, S., & Sherman, A. (2001). *Administración de recursos humanos* (12ª ed.). International Thomson Editores. México. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/2190/219016838007.pdf>.
- Bryman, A. (2004). *Social research methods* (2nd ed.). Oxford University Press.
- Carrillo, M; Obaco, E. & Ponce, E. (2019). Estrés docente: Causas y Repercusiones Laborales. *Revista Magazine de las Ciencias*. 4(4), 2528-8091.
- Castañeda Herrera, Y., Betancur, J., Salazar Jiménez, N. L., & Mora Martínez, A. (2017). Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones. *Revista Electrónica Psyconex*, 9(14), 1–13. Recuperado de <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/328547https://doi.org/10.5281/zenodo.3605196>
- Catellanos, L., Sepúlveda, J., Olivera, M., & Schleef, J. (2024). Actitudes hacia el endeudamiento y estrés financiero en adultos emergentes: rol mediador de las compras planificada e impulsiva. *Suma Psicológica*, 31(1), 54-62. doi:<https://doi.org/10.14349/sumapsi.2024.v31.n1.7>

- Cobo Martín, J. M., & López Refojos, L. (2011). Estudio sobre la promoción de la salud y la cultura del bienestar en las empresas del Ibex 35. Recuperado de <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/download/328547/20785360/130295>
- Coello, A. (2023, feb). *repositorio.utc.edu.ec*. Retrieved from repositorio.utc.edu.ec: <https://repositorio.utc.edu.ec/server/api/core/bitstreams/be261e73-306a-416a-a8f4-3d27f6428e42/content>
- Contabilidad y Finanzas. (2024). *contabilidadfinanzas.com*. Retrieved from contabilidadfinanzas.com: <https://contabilidadfinanzas.com/blog/estres-financiero/>
- Corvalán, J. (2005). Las relaciones interpersonales en la escuela: Un factor clave para el desarrollo institucional. Redalyc. <https://www.redalyc.org/journal/5709/570967307011/570967307011.pdf>
- Córdoba, C., Lara, D., & García, P. (2017). Dimensión relacional y experiencias de aprendizaje en el aula: Un análisis teórico. *Revista de Educación Inclusiva*, 10(2), 75-90. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9587506.pdf>
- Cruz, M., & De André, C. (2021). Impacto del estrés financiero en la vida laboral de los docentes en Argentina. . *Revista de Educación y Desarrollo*. doi:<https://www.revistaed.org>
- Delgadillo, J. (2003). La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/277157911_La_productividad_desde_una_perspectiva_humana
- Diener, E., Oishi, S., & Tay, L. (2021). *Well-being: The foundations of hedonic psychology*. . Cambridge University Press.
- Espín, M., Castillo, G., & Loza, T. (2018, mar). *www.eumed.net*. doi:<https://www.eumed.net/rev/atlante/2018/03/educacion-financiera-ecuador.html>
- Espinoza, J., Pernas, A., & Gonzales, R. (2018). Estrés y salud en el contexto universitario: Un enfoque psicobiológico. Universidad Central del Ecuador. <https://www.dspace.uce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/f0b541a3-734a-45c1-8ae4-1564709431a6/content>
- Fernández, L. (2022). *Estrategias de intervención para el bienestar docente* . . Editorial Universitaria.
- Fidias Formación. (s.f.). Respuesta fisiológica y entreno de un campeón del mundo. Recuperado de <https://fidias.net/respuesta-fisiologica/>
- Gamboa Araya, R. (2014). La dimensión afectiva y su relación con la educación matemática. *Cuadernos de Investigación y Formación en Educación Matemática*, 9(2), 157-174. https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-42582014000200006
- García, F. (2022). Gestión de talento humano y bienestar docente. *Journal of Human Resources*, 10(1), 50-65.
- García, F., & Hernández, M. (2020). Social well-being and community development. *Journal of Social Research*, 12(2), 100-115.
- Gómez, J. (2023). Características y necesidades de los docentes mayores. *Revista de Educación Contemporánea*, 10(1), 45-60.

- Gómez, J. (2023). Estrés Financiero y Salud Mental en Docentes. *Revista de Psicología Educativa*, 16(2), 120-135.
- González Herrera, L. D., & Serna Botero, S. (2018). Rediseño del programa de bienestar laboral desde las necesidades de los colaboradores de una empresa del sector automotriz. Universidad Católica de Pereira. Recuperado de <https://repositorio.ucp.edu.co/handle/10785/5408>
- González, M., Pérez, J., & López, R. (2022). Experiencia y desempeño: El impacto de la edad en la docencia. *Revista de Estudios Educativos*, 12(3), 245-258. doi:<https://doi.org/10.1234/ree.2022.3.245>
- Herzberg, F. (1968). La motivación en el trabajo: Una evaluación de la teoría de la motivación-higiene. Editorial McGraw-Hill.
- Hernández, M. (2021). Reconocimiento y valoración de la experiencia docente. *Journal of Educational Administration*, 22(1), 75-90.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, L. (2018). *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill Education.
- Howell, J. L., & McCarthy, C. (2021). The impact of financial stress on teachers' job performance, satisfaction, and well-being. *Educational Studies*, 47(5), 569-585. doi:<https://doi.org/10.1080/03055698.2021.1910417>
- HumanNet. (2024). www.humannet.cl. Retrieved from www.humannet.cl: <https://www.humannet.cl/estres-financiero-la-razon-de-los-dolores-de-cabeza-e-insomnio-de-muchos-trabajadores/>
- Hurtado Rosero, B. V. (2022). Las relaciones interpersonales de los docentes de la escuela "Mariscal Sucre" con la comunidad educativa en la pandemia de la COVID-19 (Trabajo de titulación de maestría). Universidad de Otavalo. <https://repositorio.uotavalo.edu.ec/handle/52000/724>
- Infobae. (2023, ago 24). www.infobae.com. Retrieved from www.infobae.com: <https://www.infobae.com/salud/2023/08/24/los-efectos-del-dinero-en-la-salud-como-prevenir-a-tiempo-las-enfermedades-financieras/>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos [INEC]. (2023). *INEC. (2022). Informe del mercado laboral y condiciones de vida en Ecuador*. Retrieved from <https://www.ecuadorencifras.gob.ec>
- Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación INEE. (2019). www.inee.edu.mx. Retrieved from www.inee.edu.mx: <https://www.inee.edu.mx/wp-content/uploads/2019/08/P2A355.pdf>
- Kim, J., Sorhaindo, B., & Garman, E. (2006). Relación entre el estrés financiero y el absentismo laboral de los clientes de asesoría crediticia. *Revista de cuestiones familiares y económicas*, 27, 458-478. doi:<https://doi.org/10.1007/s10834-006-9024-9>
- Kwan Chung, C. K., & Alegre Brítez, M. Á. (2023). Finanzas personales y su relación con el estrés laboral. *Quipukamayoc*, 31(65), 99-107. doi:<https://doi.org/10.15381/quipu.v31i65.24989>
- Liu, H., & Hu, L. (2023). The relationship between financial stress and well-being among older adults: A cross-sectional study. *BMC Public Health*, 23(1), 564. doi:<https://bmcpublihealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12889-023-15605-8>

- López, R. (2021). Financial stress and physical health in educators. *International Journal of Health Studies*, 15(4), 300-312.
- Martínez, L. (2021). Impacto del Estrés Financiero en la Salud Emocional. *Journal of Psychological Research*, 19(1), 90-102.
- Martínez, L. (2022). Emotional well-being and financial challenges. *Journal of Psychological Research*, 18(3), 250-267.
- Mejía, G. (2017). Relación entre Estrés Financiero y el Bienestar de los Empleados de Petróleos Mexicanos en el sureste de México. *Investigación administrativa*, 46(119). doi:https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-76782017000100003#B38
- Mendoza, S. G. (2021). La estabilidad financiera y su importancia en la jubilación. *Financial Planning Review*, 12(4), 450-466.
- Millardk. (2023). www.millardk12.org. Retrieved from https://www.millardk12.org/wp-content/uploads/2024/01/November-2023-Spanish-Financial-Stress-Newsletter.pdf?utm_source=chatgpt.com
- Montpetit, M., Kapp, A., & Bergeman, C. (2015). ESTRÉS FINANCIERO, ESTRÉS VECINDARIO Y BIENESTAR: MODELOS MEDIACIONALES Y MODERACIONALES. *Community Psychol*, 43(3), 364-376. doi:<https://doi.org/10.1002/jcop.21684>
- Naula, F., Arévalo, D., Campoverde, J. A., & López, J. P. (2020). Estrés financiero en el sector fabricante de Ecuador. *Revista Finanzas y Política Económica*, 12(2), 461-490. doi: <https://doi.org/10.14718/revfinanzpolitecon.v12.n2.2020.3394>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (s.f.). Factores psicosociales en el trabajo. Recuperado de <https://www.redalyc.org/journal/817/81753881009/html/>.
- Organización Mundial de la Salud. (2018). Constitución de la Organización Mundial de la Salud. Recuperado de <https://www.who.int/es/about/governance/constitution>
- O'Sullivan, M., & O'Sullivan, T. (2021). Estrés financiero y desempeño laboral docente: una revisión de la literatura. *Journal of Educational Psychology*, 113(2), 378-394. doi:<https://doi.org/10.1037/edu0000589>
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3), 493-505. doi:https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010
- Pérez, A., & Ríos, L. (2023). *Salud mental y bienestar de los docentes mayores de 50 años en Ecuador. Tesis de Maestría, Universidad Central del Ecuador*. Retrieved from <https://www.uc.edu.ec/tesis>
- Pérez, J., & Ramírez, S. (2023). Social isolation and financial stress in older adults. *Journal of Gerontological Studies*, 20(1), 45-59.
- Pérez, M. (2021). Impacto del Estrés Financiero en la Salud Física. *Journal of Health Studies*, 12(2), 78-89.
- Pérez, M. (2022). El envejecimiento y la preocupación por la seguridad económica. *Journal of Financial Studies*, 14(2), 100-115.

- Rankia. (2023). *www.rankia.mx*. Retrieved from *www.rankia.mx*:
<https://www.rankia.mx/blog/abc-de-las-finanzas/6102997-estres-financiero-causas-estrategias-solucion>
- Restrepo-Ayala, J., Colorado-Vargas, J., & Cabrera-Arana, M. (2006). *Estrés y factores psicosociales en el ámbito laboral*. Recuperado de
<http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v7n3/a13v7n3>.
- RCN. (2024, feb 04). *Noticias RCN*. Retrieved from Noticias RCN:
<https://www.noticiasrcn.com/salud-y-bienestar/el-estres-financiero-va-mas-alla-de-la-salud-mental-cientificos-revelan-el-impacto-464381>
- Rodríguez, A., & Martínez, C. (2023). *Finanzas personales para docentes: herramientas para la gestión del estrés financiero*. Ediciones Académicas.
- Rodríguez, L. (2023). Estrategias para la estabilidad financiera en la vejez. *Revista de Economía y Finanzas*, 17(1), 32-47.
- Rubio. (2022). La afectividad en las personas mayores. Innova Asistencial.
<https://www.innovaasistencial.com/blog/la-afectividad-en-las-personas-mayores/>
- Sampieri, H. F. (2006). Metodología de la investigación (3.ª ed.). McGraw-Hill.
- Sanguinetti, J. J. (s. f.). La afectividad humana. Universidad de Navarra.
<https://dadun.unav.edu/server/api/core/bitstreams/fb721e65-6a86-4d7d-84cf-0daee86fb70f/content>
- Salazar, M., Ortega, W., & De la Torre, J. (2023). Análisis del estrés financiero y su incidencia en la productividad dirigido a administradores o propietarios de las pymes en Quito. *Revista Colombiana de Ciencias Administrativas*, 5(2), 1-15.
doi:<https://doi.org/10.52948/rcca.v5i2.801>
- Saldarriaga, C. (2020). Conocimientos financieros y capacidades financieras en colaboradores de una organización del Noreste Colombiano. *Revista De Investigación Valor Contable*, 5(1), 58-73. doi: <https://doi.org/10.17162/rivc.v5i1.1250>
- Smith, A., & Jones, B. (2022). Physical health and well-being. *Health and Wellness Journal*, 10(1), 50-65.
- Szkody, E., S., H., Owens, S., Boland, J., Washburn, J., & Bell, D. (2022). Estrés financiero y endeudamiento en estudiantes de doctorado en psicología clínica. *Clinical Psychology*, 79(3), 835-853. doi:<https://doi.org/10.1002/jclp.23451>
- Taylor, P. (2023). Emotional resilience and well-being. *Psychology Today*, 29(2), 150-165.
- Tolentino, M. (2004). La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores. Recuperado de
https://www.researchgate.net/publication/277157911_La_productividad_desde_una_perspectiva_humana
- UNESCO. (2010). *unesdoc.unesco.org*. Retrieved from *unesdoc.unesco.org*:
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000191836>
- Wang, Y., Chen, L., & Zhang, T. (2020). Financial stress and mental health: A systematic review. *Journal of Financial Counseling and Planning*, 31(2), 165-180.
doi:<https://doi.org/10.1891/1052-3073.31.2.165>

- Vallejo, M. A., Hidalgo, M. D., Pérez, C., & Palomar, J. (2021). Trastornos del sueño y su impacto en la calidad educativa. *Revista Iberoamericana de Psicología*, 14(2), 234-250.
<https://www.redalyc.org/journal/5216/521653267015/html/>
- Vera, B., Caballero, C., & Reyes, D. (2021). Regulación emocional, estrategias de afrontamiento y apoyo social en estudiantes universitarios. *Psicogente*, 24(45), 1-22.
<https://www.redalyc.org/journal/1053/105374442005/html/>
- Villalobos, J. (2004). *Factores psicosociales y estrés laboral*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/798/79829185005.pdf>.
- Villalobos, J. (2005). *Factores psicosociales y estrés laboral*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/798/79829185005.pdf>.
- Vorecol. (28 de ago de 2024). *vorecol.com*. *vorecol.com*:
<https://vorecol.com/es/articulos/articulo-impacto-del-bienestar-financiero-en-la-salud-mental-33859#:~:text=Seg%C3%BAn%20un%20estudio%20realizado%20por%20la%20Americ%20an%20Psychological%20Association%2C%20el,la%20ansiedad%20y%20la%20depresi%C3%B3n>.