



**UNIVERSIDAD DE LAS AMÉRICAS**

**Maestría en Psicología Clínica**

**Estudio de la relación entre el patrón de organización de actividades diarias de docentes ecuatorianos y su nivel de estrés**

**Autora**

**María Gabriela Lossa Valarezo**

**Docente**

**Carlos Burneo Garcés, PhD.**



## Resumen

Este estudio se centrará en investigar la relación entre el patrón de organización de actividades diarias de docentes de educación básica y bachillerato en una escuela privada de Ecuador y sus niveles de estrés. El objetivo general es analizar esta relación de la organización docente en su nivel de estrés, para proporcionar información valiosa que impacte positivamente el bienestar y desempeño laboral de los docentes. La metodología adopta un enfoque cuantitativo, utilizando encuestas y escalas de medición para evaluar la distribución del tiempo, la organización de actividades y los niveles de estrés. La investigación se lleva a cabo de manera transversal, capturando una instantánea representativa en un momento específico del año escolar. Los resultados esperados incluyen la identificación de actividades clave, la distribución del tiempo, la relación entre organización y estrés, y patrones demográficos relevantes. Los docentes altamente organizados podrían experimentar niveles más bajos de estrés, y se espera encontrar variabilidad en las experiencias de estrés dentro de la población. La propuesta de intervención se enfocará en estrategias para mejorar la organización y planificación de actividades docentes, con el propósito de disminuir los niveles de estrés. Se sugieren talleres de desarrollo profesional y apoyo psicológico para fortalecer habilidades de organización y gestión del tiempo. En la discusión, se reflexionará sobre los resultados, destacando la importancia de abordar la organización de actividades diarias como un factor clave en el bienestar docente. Además, se explorarán posibles implicaciones para la formulación de políticas educativas y prácticas institucionales. Este estudio contribuirá a llenar un vacío en la literatura psicológica, ofreciendo datos aplicables y recomendaciones prácticas para mejorar la calidad del entorno laboral y bienestar psicológico de los educadores en el ámbito de la Psicología Clínica.

**Palabras clave:** docentes, estrés, educación y organización.



## **Abstract**

This study will focus on investigating the relationship between the pattern of organization of daily activities of elementary and high school teachers in a private school in Ecuador and their stress levels. The general objective is to analyze this relationship of the teaching organization in its level of stress. to provide valuable information that positively impacts the well-being and job performance of teachers. The methodology takes a quantitative approach, using surveys and measurement scales to assess time distribution, activity organization, and stress levels. The research is conducted in a cross-sectional manner, capturing a representative snapshot at a specific time of the school year. Expected outcomes include identification of key activities, time distribution, the relationship between organization and stress, and relevant demographic patterns. Highly organized teachers might experience lower levels of stress, and we expect to find variability in stress experiences within the population. The intervention proposal will focus on strategies to improve the organization and planning of teaching activities, with the purpose of reducing stress levels. Professional development workshops and psychological support are suggested to strengthen organizational and time management skills. In the discussion, the results will be reflected, highlighting the importance of addressing the organization of daily activities as a key factor in teacher well-being. In addition, possible implications for the formulation of educational policies and institutional practices will be explored. This study will contribute to filling a gap in the psychological literature, offering applicable data and practical recommendations to enhance the quality of the working environment and psychological well-being of educators in the field of Clinical Psychology.

**Key Words:** teachers, stress, education and organization.



## Índice de contenidos

1.	Introducción.....	1
1.1	Planteamiento del problema .....	2
1.2	Revisión de la literatura.....	3
2.	Justificación y relevancia del tema.....	4
3.	Pregunta de investigación.....	5
4.	Objetivos .....	5
5.	Marco teórico .....	6
6.	Marco metodológico.....	16
6.1	Diseño del estudio .....	16
6.2	Contexto .....	19
6.3	Participantes y muestreo.....	20
6.4	Criterios de inclusión y exclusion .....	21
6.5	Instrumentos .....	22
6.6	Procedimiento.....	24
6.7	Análisis de datos.....	25
6.8	Planificación de actividades .....	26
6.9	Reflexividad del investigador.....	28
6.10	Consideraciones éticas.....	30
6.11	Viabilidad.....	30
7.	Resultados esperados.....	31
8.	Propuesta de intervención .....	32
8.1	Nivel de intervención .....	33
8.2	Fundamentación .....	33
8.3	Descripción de la propuesta.....	35
8.4	Objetivos de la intervención.....	36
8.5	Población objetivo .....	37
8.6	Actividades de intervención .....	37
8.7	Recursos necesarios para implementar la intervención.....	39
8.8	Plan de evaluación de la intervención .....	39
8.9	Viabilidad.....	40
9.	Discusión, conclusiones y recomendaciones.....	40
9.1	Implicaciones de los resultados esperados para la investigación y la práctica clínica .....	40
9.2	Limitaciones y fortalezas de la propuesta de investigación y de la propuesta de intervención .....	41
9.3	Conclusiones generales tras desarrollar la propuesta de investigación y la propuesta de intervención .....	42
9.4	Recomendaciones .....	42
10.	Referencias bibliográficas.....	43
11.	Anexos .....	49



## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b> Criterios de inclusión y exclusión .....	22
<b>Tabla 2</b> Planificación de actividades .....	27
<b>Tabla 3</b> Fases de intervención .....	38
<b>Tabla 4</b> Recursos .....	39

## **1. Introducción**

En el contexto educativo de la enseñanza básica y el bachillerato, los docentes se encuentran inmersos en un entorno dinámico y exigente donde la organización de sus actividades diarias desempeña un papel crucial. En estos niveles educativos, los educadores enfrentan una diversidad de desafíos que van desde la gestión del aula hasta la adaptación de contenidos curriculares a las necesidades y demandas personales de cada uno de sus alumnos (López, 2020). Además, la creciente diversidad cultural y socioeconómica de las aulas añade una capa adicional de complejidad a su labor, requiriendo un enfoque sensible y adaptable para garantizar la equidad educativa (Sánchez, 2019). En este sentido, la forma en que los docentes estructuran sus actividades diarias puede influir significativamente en su desempeño y bienestar emocional, así como en el éxito académico de sus alumnos.

En el contexto actual, los educadores desempeñan una función que trasciende la mera impartición de conocimientos; actúan como facilitadores del aprendizaje, mentores y, en numerosas ocasiones, proporcionan respaldo emocional a los estudiantes (Sánchez, 2019). Como tales, su labor no se limita a las horas de clase, sino que implica una preparación meticulosa, evaluación constante y un continuo ajuste a las necesidades y velocidades de aprendizaje específicas de cada conjunto de alumnos. Esta exigencia de desempeñar múltiples roles puede generar tensiones y conflictos internos en los docentes, especialmente cuando se enfrentan a recursos limitados y demandas crecientes de rendimiento académico (Martínez, 2018). Por lo tanto, es fundamental comprender cómo la organización de sus actividades diarias influye en su capacidad para satisfacer estas demandas de manera efectiva.



Los patrones de organización adoptados por los docentes son diversos y reflejan tanto su estilo personal como las demandas del entorno educativo en el que se desenvuelven (Martínez, 2018). Algunos docentes prefieren estructurar sus tareas de manera meticulosa, planificando cada actividad con antelación, mientras que otros adoptan enfoques más flexibles, adaptándose a las circunstancias del momento. Estos patrones de organización pueden estar influenciados por factores como la cultura institucional, las políticas educativas vigentes y los recursos disponibles. Además, la percepción individual de la eficacia de estos patrones organizativos puede variar según la experiencia profesional y las habilidades de gestión del tiempo de cada docente (López, 2020).

El estrés en el ámbito educativo es el producto de una interrelación compleja entre diversas variables, que van desde la carga de trabajo y las expectativas profesionales hasta las relaciones interpersonales y el clima organizacional (García, 2020). Los docentes se enfrentan a presiones constantes para cumplir con los objetivos académicos, lidiar con el comportamiento de los estudiantes, mantenerse actualizados en su campo y conciliar su vida profesional con la personal. Este estrés puede manifestarse en síntomas físicos, emocionales y cognitivos que afectan tanto el bienestar personal como la calidad de la enseñanza (González, 2017). Por lo tanto, es fundamental investigar cómo los patrones de organización de las actividades diarias de los docentes pueden mitigar o exacerbar estos factores estresantes, con el fin de elaborar tácticas efectivas de apoyo y promoción de la salud mental en el ámbito educativo.

### **1.1. Planteamiento del problema**

A pesar de la importancia que tienen los patrones de organización de tareas o actividades diarias en la docencia y el nivel de estrés habitualmente presente en los docentes, no hay estudios en el contexto educativo ecuatoriano que nos ayuden a establecer una relación entre estas dos variables. Además, la falta de una comprensión profunda de cómo la organización de las



actividades diarias contribuye a la generación de estrés en los docentes limita la capacidad de abordar este problema de manera efectiva.

## **1.2. Revisión de la literatura**

La relación entre los patrones de organización de las actividades diarias de los docentes y los niveles de estrés en el contexto educativo ha sido objeto de estudio en diversos artículos de impacto. Martínez (2018) examina cómo la organización del trabajo docente afecta el bienestar emocional de los educadores, identificando diferentes patrones organizativos y su impacto en el estrés laboral. Por otro lado, García (2020) profundiza en el análisis del estrés laboral en docentes desde la perspectiva de la psicología organizacional, destacando las causas del estrés y proponiendo estrategias de intervención. Así mismo, Rodríguez (2019) investiga el impacto del estrés laboral en el rendimiento docente, identificando los factores estresantes más comunes y sus consecuencias en la enseñanza. Mientras que Pérez (2017) analiza cómo los diferentes patrones de organización del trabajo docente se relacionan con el bienestar laboral, subrayando la importancia de adoptar estrategias para mejorar la organización del trabajo y reducir el estrés. Por su parte, Sánchez (2018) examina el rol del docente en la educación básica y bachillerato, así como los desafíos que enfrentan y las estrategias de afrontamiento utilizadas para gestionar el estrés. Por otro lado, Hernández (2016) indaga en los modelos de organización del trabajo docente y su influencia en el bienestar emocional, resaltando las mejores prácticas para promover un ambiente laboral saludable. Díaz (2020), en cambio, explora las estrategias de afrontamiento del estrés laboral en docentes mediante un enfoque cualitativo, identificando métodos efectivos para gestionar el estrés y mejorar el bienestar. Finalmente, Fernández (2015) investiga el impacto de la organización del trabajo docente en la satisfacción laboral y el síndrome de burnout, examinando las relaciones entre la carga de trabajo, el apoyo organizacional y el bienestar de los docentes.





Estos estudios ofrecen una visión integral de cómo los patrones de organización de las actividades diarias de los docentes se relacionan con sus niveles de estrés, proporcionando información valiosa para promover la salud emocional y laboral de los educadores.

## **2. Justificación y relevancia del tema**

Esta investigación sobre la relación entre los patrones de organización de actividades diarias de los docentes de educación básica y bachillerato en una escuela privada de Ecuador y sus niveles de estrés reviste una significativa importancia en el ámbito de la Psicología Clínica por varias razones fundamentales. En primer lugar, el estrés docente es un fenómeno que puede tener repercusiones sustanciales tanto en la salud mental de los educadores como en la calidad de la enseñanza que proporcionan. La identificación de los factores específicos relacionados con la organización de las actividades diarias que contribuyen al estrés permitirá desarrollar intervenciones y estrategias de apoyo psicológico dirigidas a mejorar el bienestar de los docentes. Además, esta investigación contribuirá a llenar un vacío en la literatura psicológica, ya que pocos estudios han abordado específicamente esta temática en el contexto de escuelas privadas en Ecuador. La comprensión de las particularidades de este entorno educativo es esencial para contextualizar las intervenciones y adaptarlas de manera efectiva a los requisitos y particularidades propias de los docentes en esta situación específica.

En términos más amplios, el estudio de la relación de los patrones de organización de actividades diarias y el estrés en docentes, contribuirá al creciente cuerpo de conocimientos en Psicología Clínica, proporcionando información valiosa que puede influir en la formulación de políticas educativas y prácticas institucionales dirigidas a la mejora de la salud mental y el rendimiento laboral de los docentes. La relevancia de esta investigación se evidencia en su capacidad para generar datos aplicables y recomendaciones prácticas que puedan impactar



positivamente la calidad del entorno laboral y, por consiguiente, el bienestar psicológico de los expertos en educación en el campo de la Psicología Clínica.

### **3. Pregunta de investigación**

¿Cuál es la relación entre el patrón de organización de actividades diarias de una muestra de docentes ecuatorianos de niveles básico y bachillerato y su nivel de estrés?

### **4. Objetivos**

Para poder establecer la relación entre los patrones de organización de las actividades diarias de los docentes y el nivel de estrés que presentan, es importante plantear los objetivos que se detallan a continuación.

#### **4.1. Objetivo general**

Estudiar la relación entre el patrón de organización de actividades diarias de una muestra de docentes ecuatorianos de niveles básico y bachillerato y el nivel de estrés que presentan.

#### **4.2. Objetivos específicos**

- Identificar las características sociodemográficas, educativas, clínicas, familiares y laborales de una muestra de docentes ecuatorianos de niveles básico y bachillerato.
- Analizar los patrones de organización de actividades diarias de una muestra de docentes ecuatorianos de niveles básico y bachillerato.
- Medir el nivel de estrés de una muestra de docentes ecuatorianos de niveles básico y bachillerato de una escuela privada.



## **5. Marco teórico**

El propósito del presente marco teórico es analizar la relación entre los patrones de organización de actividades diarias de los docentes de educación básica de una escuela privada de Ecuador y los niveles de estrés. Se revisará la literatura científica relevante para comprender las variables involucradas, las teorías que las sustentan y los resultados de investigaciones previas.

### **5.1. El estrés docente**

El estrés docente es un fenómeno ampliamente estudiado en la literatura científica debido a su impacto significativo en la salud y el bienestar de los expertos en educación. Se define como la reacción del organismo a las exigencias laborales y las circunstancias del entorno educativo que superan los recursos personales disponibles (Bauer et al., 2019). Esta respuesta puede manifestarse en síntomas físicos, emocionales y cognitivos que afectan la capacidad de los docentes para desempeñarse de manera efectiva en su trabajo (Collie et al., 2019).

Investigaciones recientes han identificado una variedad de factores que contribuyen al estrés docente en el siglo XXI. Entre ellos se incluyen la sobrecarga de trabajo, la presión por cumplir con los estándares educativos, el comportamiento desafiante de los estudiantes y la falta de recursos y apoyo institucional (Renshaw & Long, 2019; Skaalvik & Skaalvik, 2018). Además, el veloz avance de la tecnología y las transformaciones en las políticas educativas han generado nuevas fuentes de estrés para los docentes, como la necesidad de adaptarse a entornos de enseñanza en línea y la presión por la evaluación del rendimiento (Johnson et al., 2019).

La vivencia de estrés en la labor docente puede acarrear importantes repercusiones tanto a nivel personal como organizacional. A nivel individual, el estrés prolongado puede resultar en agotamiento emocional, despersonalización y disminución del sentido de logro profesional,



fenómeno conocido como el síndrome de burnout (Díaz et al., 2020). Además, el estrés docente se ha vinculado con una variedad de problemas de salud física y mental, que incluyen trastornos del sueño, ansiedad, depresión y enfermedades cardiovasculares (Guglielmi et al., 2019).

A nivel organizacional, el estrés docente puede contribuir a la rotación del personal, el ausentismo laboral y la disminución de la excelencia educativa (Hakanen et al., 2018). Además, puede afectar negativamente el clima escolar y la satisfacción de los estudiantes, lo que a su vez puede influir en los resultados académicos (Brewer & Smith, 2019). Por lo tanto, abordar el estrés docente se ha vuelto una prioridad para los encargados de formular políticas educativas y los líderes escolares.

La gestión efectiva del estrés docente requiere un enfoque holístico que aborde tanto los factores individuales como los organizacionales (Chang & Davis, 2019). A nivel individual, los docentes pueden beneficiarse de programas de entrenamiento en habilidades de afrontamiento, estrategias de gestión del tiempo y técnicas de mindfulness (Morrison & Sheen, 2020). Además, es importante fomentar una cultura escolar que promueva el bienestar y la resiliencia, brindando apoyo emocional, reconocimiento y oportunidades de desarrollo profesional (Collie et al., 2019).

El estudio del estrés docente ha llevado a la identificación de factores protectores que pueden mitigar sus efectos negativos. Entre estos factores se encuentran el apoyo social, el sentido de comunidad escolar y la autonomía profesional (Collie et al., 2019; Renshaw & Long, 2019). El apoyo social de colegas, directivos y familiares ha demostrado ser un predictor significativo de la gratificación en el trabajo y el estado emocional positivo de los docentes (Skaalvik & Skaalvik, 2018). Asimismo, un sentido de comunidad escolar fuerte, caracterizado por relaciones positivas entre los miembros del personal y una cultura de colaboración, puede proporcionar un amortiguador contra el estrés docente (Chang & Davis, 2019).



Además del apoyo social, la autonomía profesional ha sido identificado como un elemento fundamental para la reducción del estrés docente. Los docentes que tienen mayor control sobre su trabajo, incluyendo la libertad para tomar decisiones pedagógicas y participar en la toma de decisiones escolares, tienden a experimentar niveles más bajos de estrés (Hakanen et al., 2018). Por lo tanto, es importante que las políticas educativas y las prácticas de liderazgo escolar fomenten la autonomía profesional de los docentes y les confieran la habilidad de ajustarse a las necesidades específicas de cada estudiante.

Otro aspecto relevante en la comprensión del estrés docente es su relación con la satisfacción en el ámbito del trabajo y el compromiso profesional. La satisfacción laboral se refiere al grado en que los docentes se sienten felices con su trabajo y su entorno laboral, mientras que el compromiso profesional se relaciona con la dedicación y la conexión emocional que los docentes experimentan con su profesión (Bauer et al., 2019). Investigaciones han demostrado que niveles más altos de satisfacción en el trabajo y compromiso profesional están asociados con menores niveles de estrés y burnout en los docentes (Guglielmi et al., 2019).

Sin embargo, es relevante señalar que el estrés en los docentes no solo impacta a los profesionales de manera individual, sino que también puede tener consecuencias para los estudiantes y el proceso de la dinámica educativa en general. El estrés docente puede influir en la calidad de la enseñanza, la disciplina en el aula y el clima escolar, lo que a su vez puede afectar el rendimiento académico y el bienestar de los estudiantes (Brewer & Smith, 2019). Por lo tanto, abordar el estrés docente no solo beneficia a los profesores, sino que también tiene implicaciones importantes para la calidad de excelencia educativa que se ofrece en las escuelas.



## **5.2. Los patrones de organización de actividades docentes**

La organización de actividades docentes es un aspecto fundamental en el ámbito educativo que influye en la eficacia y el rendimiento tanto de los docentes como de los estudiantes. Se refiere al proceso de planificación, coordinación y ejecución de las tareas y responsabilidades relacionadas con la enseñanza y el aprendizaje en el aula (Kettle & Sellars, 2019). Una adecuada organización de actividades docentes permite maximizar el tiempo de instrucción, optimizar los recursos disponibles y crear un entorno de aprendizaje efectivo y significativo para los estudiantes (Garnier et al., 2018).

La investigación académica ha resaltado la relevancia de la organización del trabajo docente para el cumplimiento de las metas educativas y el crecimiento integral de los alumnos. Según Hattie (2012), la planificación y estructuración adecuadas de las actividades de enseñanza pueden influir notablemente en el desempeño académico de los estudiantes, así como en su motivación y dedicación al proceso aprendizaje. Por lo tanto, es crucial que los docentes dediquen tiempo y esfuerzo a diseñar y organizar actividades que sean relevantes, significativas y adecuadas para las necesidades individuales de sus estudiantes (Jennings & Greenberg, 2009).

La organización de actividades docentes también está estrechamente relacionada con la administración del tiempo y los recursos en el entorno educativo. Los docentes deben ser capaces de administrar eficazmente el tiempo de instrucción, asignando actividades y tareas de manera equitativa y asegurando que se cumplan los objetivos de aprendizaje (Harris & Farrell, 2018). Además, deben ser capaces de utilizar de manera eficiente los recursos disponibles, incluyendo materiales didácticos, tecnología educativa y apoyo pedagógico, para mejorar la calidad de la experiencia educativa de los estudiantes (Opfer & Pedder, 2011).



La organización de actividades docentes también implica la consideración de las diferencias en el entorno educativo. Los docentes deben ser capaces de ajustar sus actividades de enseñanza para satisfacer las necesidades específicas de cada estudiante, incluyendo aquellos con diferentes estilos de aprendizaje, habilidades y niveles de competencia (Tomlinson, 2014). Esto requiere una planificación cuidadosa y una diferenciación efectiva de la instrucción, así como la implementación de estrategias inclusivas que fomenten la participación y el logro de todos los alumnos (Westwood, 2018).

La cooperación y la colaboración en equipo son elementos cruciales de la organización de actividades docentes. Los docentes pueden beneficiarse de compartir ideas, recursos y mejores prácticas con sus colegas, así como de colaborar en el diseño y realización de actividades de enseñanza interdisciplinarias (Harris & Muijs, 2005). La colaboración entre docentes también puede promover un sentido de comunidad y apoyo mutuo en la escuela, lo que a su vez puede mejorar el clima escolar y la satisfacción laboral (Bryk & Schneider, 2002).

Además del diseño y realización de actividades de enseñanza en el aula, la organización de actividades docentes también incluye la evaluación y retroalimentación del aprendizaje de los estudiantes. Los docentes deben ser capaces de diseñar y administrar evaluaciones formativas y sumativas que proporcionen información útil sobre el progreso y el logro de los alumnos, así como de brindar comentarios o retroalimentación efectiva que promueva el aprendizaje y el crecimiento (Black & Wiliam, 2009). Esta retroalimentación debe ser oportuna, específica y constructiva, y debe centrarse en los objetivos de aprendizaje y las necesidades individuales de los alumnos (Hattie & Timperley, 2007).

La organización de actividades docentes también implica la reflexión y la formación profesional constante. Los docentes deben ser capaces de reflexionar sobre su práctica, reconocer



puntos fuertes y aspectos a mejorar, así como también ser capaces de comprometerse en actividades de desarrollo profesional que les permitan crecer y mejorar como profesionales (Guskey, 2015). Esto puede incluir la participación en cursos de formación, la asistencia a conferencias y talleres educativos, y la colaboración con colegas para compartir ideas y experiencias (Hargreaves & Fullan, 2012).

La organización de actividades docentes no se limita únicamente al ámbito del aula, sino que también abarca la coordinación de actividades extracurriculares, eventos escolares y proyectos especiales. Los docentes tienen una función clave en la planificación y ejecución de actividades fuera del horario regular de clases, como excursiones, competiciones deportivas, obras de teatro y proyectos de servicio comunitario (Kettle & Sellars, 2019). Estas experiencias enriquecedoras no solo complementan el currículo académico, sino que también promueven el desarrollo y fortalecimiento de competencias sociales, emocionales y prácticas en los estudiantes.

La organización de actividades docentes también implica la integración de las tecnologías de la información y comunicación (TIC) en la enseñanza y el aprendizaje. Los docentes necesitan tener la capacidad de emplear herramientas digitales y recursos en línea de manera efectiva para enriquecer sus lecciones, fomentar la participación de los estudiantes y hacer más accesible la información y los materiales educativos (Mouza et al., 2017). Esto requiere habilidades tecnológicas, así como un enfoque reflexivo y crítico hacia el uso de la tecnología en el aula.

Además de la planificación y ejecución de actividades docentes, la organización del ambiente de aprendizaje también es un aspecto importante de la práctica educativa. Los docentes deben ser capaces de crear un entorno físico y emocional que sea seguro, acogedor y propicio para el aprendizaje (Brophy, 2018). Esto implica considerar la disposición del mobiliario, la iluminación,





la temperatura y la decoración del aula, así como establecer normas y expectativas claras de comportamiento y participación.

La organización de actividades docentes también requiere una atención cuidadosa a la secuencia y progresión del aprendizaje. Los docentes deben ser capaces de diseñar actividades y lecciones que estén alineadas con los objetivos y propósitos educativos de aprendizaje y que permitan a los estudiantes construir y aplicar su conocimiento de manera significativa y progresiva (Tomlinson, 2017). Esto implica identificar y utilizar estrategias pedagógicas que fomenten el pensamiento crítico, la capacidad de resolver problemas y la creatividad en los estudiantes.

La evaluación y retroalimentación formativa también son componentes importantes de la organización de actividades docentes. Los docentes deben ser capaces de diseñar y administrar evaluaciones que proporcionen información útil sobre el progreso y el logro de los estudiantes, así como de proporcionar retroalimentación efectiva que promueva el aprendizaje y el crecimiento (Black & Wiliam, 2009). Además, deben ser capaces de utilizar los datos de evaluación para ajustar su enseñanza y apoyar las necesidades específicas de cada estudiante.

La organización de actividades docentes es un aspecto fundamental en el ámbito educativo que influye en la eficacia y el rendimiento tanto de los docentes como de los estudiantes (Kettle & Sellars, 2019). Se refiere al proceso de planificación, coordinación y ejecución de las tareas y responsabilidades relacionadas con la instrucción y el proceso de aprendizaje dentro del salón de clases.

La literatura científica ha destacado la importancia de la organización del trabajo docente para alcanzar las metas educativas y favorecer el crecimiento completo de los alumnos (Garnier et al., 2018). Según Hattie (2012), la planificación y estructuración adecuadas de las actividades de



enseñanza pueden influir de manera considerable en el desempeño académico de los estudiantes, así como en su motivación y dedicación al proceso de aprendizaje.

La organización de actividades docentes también está estrechamente relacionada con la administración de los recursos y el tiempo dentro del salón de clases (Harris & Farrell, 2018). Los docentes deben ser capaces de administrar eficazmente el tiempo de instrucción, asignando actividades y tareas de manera equitativa y asegurando que se cumplan los objetivos de aprendizaje.

Además del diseño y la realización de actividades de enseñanza en el aula, la organización de actividades docentes también incluye la evaluación y retroalimentación del aprendizaje de los estudiantes (Black & Wiliam, 2009). Los docentes deben ser capaces de diseñar y administrar evaluaciones formativas y sumativas que proporcionen información útil sobre el progreso y el logro de los estudiantes.

La organización de actividades docentes también implica la reflexión y la formación profesional constante (Guskey, 2015). Los docentes deben ser capaces de reflexionar sobre su práctica, reconocer puntos fuertes y aspectos a mejorar, además de comprometerse en actividades de desarrollo profesional que les permitan crecer y mejorar como profesionales.

En resumen, la organización de actividades docentes es un componente fundamental de la práctica educativa que influye en la eficacia y el rendimiento de los docentes y los estudiantes. A través de una planificación cuidadosa, una gestión efectiva del tiempo y los recursos, la consideración de la diversidad, la colaboración y formación continua, los educadores pueden establecer ambientes de aprendizaje que impulsen el éxito académico y el desarrollo personal de cada estudiante.

### 5.3. Teorías relacionadas

Teoría del estrés laboral: La teoría del estrés laboral examina cómo las demandas del trabajo y la capacidad percibida para afrontarlas afectan la salud mental de los individuos. Según van der Doef y Maes (2015), el estrés laboral se refiere a una respuesta emocional y física negativa que ocurre cuando las demandas laborales exceden los recursos del individuo. En el contexto de los docentes, esto puede incluir la carga de trabajo, las expectativas de los estudiantes y las demandas administrativas.

Teoría de la autonomía laboral: Sugiere que la capacidad de los docentes para tomar decisiones sobre su trabajo puede influir en su nivel de estrés. Deci y Ryan (2017) señalan que la autonomía laboral hace referencia al nivel en que los trabajadores pueden decidir sobre las actividades y métodos de trabajo que realizan. Los docentes que tienen más control sobre su entorno laboral pueden experimentar menos estrés.

Teoría del apoyo social: La teoría del apoyo social destaca el papel del apoyo interpersonal en la reducción del estrés laboral. Un estudio de Cavanaugh et al. (2015) encontró que el apoyo social, tanto de colegas como de superiores, se asoció significativamente con niveles más bajos de estrés percibido entre los docentes. El contar con redes de apoyo sólidas puede amortiguar los efectos del estrés en los docentes.

Teoría del agotamiento profesional: La teoría del agotamiento profesional, también conocido como burnout, sugiere que el estrés crónico en el trabajo puede llevar al agotamiento emocional, desapego y escasa satisfacción personal. Un estudio reciente de Skaalvik y Skaalvik (2017) encontró que los niveles más altos de agotamiento profesional entre los docentes estaban asociados con una escasa satisfacción laboral y una mayor intención de abandonar la profesión.



Teoría del compromiso laboral: Según la teoría del compromiso laboral, los docentes que se sienten emocionalmente conectados con su trabajo pueden experimentar menos estrés. Un estudio de Bakker y Demerouti (2014) encontró que el compromiso laboral se asoció negativamente con el agotamiento emocional y el desapego de los docentes. Sentirse comprometido con la enseñanza puede actuar como un amortiguador contra el estrés.

Teoría del coping: La teoría del coping se refiere a los esfuerzos cognitivos y conductuales que los individuos realizan para hacer frente al estrés. Un estudio de Zhang et al. (2018) encontró que los profesores que emplearon técnicas de afrontamiento basadas en el problema, como la planificación y la organización eficaz de las tareas, reportaron niveles inferiores de estrés en el trabajo. La forma en que los docentes enfrentan y gestionan el estrés puede tener un efecto significativo en su bienestar emocional.

Teoría de la carga de trabajo: Examina cómo la cantidad y complejidad de las tareas laborales pueden influir en el estrés percibido por los individuos. Un estudio de Wang et al. (2016) encontró que los docentes que enfrentaban una gran carga laboral reportaban niveles más elevados de estrés en el trabajo y un menor bienestar general. La distribución equitativa de las responsabilidades puede ayudar a reducir el estrés en los docentes.

Teoría de la eficiencia organizacional: La teoría de la eficiencia organizacional examina cómo las prácticas y políticas de gestión pueden afectar el estrés laboral de los empleados. Un estudio de Lee et al. (2019) encontró que las escuelas que implementaron estrategias de gestión del tiempo y recursos más eficientes tenían docentes que experimentaban niveles más bajos de estrés laboral. La optimización de los procesos organizativos puede contribuir a un ambiente laboral menos estresante para los docentes.



## **6. Marco metodológico**

El presente marco metodológico tiene como objetivo proporcionar una estructura y un enfoque sistemático para la planificación, implementación y evaluación del presente estudio. El mismo nos permitirá establecer las pautas para llevar a cabo el estudio de una manera rigurosa y coherente, asegurando que se alcancen los objetivos de la investigación de manera efectiva.

### **6.1. Diseño del estudio**

#### **Enfoque**

En el contexto de la investigación sobre la relación entre los patrones de organización de actividades diarias de los docentes de educación básica y bachillerato en una escuela privada de Ecuador y sus niveles de estrés, la elección de un enfoque cuantitativo presenta varias ventajas.

Primero, un enfoque cuantitativo nos permitirá recopilar datos numéricos y objetivos que son susceptibles de análisis estadístico. Esto facilitará la identificación de patrones, correlaciones y tendencias en gran escala, proporcionando una comprensión cuantificable del vínculo entre las variables de interés.

Segundo, al utilizar herramientas cuantitativas, como encuestas estructuradas y escalas de medición, se puede obtener una visión más general y representativa de la población de docentes. Esto permite generalizar los resultados a un nivel más amplio y proporciona una base sólida para inferencias sobre la relación entre los patrones de organización de actividades diarias y los niveles de estrés en la población docente.

Además, un enfoque cuantitativo permite realizar análisis comparativos y explorar relaciones causales de manera más sistemática. Se pueden aplicar pruebas estadísticas para determinar la significancia de las asociaciones entre variables y analizar el impacto relativo de diversos factores en los niveles de estrés.



Por lo tanto, el enfoque cuantitativo es beneficioso para esta propuesta de investigación ya que proporciona un marco sólido para cuantificar y analizar de manera objetiva la relación entre los patrones de organización de actividades diarias y el estrés, permitiendo obtener resultados más precisos y generalizables.

### **Diseño**

El estudio se diseñará como no experimental, específicamente con corte transversal, que implica la recolección de datos en un solo momento temporal. Esta elección se justifica por la naturaleza de los objetivos específicos, que buscan evaluar la relación entre los patrones de organización de actividades diarias y los niveles de estrés en un punto específico en el tiempo. Dado que el estrés y las prácticas organizativas pueden variar a lo largo del año escolar, un corte transversal permitirá obtener una imagen precisa y actualizada de la relación que estamos estudiando.

Se considera que la elección de un enfoque cuantitativo con un diseño de estudio no experimental con corte transversal es congruente con los objetivos de la investigación y permitirá una evaluación eficiente y precisa de la relación entre los patrones de organización de actividades diarias de los docentes y los niveles de estrés en un momento específico en una escuela privada de Ecuador.

### **Alcance**

En el contexto de la investigación sobre la relación entre los patrones de organización de actividades diarias de los docentes de educación básica y bachillerato en una escuela privada de Ecuador y sus niveles de estrés, un alcance correlacional es apropiado por varias razones.



Primero el alcance correlacional permite examinar la relación estadística entre dos o más variables sin manipularlas experimentalmente. En este caso, puedes explorar cómo las prácticas organizativas diarias se correlacionan con los niveles de estrés de los docentes sin intervenir directamente en el entorno.

Segundo, al adoptar un alcance correlacional, puedes capturar las asociaciones naturales que existen en el entorno educativo sin introducir sesgos externos. Esto es crucial para comprender cómo las variables de interés están interrelacionadas en condiciones normales.

También el alcance correlacional permitirá identificar patrones y tendencias en los datos recopilados. Se podrá analizar la fuerza y la dirección de la relación entre la organización de actividades diarias y el estrés, lo que contribuirá a una comprensión más profunda de la dinámica subyacente.

Los resultados correlacionales pueden ser útiles para generar hipótesis y orientar investigaciones futuras. Si se identifican relaciones significativas, podrás profundizar en esos hallazgos en futuras investigaciones utilizando métodos experimentales o cualitativos para explorar causas subyacentes.

Dado que las relaciones entre variables son observadas en situaciones del mundo real, los resultados correlacionales tienen aplicaciones directas y prácticas en entornos educativos. Esto facilitará la implementación de recomendaciones basadas en los hallazgos.

Por lo tanto, un alcance correlacional será apropiado para esta investigación porque permitirá una exploración detallada y sistemática de la relación entre la organización de actividades diarias y el estrés docente, proporcionando información valiosa y práctica para mejorar las condiciones laborales de los docentes.



## 6.2. Contexto

La recolección de datos se llevará a cabo en una Unidad Educativa Bilingüe privada en Ecuador, ubicada en la región costa. La institución educativa se caracteriza por estar ubicada en un sector urbano, atiende a una población estudiantil de nivel socioeconómico alto, cumple con los estándares del Ministerio de Educación teniendo un número máximo de 25 estudiantes por salón.

La escuela se encuentra ubicada en la parroquia La Puntilla del cantón Samborondón, perteneciente a la provincia del Guayas.

La institución educativa seleccionada para el estudio es una escuela privada que cuenta con atención preescolar hasta bachillerato, y cuenta con una plantilla de profesionales de la educación altamente calificados. Además, es una institución en la cual su programa educativo tiene estándares internacionales.

La comunidad escolar está compuesta por aproximadamente 92 docentes, 40 miembros en el personal administrativo y un aproximado de 700 estudiantes.

La elección de esta escuela privada en Ecuador se basa en varios criterios estratégicos y metodológicos. En primer lugar, la institución representa un microcosmos significativo del sistema educativo ecuatoriano, y sus características particulares ofrecen una oportunidad única para explorar la relación entre los patrones de organización de actividades diarias y los niveles de estrés en un entorno educativo específico. Además, la diversidad en la población estudiantil y la cualificación de los docentes proporcionan un contexto rico y representativo para examinar cómo las prácticas organizativas impactan en un grupo heterogéneo. La elección de una escuela privada también permite considerar la influencia de factores socioeconómicos en la relación en estudio.





Por lo tanto, la elección de esta escuela privada en Ecuador se fundamenta en la representatividad de la población, la diversidad en la comunidad escolar y la relevancia del contexto para abordar la pregunta de investigación de manera integral y contextualizada.

### **6.3. Participantes y muestreo**

La población del siguiente proyecto estará conformada por 40 docentes de educación básica y bachillerato. Debido a que el estudio se centrará exclusivamente en los docentes de educación secundaria de la institución, se empleará un muestreo no probabilístico de tipo intencional. La elección de este muestro responde a diversas razones estratégicas y metodológicas específicas para alcanzar los objetivos del estudio:

**Foco en un grupo específico:** Al seleccionar intencionalmente docentes de secundaria, se busca concentrar el estudio en un grupo específico que comparte similitudes en cuanto a dinámicas educativas, carga de trabajo y características específicas de la enseñanza en ese nivel.

**Objetivo de profundización:** La intención de este enfoque es profundizar en las experiencias y percepciones particulares de los docentes de secundaria en relación con la organización de actividades diarias y los niveles de estrés. Al centrarse en un grupo homogéneo, se espera obtener insights más detallados y contextualizados.

**Optimización de recursos:** Dado que los recursos disponibles para la investigación pueden ser limitados, un muestreo intencional permite optimizar la eficiencia en la recopilación de datos al dirigir los esfuerzos de investigación hacia un grupo específico, minimizando la dispersión y maximizando la relevancia de los resultados.

**Profundización en aspectos específicos:** Al seleccionar a los docentes de secundaria intencionalmente, se facilitará la exploración detallada de aspectos específicos relacionados con



este nivel educativo, como las demandas curriculares, la interacción con los estudiantes adolescentes, y las dinámicas propias de la educación secundaria.

Efectividad en la obtención de información relevante: La elección intencional de docentes de secundaria se alinea con el propósito del estudio de obtener información específica y relevante para este nivel educativo, evitando diluir los resultados en una muestra más amplia y heterogénea.

Por lo tanto, el muestreo no probabilístico de tipo intencional se selecciona estratégicamente para enfocar la investigación en los docentes de secundaria, maximizando la profundidad de la exploración y optimizando los recursos disponibles. Esto permitirá obtener información valiosa y contextualizada sobre la relación entre la organización de actividades diarias y los niveles de estrés en este grupo específico de educadores.

#### **6.4. Criterios de inclusión y exclusión**

Los criterios de inclusión (ver Tabla 1) se han establecido para asegurar que la muestra sea homogénea en cuanto al nivel educativo (secundaria), y que los participantes tengan la experiencia necesaria en la institución para proporcionar percepciones significativas sobre la relación entre la organización de actividades diarias y los niveles de estrés en el contexto específico de la educación secundaria. Además, se respeta la ética y la voluntariedad de la participación al exigir el consentimiento explícito de los docentes.



**Tabla 1**  
*Criterios de inclusión y exclusión*

Criterios de Inclusión	
Docentes de Secundaria:	Únicamente se incluirán docentes que imparten clases en el nivel de educación secundaria.
Antigüedad en la Institución:	Los participantes deben tener una antigüedad mínima de un año en la institución educativa seleccionada. Esto asegurará que los docentes hayan experimentado suficientemente la dinámica organizativa de la escuela.
Consentimiento Voluntario:	Sólo se considerarán aquellos docentes que otorguen su consentimiento voluntario para participar en la investigación. La participación será completamente opcional y sin consecuencias adversas para quienes opten por no participar.

## 6.5. Instrumentos

La selección y aplicación de instrumentos adecuados desempeña un papel fundamental en la realización de la investigación, además de la investigación de contenidos, es esencial considerar los instrumentos que se utilizarán para verificar toda la información obtenida. Por lo tanto, es importante tener en cuenta los objetivos de la investigación para poder detallar los instrumentos que se utilizarán en la recopilación de datos en el campo. A continuación, se presenta los instrumentos a utilizar para recopilar datos en el presente estudio, diseñado para explorar la



relación entre los patrones de organización de actividades diarias y los niveles de estrés en docentes de educación secundaria en una escuela privada de Ecuador.

**Escala de Estrés Percibido - Perceived Stress Scale (PSS).** Para recoger información sobre los niveles de estrés en los docentes, se empleará la Escala de Estrés Percibido, desarrollada por Sheldon Cohen, Thomas Kamarck y Robin Mermelstein en 1983, adaptada por el Dr. Eduardo Remor. Esta escala es una herramienta ampliamente utilizada para medir el nivel de estrés percibido en diferentes contextos, incluido el ámbito educativo. La PSS consta de 10 ítems que evalúan la percepción de la situación estresante durante el último mes. Los participantes deben responder en una escala de Likert de 5 puntos, desde "Nunca" hasta "Muy a menudo", indicando con qué frecuencia han experimentado ciertos pensamientos y sentimientos relacionados con el estrés. Los puntajes de los ítems se suman para obtener un puntaje total, donde puntajes más altos indican niveles más altos de estrés percibido. Esta escala ha demostrado una buena confiabilidad y validez en diversas poblaciones y contextos culturales. Se ha utilizado en estudios internacionales, incluyendo investigaciones en países como EE.UU., España y China. La confiabilidad se mide con el coeficiente alfa de Cronbach, y la validez ha sido respaldada por numerosos estudios que han encontrado correlaciones significativas con otros indicadores de estrés y salud mental.

**Cuestionario Relación entre los Patrones de Organización de Actividades Diarias y Niveles de Estrés en Docentes de Educación Secundaria en una Escuela Privada de Ecuador.** Para recolectar la información sobre las características sociodemográficas, educativas, clínicas, familiares y laborales, así como también de los patrones de organización de actividades diarias de una muestra de docentes ecuatorianos de niveles básico y bachillerato, se elaborará un cuestionario diseñado para explorar la relación entre la organización de actividades diarias y los niveles de



estrés en docentes de educación secundaria en una escuela privada de Ecuador. La primera sección del cuestionario recopila información demográfica, incluyendo edad, género, antigüedad en la institución y nivel educativo que imparte. La siguiente sección se centra en la organización de actividades diarias, evaluando cómo planifican y organizan sus actividades los docentes, así como la distribución del tiempo y la priorización de tareas. Además, se indaga sobre los factores que contribuyen a la organización diaria y el apoyo recibido de la administración escolar. La sección 4 del cuestionario aborda el estrés percibido, solicitando a los docentes que califiquen su nivel de estrés en el trabajo y cómo creen que su organización diaria influye en ello. Posteriormente, se evalúa la organización y planificación de las actividades diarias, seguido de preguntas sobre el uso de recursos para mejorar la organización. Finalmente, se ofrece la oportunidad de proporcionar comentarios adicionales y se solicita el consentimiento informado para participar en la investigación.

## **6.6. Procedimiento**

El procedimiento de esta investigación consta de varias etapas cuidadosamente diseñadas para abordar la relación entre la organización de actividades diarias y los niveles de estrés en docentes de educación secundaria en una institución privada en Ecuador. En primer lugar, se elaborará un cuestionario que contemple preguntas relacionadas con las actividades diarias de los docentes, sus niveles de estrés percibido y variables demográficas, asegurándose de que estén formuladas de manera clara y objetiva para obtener respuestas cuantificables. Posteriormente, se identificará a los docentes de educación secundaria en la institución y se aplicarán criterios de inclusión y exclusión para seleccionar a los participantes adecuados. Se solicitará el consentimiento voluntario de los docentes antes de su participación, aclarando que esta es completamente opcional y sin consecuencias adversas por no participar. Una vez obtenido el consentimiento, se aplicará el



cuestionario diseñado, considerando la logística y preferencias de los participantes, y se garantizará la confidencialidad de las respuestas para fomentar la sinceridad. Se utilizará la "Escala de Estrés Percibido" (PSS) para evaluar el nivel de estrés percibido por los docentes, registrando y organizando los resultados para su análisis posterior. La recolección de datos se realizará en un momento específico del año escolar para capturar una instantánea representativa, con posibles seguimientos trimestrales para evaluar variaciones a lo largo del año. Los datos recolectados serán analizados mediante análisis estadísticos para identificar patrones, correlaciones y tendencias, interpretando los resultados a la luz de los objetivos específicos y proponiendo recomendaciones para abordar posibles implicaciones para la salud mental de los docentes. Este riguroso procedimiento asegura la aplicación de un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental de corte transversal y un alcance correlacional, proporcionando datos objetivos para investigar la relación entre los patrones de organización de actividades diarias y los niveles de estrés en docentes de educación secundaria en una escuela privada en Ecuador.

### **6.7. Análisis de datos**

El problema que abordamos es la relación entre los patrones de organización de actividades diarias de los docentes de educación básica y bachillerato en una escuela privada de Ecuador y sus niveles de estrés. La falta de estudios en este contexto limita la comprensión de cómo la organización de las actividades diarias contribuye al estrés docente, afectando tanto la salud mental de los educadores como la calidad de la enseñanza.

Para investigar este problema, emplearemos un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental de corte transversal y un alcance correlacional. La población de interés está compuesta por docentes de educación secundaria en una escuela privada en Ecuador. Se utilizará



un muestreo no probabilístico intencional para seleccionar participantes, considerando criterios específicos de inclusión y exclusión.

La recolección de datos se realizará mediante un cuestionario que aborde la organización de actividades diarias, niveles de estrés percibido y variables demográficas. Los instrumentos incluirán la "Escala de Estrés Percibido" (PSS) y el Cuestionario.

Las variables que se van a analizar incluirán: Actividades diarias de los docentes, niveles de estrés percibido y patrones de organización.

Se espera que exista una correlación significativa entre los patrones de organización de actividades diarias y los niveles de estrés en los docentes de educación secundaria.

Para el análisis cuantitativo, utilizaremos herramientas estadísticas. Se realizará también el análisis descriptivo para caracterizar la muestra y análisis de correlación para examinar la relación entre los patrones de organización de actividades diarias y el estrés percibido, así como también presentar los resultados en tablas.

## **6.8. Planificación de actividades**

Ante la propuesta de investigación planteada, es importante construir una planificación con la finalidad de lograr los objetivos a propuestos por lo cual es oportuno detallar las actividades a realizar en un periodo de cinco meses.

**Tabla 2**  
*Planificación de actividades*

<b>Objetivo Específico</b>	<b>Actividades Planificadas</b>	<b>Fecha de Inicio</b>	<b>Fecha de Fin</b>
O.1. Identificar las características sociodemográficas, educativas, clínicas, familiares y laborales de una muestra de docentes ecuatorianos de niveles básico y bachillerato.	A.1.1. Elaboración del cuestionario de características sociodemográficas y laborales.	M1	M1
	A.1.2. Identificación y selección de docentes de educación básica y bachillerato en la institución privada.	M1	M2
	A.1.3. Obtención del consentimiento voluntario de los docentes seleccionados.	M2	M2
	A.1.4. Aplicación del cuestionario diseñado.	M3	M3
	A.1.5. Registro y organización de los datos recolectados.	M4	M5
O.2. Analizar los patrones de organización de actividades diarias de una muestra de docentes ecuatorianos de niveles básico y bachillerato.	A.2.1. Diseño del cuestionario sobre la organización de actividades diarias.	M1	M1
	A.2.2. Aplicación del cuestionario a la muestra seleccionada de docentes.	M3	M3
	A.2.3. Registro y análisis de los datos recopilados sobre la organización de actividades diarias.	M4	M5
O.3. Medir el nivel de estrés de una muestra de docentes ecuatorianos de niveles básico y bachillerato de una escuela privada.	A.3.1. Utilización de la "Escala de Estrés Percibido" (PSS) para evaluar el nivel de estrés de los docentes.	M2	M2
	A.3.2. Aplicación de la escala a la muestra seleccionada de docentes.	M3	M3
	A.3.3. Registro y análisis de los resultados de la escala para su interpretación.	M4	M5





## 6.9. Reflexividad del investigador

### Posicionamiento del investigador

En mi posición como investigadora, reconozco que mi interés en el tema de la relación entre la organización de actividades diarias de los docentes y sus niveles de estrés está influenciado por la creencia en la importancia de mejorar las condiciones laborales de los educadores. Mis supuestos incluyen la idea de que abordar el estrés docente puede tener impactos positivos tanto en la salud mental de los docentes como en la calidad de la enseñanza. Valoro la relevancia de esta investigación para contribuir al bienestar de los profesionales de la educación y, por ende, al desarrollo de la comunidad educativa en general.

Mis valores fundamentales incluyen la equidad en la educación y el reconocimiento del papel crucial que desempeñan los docentes en la formación de las generaciones futuras. Estos valores pueden influir en la interpretación de los resultados y en la orientación de posibles recomendaciones derivadas de la investigación.

Soy consciente de que mis experiencias personales y formación académica pueden generar sesgos en la elección de enfoques metodológicos y en la interpretación de los datos. Sin embargo, me comprometo a abordar estos sesgos de manera transparente y a considerar diversas perspectivas para garantizar la objetividad en la medida de lo posible.

### Reflexión sobre la intersubjetividad

Reconozco la importancia de reflexionar sobre cómo mi subjetividad puede entrelazarse con la de los participantes en el estudio. Dada mi posición externa a la realidad específica de los docentes en la escuela privada de Ecuador, es esencial considerar cómo mi perspectiva puede afectar la interpretación de sus experiencias.



Mi posición como investigadora puede introducir sesgos culturales, y estoy consciente de que mi comprensión de la educación puede diferir de la realidad vivida por los docentes en el contexto ecuatoriano. Esta discrepancia podría influir en la interpretación de las prácticas y la percepción del estrés.

Además, al interactuar con los participantes, es posible que se generen dinámicas de poder que podrían influir en la información proporcionada. La conciencia de estos posibles desequilibrios y la adopción de medidas para mitigar su impacto son aspectos cruciales para garantizar la validez y la ética en la investigación.

#### Estrategias para promover la reflexividad

Para abordar de manera efectiva mi subjetividad y promover la reflexividad, implementaré las siguientes estrategias:

**Autoevaluación continua.** Realizaré una autoevaluación constante para identificar y reflexionar sobre mis propios sesgos, creencias y valores que podrían influir en el proceso de investigación.

**Diálogo reflexivo.** Mantendré un diálogo abierto con colegas y supervisores, buscando la retroalimentación constante sobre mi enfoque y considerando diversas perspectivas que puedan enriquecer la comprensión del tema.

**Inmersión cultural.** Buscaré comprender más a fondo el contexto cultural de la escuela privada en Ecuador, interactuando con la comunidad educativa y adoptando una postura de escucha activa para captar las voces y experiencias de los docentes.

**Registro reflexivo.** Mantendré un registro reflexivo documentando mis reflexiones, decisiones metodológicas y cambios en mi comprensión a lo largo de la investigación, permitiendo una revisión crítica de mi propio proceso.



Estas estrategias se diseñarán e implementarán con el objetivo de garantizar la calidad y validez de la investigación, reconociendo la inevitable intersección entre mi subjetividad y la de los participantes.

#### **6.10. Consideraciones éticas**

En el marco de esta investigación, se concede una atención exhaustiva a las consideraciones éticas para asegurar la integridad y el respeto hacia los participantes. En primer lugar, se salvaguardarán rigurosamente los derechos de los participantes, garantizando que su participación sea voluntaria y que se obtenga un consentimiento informado previo. La confidencialidad de los datos constituirá una prioridad, implementando medidas de seguridad y asignando identificadores anónimos para preservar la privacidad de los participantes. En cuanto a los posibles riesgos derivados de la investigación, se han identificado clasificaciones que van desde leves hasta graves, contemplando fatigas mínimas como riesgos leves, posibles incomodidades emocionales como moderados, y la revelación de información sensible como riesgos graves. Para abordar estos riesgos, se adoptarán estrategias específicas, como la programación de sesiones cortas, el diseño de protocolos de apoyo emocional y la aplicación estricta de la confidencialidad. Además, se anticiparán beneficios tanto para los participantes, al brindarles la oportunidad de reflexionar sobre sus experiencias, como para la disciplina psicológica, al aportar conocimientos significativos que mejoren la comprensión de los factores que afectan la salud mental de los docentes. Estos beneficios se proyectarán también a nivel societal, ya que los resultados podrían informar políticas educativas y prácticas institucionales que contribuyan al bienestar colectivo.

#### **6.11. Viabilidad**

La evaluación exhaustiva de la viabilidad constituye un componente esencial en la planificación de esta investigación. Se realizará un análisis detenido de los recursos humanos,



materiales, financieros y temporales necesarios para llevar a cabo el estudio de manera efectiva. Se asignará especial atención a la formación y experiencia del equipo de investigación, asegurando la presencia de habilidades multidisciplinarias cruciales para la realización de un estudio de esta índole. Además, se evaluará la disponibilidad y acceso a tecnologías y materiales esenciales para la recopilación y análisis de datos. La consideración de recursos financieros comprenderá una evaluación de los costos asociados, como licencias de software, materiales de investigación y posibles compensaciones para los participantes. La gestión eficiente del tiempo también será primordial, estableciendo un cronograma realista que permita la ejecución oportuna de todas las fases del estudio. Para abordar posibles obstáculos en la implementación, se identificarán de manera proactiva desafíos potenciales, como la resistencia de algunos participantes o fluctuaciones en la disponibilidad de estos. Estrategias específicas se propondrán para manejar adecuadamente estos obstáculos, garantizando así la viabilidad y el éxito integral de la investigación.

## **7. Resultados esperados**

Basándonos en investigaciones previas llevadas a cabo en América del Norte y América Latina, se pueden anticipar varios posibles resultados para la investigación sobre la relación entre los patrones de organización de actividades de los docentes de educación básica y bachillerato y su nivel de estrés en el contexto educativo de una unidad educativa privada en la región costera del Ecuador.

En un estudio realizado por Smith y Jones (2018) en Estados Unidos, se encontró una correlación significativa entre la carga de trabajo de los docentes y sus niveles de estrés. Los docentes que tenían una mayor carga de actividades diarias mostraron niveles más altos de estrés. Este hallazgo sugiere que una mayor organización de las actividades podría estar asociada con niveles más bajos de estrés.



Contrastando con esto, un estudio realizado por García et al. (2019) en México encontró que, si bien la carga de trabajo también estaba relacionada con el estrés de los docentes, la percepción de apoyo organizacional por parte de la institución educativa moderaba esta relación. Los docentes que percibían un mayor apoyo por parte de la institución mostraban niveles más bajos de estrés, incluso con una carga de trabajo significativa.

Además, un estudio realizado por Fernández y Pérez (2020) en Colombia examinó la influencia del estilo de liderazgo del director de la escuela en los niveles de estrés de los docentes. Encontraron que un liderazgo participativo y de apoyo estaba asociado con niveles más bajos de estrés entre los docentes, incluso cuando las demandas de trabajo eran altas.

Por último, un estudio llevado a cabo por Wang et al. (2017) en Canadá exploró el impacto de las estrategias de gestión del tiempo en el estrés de los docentes. Descubrieron que los docentes que empleaban técnicas efectivas de gestión del tiempo mostraban niveles más bajos de estrés, independientemente de la cantidad de actividades que tenían que completar.

Estos estudios sugieren que, si bien la carga de trabajo puede influir en el nivel de estrés de los docentes, otros factores como el apoyo organizacional, el estilo de liderazgo y las estrategias de gestión del tiempo también pueden desempeñar un papel importante en la relación entre la organización de actividades y el estrés de los docentes.

## **8. Propuesta de intervención**

Realizar un programa de promoción para docentes, es de gran relevancia y de gran impacto en la salud mental, ya que al promover patrones de organización se reducirá significativamente los niveles de estrés en los mismos. Por lo cual se ha desarrollado la propuesta de intervención "Organízate para Crecer: Programa de Promoción del Bienestar Docente".



## **8.1. Nivel de intervención**

La propuesta "Organízate para Crecer: Programa de Promoción del Bienestar Docente" se enmarca en un nivel de prevención debido a su enfoque proactivo y preventivo hacia la gestión del estrés en los docentes. Al intervenir antes de que los niveles de estrés alcancen niveles significativos, se busca evitar la aparición de problemas de salud mental y agotamiento profesional en el futuro. Este enfoque preventivo reconoce que la organización del trabajo docente y la gestión del estrés son factores clave que pueden influir en el bienestar emocional y laboral de los educadores. Al proporcionarles herramientas y estrategias para mejorar su organización del trabajo desde el principio de sus carreras, se establece una base sólida para mantener niveles saludables de estrés y promover un ambiente laboral positivo y productivo a largo plazo.

Además, esta propuesta de prevención reconoce la importancia de abordar los factores subyacentes que contribuyen al estrés laboral en lugar de simplemente tratar sus síntomas. Al capacitar a los docentes con habilidades de gestión del tiempo y organización personal desde el principio de sus carreras, se les empodera para tomar medidas proactivas para manejar y prevenir el estrés en su vida laboral. Esto ayuda a construir resiliencia y habilidades de afrontamiento efectivas, lo que puede tener un impacto positivo en su bienestar a lo largo de su carrera docente. En última instancia, al enfocarse en la prevención, esta propuesta busca no solo mejorar el bienestar individual de los educadores, sino también promover una cultura de autocuidado y apoyo dentro del entorno educativo.

## **8.2. Fundamentación**

La propuesta "Organízate para Crecer: Programa de Promoción del Bienestar Docente" se basa en una justificación sólida y detallada que emerge de una revisión exhaustiva de la literatura científica sobre el estrés docente y la organización del trabajo en el ámbito educativo. Dicha



justificación se apoya en una amplia gama de investigaciones que han identificado y analizado los factores que contribuyen al estrés en los docentes, así como las consecuencias negativas que este fenómeno puede tener a nivel individual y organizacional.

En primer lugar, la literatura científica ha demostrado de manera consistente que el estrés docente es un problema significativo y prevalente en el campo educativo, con repercusiones importantes en la salud y el bienestar de los profesionales de la enseñanza. Estudios como los de García (2020) y Díaz (2020) han evidenciado que las demandas laborales, la sobrecarga de trabajo, la presión por alcanzar los estándares educativos y la falta de recursos y apoyo institucional son factores comunes que contribuyen al estrés en los docentes. Esta situación no solo afecta negativamente la calidad de vida de los educadores, sino que también puede tener un impacto adverso en la calidad de la enseñanza y el aprendizaje en las aulas, como sugieren investigaciones como las de Brewer & Smith (2019).

En segundo lugar, la organización del trabajo docente emerge como un factor crucial que influye en los niveles de estrés experimentados por los educadores. La literatura, representada por estudios como los de Martínez (2018) y Pérez (2017), ha señalado que una mala organización del trabajo, caracterizada por una distribución ineficiente de las tareas, la falta de autonomía, la ausencia de apoyo institucional y la incapacidad para gestionar adecuadamente el tiempo, puede exacerbar el estrés laboral en los docentes. Esta situación refuerza la necesidad de intervenir en la organización del trabajo como una estrategia efectiva para abordar y prevenir el estrés docente.

Además, la literatura científica proporciona evidencia sobre la relación entre la organización del trabajo y el bienestar emocional y laboral de los educadores. Estudios como los de Sánchez (2018) y Fernández (2015) han demostrado que una organización del trabajo eficiente y efectiva puede contribuir positivamente al bienestar de los docentes, mejorando su satisfacción laboral,



reduciendo el agotamiento emocional y promoviendo un ambiente laboral saludable. Estas investigaciones subrayan la importancia de desarrollar intervenciones centradas en mejorar la organización del trabajo como medio para promover el bienestar de los educadores.

Por lo que, la propuesta de intervención "Organízate para Crecer: Programa de Promoción del Bienestar Docente" se justifica en base a una sólida evidencia científica que resalta la relevancia y la urgencia de abordar el estrés docente mediante la mejora de la organización del trabajo. Esta justificación se fundamenta en estudios que identifican los factores que contribuyen al estrés docente, la relación entre la organización del trabajo y el bienestar de los educadores, y la importancia de intervenir en este ámbito para prevenir y reducir el estrés en el contexto educativo.

### **8.3. Descripción de la propuesta**

La propuesta "Organízate para Crecer: Programa de Promoción del Bienestar Docente" es una iniciativa integral diseñada para abordar el estrés laboral en los docentes mediante la enseñanza de estrategias efectivas de organización del trabajo. La propuesta se basa en la premisa de que una mejor organización del trabajo puede contribuir significativamente a reducir los niveles de estrés y mejorar el bienestar emocional y laboral de los educadores.

El programa se estructura en torno a un enfoque teórico fundamentado en la comprensión del estrés laboral y los principios de la gestión del tiempo, la autonomía laboral y el apoyo social. Este enfoque se apoya en teorías relevantes, como la Teoría del Estrés Laboral, la Teoría de la Autonomía Laboral y la Teoría del Apoyo Social, que proporcionan un marco conceptual sólido para comprender los factores que influyen en el estrés docente y cómo abordarlo de manera efectiva.





#### **8.4. Objetivos de la intervención**

El programa tiene como objetivo principal capacitar a los docentes en el desarrollo de habilidades de organización del trabajo que les permitan gestionar de manera más eficaz sus responsabilidades laborales, optimizar el uso del tiempo, establecer límites claros entre el trabajo y la vida personal, y cultivar un ambiente laboral más saludable y satisfactorio.

En cuanto a los objetivos específicos de la intervención, se detallarán a continuación:

- Mejorar las habilidades de gestión del tiempo y organización personal de los docentes. Este objetivo se centra en capacitar a los docentes para que adquieran habilidades prácticas de gestión del tiempo, planificación y establecimiento de prioridades. A través de talleres interactivos y sesiones de asesoramiento individualizado, se busca que los docentes aprendan técnicas efectivas para optimizar el uso del tiempo, organizar sus tareas de manera eficiente y establecer límites claros entre el trabajo y la vida personal.
- Fomentar el autocuidado y la resiliencia en los docentes: Este objetivo se enfoca en promover el bienestar emocional y laboral de los docentes mediante la enseñanza de estrategias de autocuidado y desarrollo de resiliencia. A través de recursos y herramientas prácticas, como técnicas de relajación, mindfulness y establecimiento de límites saludables, se busca empoderar a los docentes para que manejen el estrés de manera efectiva y mantengan una actitud positiva frente a los desafíos laborales.
- Promover un entorno de apoyo y colaboración entre los docentes: Este objetivo se centra en fortalecer la cohesión y el sentido de comunidad entre los docentes, creando espacios para el intercambio de experiencias, consejos y apoyo emocional. A través de grupos de apoyo y networking, así como eventos sociales y actividades de integración, se busca que los docentes



se sientan parte de una comunidad de apoyo mutuo donde puedan compartir sus preocupaciones, celebrar sus logros y enfrentar los desafíos laborales juntos.

### **8.5. Población objetivo**

La población objetivo del programa de intervención son todos los docentes de una institución educativa ecuatoriana, ubicada en la provincia del Guayas cantón La Puntilla, desde educadores de nivel inicial hasta profesores de educación secundaria, es decir un total de 92 docentes. Se buscará la participación activa de todos los docentes, independientemente de su experiencia o antigüedad en la profesión, ya que se reconoce que el estrés laboral puede afectar a profesionales en todas las etapas de sus carreras.

### **8.6. Actividades de intervención**

Para lograr el objetivo, se proponen una serie de estrategias y actividades específicas, que incluyen:

**Talleres de capacitación:** Se llevarán a cabo talleres interactivos donde los docentes aprenderán técnicas prácticas de gestión del tiempo, planificación y establecimiento de prioridades, delegación de tareas y manejo del estrés. Estos talleres estarán dirigidos por expertos en psicología organizacional y desarrollo personal.

**Sesiones de asesoramiento individualizado:** Se ofrecerán sesiones de asesoramiento individualizado con profesionales especializados en bienestar laboral, donde los docentes podrán discutir sus preocupaciones específicas, identificar áreas de mejora y recibir orientación personalizada sobre cómo mejorar su organización del trabajo y manejar el estrés de manera más efectiva.



Recursos y herramientas prácticas: Se proporcionarán a los docentes una variedad de recursos y herramientas prácticas, como plantillas de planificación, aplicaciones de gestión del tiempo, técnicas de relajación y mindfulness, y estrategias para establecer límites saludables entre el trabajo y la vida personal.

Grupos de apoyo y networking: Se fomentará la creación de grupos de apoyo entre los docentes, donde podrán compartir experiencias, intercambiar consejos y brindarse mutuo apoyo emocional. Además, se organizarán eventos de networking y actividades sociales para fortalecer la cohesión y el sentido de comunidad entre los educadores.

**Tabla 3**  
*Fases de intervención*

<b>Fases</b>	<b>Actividades</b>	<b>Inicio</b>	<b>Fin</b>
<b>Fase 1: Preparación</b>	1. Selección y capacitación de facilitadores: Seleccionar y capacitar a los facilitadores encargados de impartir los talleres de capacitación y las sesiones de asesoramiento.	M1	M1
	2. Preparación del material de apoyo: Recopilar y preparar el material de apoyo necesario para los talleres y sesiones de asesoramiento.	M1	M1
	3. Coordinación logística: Organizar el espacio físico y el equipo tecnológico necesario para llevar a cabo las actividades de intervención.	M1	M1
<b>Fase 2: Implementación del programa</b>	1. Talleres de capacitación: Realizar los talleres interactivos donde los docentes aprenderán técnicas prácticas de gestión del tiempo y manejo del estrés.	M2	M2
	2. Sesiones de asesoramiento individualizado: Ofrecer sesiones de asesoramiento individualizado con profesionales especializados en bienestar laboral.	M3	M3
	3. Distribución de recursos y herramientas prácticas: Proporcionar a los docentes una variedad de recursos y herramientas prácticas para mejorar su organización del trabajo.	M4	M4
	4. Creación de grupos de apoyo y networking: Fomentar la creación de grupos de apoyo entre los docentes y organizar eventos sociales para fortalecer la comunidad educativa.	M4	M4
<b>Fase 3: Evaluación y seguimiento</b>	1. Recopilación de datos: Recolectar datos sobre los niveles de estrés percibido antes y después de la implementación del programa.	M5	M5
	2. Retroalimentación cualitativa: Obtener retroalimentación cualitativa a través de encuestas y entrevistas con los participantes.	M5	M5
	3. Análisis de datos: Analizar los datos recolectados para evaluar el impacto del programa en términos de reducción del estrés y mejora del bienestar emocional y laboral.	M6	M6
	4. Elaboración de informe final: Preparar un informe final que resuma los resultados del programa y proponga recomendaciones para futuras intervenciones.	M7	M7



## 8.7. Recursos necesarios para implementar la intervención

Los recursos necesarios para implementar el programa incluyen el tiempo y el compromiso de los docentes y el personal administrativo de la institución educativa, así como el apoyo de expertos en psicología organizacional y desarrollo personal para facilitar los talleres de capacitación y las sesiones de asesoramiento. Además, se requerirá acceso a materiales de apoyo, como libros, artículos y herramientas prácticas de gestión del tiempo.

**Tabla 4**  
*Recursos*

Recurso	Descripción
Facilitadores	Profesionales especializados en psicología organizacional y desarrollo personal para facilitar los talleres de capacitación y las sesiones de asesoramiento individualizado
Personal Administrativo	Personal encargado de coordinar y administrar las actividades del programa, incluyendo la logística y la gestión de recursos.
Herramientas prácticas	Plantillas de planificación, aplicaciones de gestión del tiempo, técnicas de relajación y mindfulness, y otros recursos prácticos que se proporcionarán a los docentes para mejorar su organización del trabajo y manejo del estrés.
Espacio físico	Aulas o salas de reuniones adecuadas para llevar a cabo los talleres de capacitación, sesiones de asesoramiento y grupos de apoyo.
Equipo tecnológico	Equipos informáticos y proyectores necesarios para presentaciones y actividades que requieran el uso de tecnología.

## 8.8. Plan de evaluación de la intervención

El plan de evaluación del programa incluirá la recopilación de datos sobre los niveles de estrés percibido por los docentes antes y después de la implementación del programa, así como la retroalimentación cualitativa recopilada a través de encuestas y entrevistas con los participantes.



Se evaluará el impacto del programa en términos de la reducción del estrés, la mejora del bienestar emocional y laboral, y el aumento de la satisfacción y el compromiso de los docentes con su trabajo.

## **8.9. Viabilidad**

En cuanto a la viabilidad de la propuesta, se analizarán factores como los recursos disponibles, el tiempo necesario para implementar el programa, posibles obstáculos y estrategias para abordarlos. Se buscará el compromiso y el apoyo activo de la dirección de la institución educativa, así como la colaboración con otros profesionales del campo de la psicología organizacional y la salud mental laboral. Se diseñarán medidas para garantizar la sostenibilidad a largo plazo del programa, como la incorporación de las prácticas de organización del trabajo en la cultura institucional y la capacitación continua del personal docente.

## **9. Discusión, conclusiones y recomendaciones**

### **9.1. Implicaciones de los resultados esperados para la investigación y la práctica clínica**

Los resultados esperados de esta investigación y propuesta de intervención tienen importantes implicaciones tanto para la investigación en el campo del bienestar docente como para la práctica clínica en entornos educativos. En primer lugar, se espera que los hallazgos contribuyan a una mejor comprensión de cómo la organización del trabajo docente puede influir en los niveles de estrés y bienestar emocional de los educadores. Esto permitirá identificar áreas de intervención específicas y desarrollar estrategias más efectivas para abordar el estrés laboral en el contexto educativo. Al contrastar nuestros resultados con la literatura previa, podremos validar y ampliar las teorías existentes sobre el estrés docente y la gestión del tiempo, así como identificar posibles brechas en el conocimiento que requieran una mayor investigación. Desde una perspectiva

práctica, los resultados de esta investigación proporcionarán evidencia empírica para respaldar la implementación de programas de promoción del bienestar docente en instituciones educativas, ofreciendo orientación sobre las mejores prácticas y estrategias para mejorar el ambiente laboral y la salud emocional de los educadores.

## **9.2. Limitaciones y fortalezas de la propuesta de investigación y de la propuesta de intervención**

Si bien esta propuesta de investigación y intervención tiene el potencial de generar importantes contribuciones al campo, también presenta ciertas limitaciones que deben ser consideradas. Una limitación importante es la posibilidad de sesgo de selección, ya que la participación voluntaria de los docentes podría sesgar la muestra hacia aquellos con un mayor interés en el tema del estrés laboral. Además, el diseño pre-post sin grupo de control de la intervención puede limitar nuestra capacidad para establecer conclusiones causales sobre la efectividad de las estrategias propuestas. Otras limitaciones potenciales incluyen el tamaño de la muestra y la duración limitada del seguimiento, que podrían afectar la generalización de los resultados y la evaluación a largo plazo del impacto de la intervención. Sin embargo, las fortalezas de la propuesta incluyen la integración de enfoques teóricos sólidos, la colaboración interdisciplinaria y la implementación de estrategias prácticas basadas en evidencia. Además, el enfoque holístico y centrado en el bienestar de los docentes permite abordar tanto los factores individuales como organizacionales que contribuyen al estrés laboral, lo que aumenta la probabilidad de un impacto positivo significativo en el bienestar de los educadores.

### **9.3. Conclusiones generales tras desarrollar la propuesta de investigación y la propuesta de intervención**

Esta propuesta de investigación y propuesta de intervención representan un paso importante hacia la comprensión y abordaje del estrés laboral en el contexto educativo. A través de un enfoque multidisciplinario y centrado en el bienestar docente, se espera avanzar en el conocimiento sobre los factores que contribuyen al estrés en los educadores y desarrollar intervenciones efectivas para mejorar su salud emocional y laboral. Si bien existen ciertas limitaciones que deben abordarse, las fortalezas de la propuesta y el potencial impacto positivo en la práctica clínica respaldan su relevancia y utilidad en el campo de la salud mental laboral.

### **9.4. Recomendaciones**

Para la implementación de la investigación, se recomienda establecer un protocolo claro y ético para la selección y participación de los docentes, así como utilizar métodos mixtos de recopilación de datos para obtener una comprensión más completa y profunda de los efectos de la intervención. Además, se sugiere realizar un seguimiento a largo plazo de los participantes para evaluar la sostenibilidad de los cambios observados y realizar análisis de subgrupos para identificar posibles diferencias en la efectividad de la intervención según características individuales y contextuales. Para futuras investigaciones relacionadas con el tema, se sugiere explorar el impacto de intervenciones específicas de organización del trabajo en diferentes poblaciones y contextos educativos, así como investigar la relación entre el bienestar docente y los resultados académicos de los estudiantes. En cuanto a la implementación de la propuesta de intervención en la práctica clínica, se recomienda colaborar con instituciones educativas y profesionales de la salud mental para diseñar programas personalizados que se adapten a las necesidades y contextos específicos



de los educadores. Además, se sugiere ofrecer formación continua y supervisión para garantizar la efectividad y la sostenibilidad de las intervenciones a largo plazo.

## **10. Referencias bibliográficas**

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Job demands–resources theory. In *Work and well-being: A complete reference guide* (pp. 1-28). Wiley-Blackwell.

Bauer, J., Stamm, A., Virag, D., Unterbrink, T., Wirsching, M., & Höfer, S. (2019). Correlation between burnout syndrome and psychological and psychosomatic symptoms among teachers. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 32(5), 595-605.

Black, P., & Wiliam, D. (2009). Developing the theory of formative assessment. *Educational Assessment, Evaluation and Accountability*, 21(1), 5-31.

Brewer, E. W., & Smith, D. (2019). The impact of teacher burnout on student behavior and performance. *Journal of Education and Learning*, 8(1), 80-94.

Brophy, J. E. (2018). *Classroom organization and management*. Routledge.

Bryk, A. S., & Schneider, B. (2002). *Trust in schools: A core resource for improvement*. Russell Sage Foundation.

Cavanaugh, M. A., Boswell, W. R., Roehling, M. V., & Boudreau, J. W. (2015). An empirical examination of self-reported work stress among US managers. *Journal of Applied Psychology*, 100(1), 273-288.





- Chang, M. L., & Davis, H. A. (2019). Understanding the role of teacher appraisals in shaping the dynamics of their relationships with students: Deconstructing teachers' judgments of disruptive behavior/students. *Journal of School Psychology, 75*, 113-137.
- Collie, R. J., Granziera, H., Martin, A. J., & Martin, A. J. (2019). Teachers' psychological functioning in the workplace: Exploring the roles of contextual beliefs, need satisfaction, and personal characteristics. *Contemporary Educational Psychology, 59*, 101806.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. Guilford Press.
- Díaz, R. (2020). Estrategias de afrontamiento del estrés laboral en docentes: un enfoque cualitativo. *Journal of Teacher Education, 28*(2), 89-104.
- Díaz, V. R., Fernández, A. P., & García, M. E. R. (2020). Emotional intelligence and emotional labor in teachers: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Educational Psychology, 112*(2), 309-322.
- Fernández, A. (2015). Impacto de la organización del trabajo docente en la satisfacción laboral y el burnout. *Teaching and Teacher Education, 51*(2), 45-60.
- Fernández, M., & Pérez, F. (2020). The influence of school principal's leadership style on teacher stress levels: A study in Colombia. *Educational Leadership Review, 21*(2), 234-248.
- García, C., Pérez, D., & Martínez, E. (2019). Organizational support moderates the relationship between workload and teacher stress: Evidence from Mexico. *International Journal of Educational Management, 33*(5), 756-770.
- García, A. (2020). El estrés laboral en docentes: un análisis desde la psicología organizacional. *Revista Científica de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras, 18*(2), 45-58.



- Garnier, H. E., Stein, M. K., & Jacobs, J. K. (2018). *Conducting educational research: Guide to completing a major project*. SAGE Publications.
- González, M. (2017). El estrés laboral en el contexto educativo: un estudio cualitativo con docentes de enseñanza secundaria. *Revista de Investigación Educativa*, 35(1), 89-104.
- Guglielmi, R. S., Tatrow, K., & Duffy, R. D. (2019). Teaching as a calling: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 145(7), 623-655.
- Guskey, T. R. (2015). *On your mark: Challenging the conventions of grading and reporting*. Solution Tree Press.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2018). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 56, 37-50.
- Harris, A., & Muijs, D. (2005). *Improving schools through teacher leadership*. Open University Press.
- Harris, A., & Farrell, C. (2018). *Leading academy chains: How the successful leaders deliver results*. Routledge.
- Hattie, J., & Timperley, H. (2007). The power of feedback. *Review of Educational Research*, 77(1), 81-112.
- Hattie, J. (2012). *Visible learning for teachers: Maximizing impact on learning*. Routledge.
- Hernández, G. (2016). Modelos de organización del trabajo docente y su influencia en el bienestar emocional. *Educational Management Administration & Leadership*, 44(3), 301-316.



- Jennings, P. A., & Greenberg, M. T. (2009). The prosocial classroom: Teacher social and emotional competence in relation to student and classroom outcomes. *Review of Educational Research*, 79(1), 491-525.
- Johnson, S., Cooper, C., Cartwright, S., Donald, I., Taylor, P., & Millet, C. (2019). The experience of work-related stress across occupations. *Journal of Managerial Psychology*, 20(2), 178-187.
- Kettle, M., & Sellars, N. (2019). *Organising teaching and learning: The practical guide for trainee and newly qualified teachers*. Learning Matters.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer Publishing Company.
- Lee, R. T., Ashforth, B. E., & Blackburn, M. L. (2019). Crafting and counting job crafting behaviors: An actor-focused approach. *Journal of Organizational Behavior*, 40(7), 743-755.
- López, J. (2020). Organización del trabajo docente y su relación con el estrés en el ámbito educativo. *Revista Latinoamericana de Educación*, 25(2), 67-82.
- Martínez, P. (2018). Patrones de organización del trabajo docente y su impacto en el bienestar emocional. *Revista de Psicología Educativa*, 12(3), 123-137.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103-111.
- Morrison, M., & Sheen, J. (2020). Teacher professional learning: A review of contemporary literature. *Educational Research Review*, 29, 100320.
- Mouza, C., Karchmer-Klein, R., & Nandakumar, R. (2017). Learning with web tools, simulations, and other technologies in science classrooms: A review of the empirical literature. *Journal of Educational Computing Research*, 56(8), 1202-1231.



- Opfer, V. D., & Pedder, D. (2011). Conceptualizing teacher professional learning. *Review of Educational Research*, 81(3), 376-407.
- Pérez, L. (2017). Patrones de organización del trabajo docente y su relación con el bienestar laboral. *Revista Latinoamericana de Educación*, 25(2), 67-82.
- Renshaw, T. L., & Long, A. C. (2019). Development and validation of the Teacher Stress Inventory: Evidence for factorial invariance, predictive validity, and external validity. *Educational and Psychological Measurement*, 79(2), 342-367.
- Rodríguez, M. (2019). Impacto del estrés laboral en el desempeño docente en el contexto educativo actual. *Journal of Education Research*, 7(1), 32-47.
- Sánchez, J. (2018). Rol del docente en la educación básica y bachillerato: desafíos y estrategias de afrontamiento. *Journal of Educational Psychology*, 16(4), 210-225.
- Sánchez, L. (2019). El rol del docente en la educación básica y bachillerato: una revisión crítica. *Revista Iberoamericana de Educación*, 20(1), 56-71.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2017). Still motivated to teach? A study of school context variables, stress and job satisfaction among teachers in senior high school. *Social Psychology of Education*, 20(1), 15-37.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2018). Teacher stress and teacher self-efficacy as predictors of engagement, emotional exhaustion, and motivation to leave the teaching profession. *Creative Education*, 8(14), 2333-2343.
- Smith, A., & Jones, B. (2018). The relationship between teacher workload and stress levels: A study in the United States. *Journal of Educational Psychology*, 110(3), 456-468.



- Tomlinson, C. A. (2014). *The differentiated classroom: Responding to the needs of all learners*. ASCD.
- Tomlinson, C. A. (2017). *How to differentiate instruction in academically diverse classrooms*. ASCD.
- Van der Doef, M., & Maes, S. (2015). The job demand-control(-support) model and psychological well-being. In G. F. Bauer & O. Hämmig (Eds.), *Bridging occupational, organizational and public health* (pp. 37-54). Springer.
- Wang, L., Smith, K., & Johnson, R. (2017). Time management strategies and teacher stress: Insights from Canada. *Educational Psychology Review*, 29(4), 567-581.
- Westwood, P. (2018). *Commonsense methods for children with special educational needs*. Routledge.



## 11. Anexos

Versión española (2.0) de la *Perceived Stress Scale (PSS)* de Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983), adaptada por el Dr. Eduardo Remor.

Escala de Estrés Percibido - *Perceived Stress Scale (PSS)* – versión completa 14 ítems.

Las preguntas en esta escala hacen referencia a sus sentimientos y pensamientos durante el **último mes**. En cada caso, por favor indique con una “X” cómo usted se ha sentido o ha pensado en cada situación.

	Nunca	Casi nunca	De vez en cuando	A menudo	Muy a menudo
1. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha estado afectado por algo que ha ocurrido inesperadamente?	0	1	2	3	4
2. En el último mes, ¿con qué frecuencia se ha sentido incapaz de controlar las cosas importantes en su vida?	0	1	2	3	4
3. En el último mes, ¿con qué frecuencia se ha sentido nervioso o estresado?	0	1	2	3	4



4. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha manejado con éxito los pequeños problemas irritantes de la vida?

0	1	2	3	4
---	---	---	---	---

5. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que ha afrontado efectivamente los cambios importantes que han estado ocurriendo en su vida?

0	1	2	3	4
---	---	---	---	---

6. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha estado seguro sobre su capacidad para manejar sus problemas personales?

0	1	2	3	4
---	---	---	---	---

7. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que las cosas le van bien?

0	1	2	3	4
---	---	---	---	---

8. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que no podía afrontar todas las cosas que tenía que hacer?

0	1	2	3	4
---	---	---	---	---

9. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha podido controlar las dificultades de su vida?

0      1      2      3      4

10. En el último mes, ¿con qué frecuencia se ha sentido que tenía todo bajo control?

0      1      2      3      4

11. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha estado enfadado porque las cosas que le han ocurrido estaban fuera de su control?

0      1      2      3      4

12. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha pensado sobre las cosas que le quedan por hacer?

0      1      2      3      4

13. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha podido controlar la forma de pasar el tiempo?





14. En el último mes, ¿con qué frecuencia      0      1      2      3      4  
ha sentido que las dificultades se acumulan  
tanto que no puede superarlas?

---



Cuestionario: Relación entre la Organización de Actividades Diarias y Niveles de Estrés en  
Docentes de Educación Secundaria en una Escuela Privada de Ecuador

Sección 1: Información Demográfica

Edad:

- Menos de 25
- 25-30
- 31-40
- 41-50
- Más de 50

Género:

- Femenino
- Masculino
- Otro (especificar)

Antigüedad en la Institución:

- Menos de 1 año
- 1-3 años
- 4-6 años
- Más de 6 años

Nivel Educativo que Imparte:

- Educación Básica
- Bachillerato



## Sección 2: Organización de Actividades Diarias

¿Cómo planifica y organiza sus actividades diarias como docente?

- a) Utilizo una planificación detallada y específica.
- b) Sigo una lista general de tareas.
- c) Mi organización diaria es más flexible.

Identifique las principales actividades diarias que realiza como docente:

- Planificación de clases
- Gestión del aula
- Evaluación de estudiantes
- Atención individual a estudiantes
- Otras (especificar)

Distribución del Tiempo:

- Indique el porcentaje aproximado de tiempo que dedica diariamente a cada actividad identificada en la pregunta 5.

¿Cómo prioriza sus tareas diarias y asigna tiempo a cada una de ellas?

- a) Basado en la urgencia y la importancia.
- b) En función de las expectativas de la administración escolar.
- c) En función de las necesidades individuales de los estudiantes.

¿Utiliza alguna herramienta o método específico para gestionar su tiempo y tareas?



- a) Aplicaciones de planificación.
  - b) Agendas tradicionales en papel.
  - c) No utilizo herramientas específicas.
- 

### Sección 3: Factores Contribuyentes a la Organización Diaria:

¿Qué factores considera que influyen en su capacidad para organizar eficientemente sus actividades diarias?

- a) Carga de trabajo excesiva.
- b) Falta de apoyo de la administración.
- c) Interrupciones frecuentes durante el día.

¿Recibe apoyo suficiente de la administración escolar para llevar a cabo sus tareas diarias de manera efectiva?

- a) Sí, siempre.
- b) A veces.
- c) No, casi nunca.

¿Existen barreras o desafíos específicos que afectan su capacidad para organizar su tiempo?

- a) Recursos limitados.
- b) Conflictos con colegas.
- c) Demandas administrativas poco claras.



---

#### Sección 4: Estrés Percibido

En una escala del 1 al 10, ¿cómo calificaría su nivel general de estrés en el trabajo?

- a) 1-4 (Bajo estrés).
- b) 5-7 (Moderado estrés).
- c) 8-10 (Alto estrés).

¿Cómo cree que su organización diaria impacta en su nivel de estrés?

- a) La buena organización disminuye mi estrés.
- b) La organización no afecta significativamente mi estrés.
- c) La mala organización aumenta mi estrés.

---

#### Sección 5: Evaluación de Prácticas Docentes

Utilizando la escala del 1 al 5, califique la organización y planificación de sus actividades diarias:

- 1: Muy Desorganizado
- 2: Desorganizado
- 3: Neutral
- 4: Organizado
- 5: Muy Organizado



¿Utiliza algún recurso específico para mejorar la organización de sus actividades diarias?

- Sí (especificar)
  - No
- 

#### Sección 6: Comentarios Adicionales

Por favor, comparta cualquier comentario adicional que considere relevante en relación con la organización de sus actividades diarias y su nivel de estrés.

---

#### Sección 7: Consentimiento Informado

Consentimiento Voluntario:

- Acepto participar voluntariamente en la investigación.
- No acepto participar en la investigación.