



# UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

## EXTENSIÓN PUJILÍ

CARRERA EDUCACIÓN BÁSICA  
PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

**TEMA:**

**LA SOBRECARGA ADMINISTRATIVA Y MOTIVACIÓN DEL  
DOCENTE**

Proyecto de Investigación presentado previo a la obtención del Título en Licenciadas en  
Ciencias de la Educación Básica

**Autoras:**

Talia Lisbeth Criollo Quishpe

Lisbeth Alexandra Tipanguano Chimborazo

**Tutor:**

M.Sc. Carlos Alfonso Peralvo López

**PUJILÍ – ECUADOR**

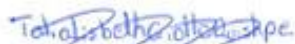
**MARZO, 2026**

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Criollo Quishpe Talia Lisbeth, con cédula de ciudadanía No.055063644-3, Tipanguano Chimborazo Lisbeth Alexandra, con cédula de ciudadanía No. 055060768-3 declaramos ser autoras del presente **PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: “LA SOBRECARGA ADMINISTRATIVA Y MOTIVACIÓN DEL DOCENTE”**, siendo el Lcdo. Carlos Alfonso Peralvo López M.Sc, Tutor del presente trabajo; y, eximo expresamente a la Universidad Técnica de Cotopaxi y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

Pujilí, 05 de febrero del 2026



Talia Lisbeth Criollo Quishpe  
C.C: 055063644-3



Lisbeth Alexandra Tipanguano Chimborazo  
C.C: 055060768-3

## AVAL DEL TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

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

**“LA SOBRECARGA ADMINISTRATIVA Y MOTIVACIÓN DEL DOCENTE”**,  
de Criollo Quishpe Talia Lisbeth; Tipanguano Chimborazo Lisbeth Alexandra, de la  
carrera de Educación Básica, considero que dicho Informe Investigativo es merecedor del  
aval de aprobación al cumplir las normas técnicas, traducción y formatos previstos, así  
como también ha incorporado las observaciones y recomendaciones propuestas en la pre-  
defensa.

Pujilí, 05 de febrero de 2026



M.Sc. Carlos Alfonso Peralvo López

C.C.: 050144950-8

**TUTOR**

## AVAL DE APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN

En calidad de Tribunal de Lectores, aprueban el presente Proyecto de Investigación de acuerdo a las disposiciones reglamentarias emitidas por la Universidad Técnica de Cotopaxi, y, por la Extensión Pujilí; por cuanto, las postulantes: Criollo Quishpe Talia Lisbeth; Tipanguano Chimborazo Lisbeth Alexandra, con el título del Proyecto de Investigación: **“LA SOBRECARGA ADMINISTRATIVA Y MOTIVACIÓN DEL DOCENTE”**, ha considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúne los méritos suficientes para ser sometido al acto de sustentación del trabajo de titulación.

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

Pujilí, 11 de marzo de 2026

Para constancia firman:

PhD. Luis Gonzalo López Rodríguez  
C.C: 180170194-5  
**LECTOR 1 (PRESIDENTE)**

Mgs. Sandra Jaqueline Peñaherrera Acurio  
C.C: 180333732-6  
**LECTOR 2 (MIEMBRO)**

Mgs. Bolívar Ricardo Vaca Peñaherrera  
C.C: 050086756-9  
**LECTOR 3 (MIEMBRO)**

## **AGRADECIMIENTO**

*En primer lugar, agradezco a Dios por darme fortaleza y perseverancia, para alcanzar mis metas y vivir experiencias inolvidables durante mi formación en la Universidad. Agradezco profundamente a mi familia, por su apoyo incondicional en cada etapa de mi vida, por su cariño constante, comprensión y acompañamiento en todo momento. A la Universidad Técnica de Cotopaxi, por brindarme la oportunidad de formarme como profesional de la educación en la Carrera de Educación Básica, y por todos los momentos inolvidables que siempre llevaré en mí, con gratitud.*

**Talia Criollo**

*Agradezco primero a Dios por guiar mis pasos y darme la fuerza necesaria para no rendirme en cada paso y permitir que culmine con éxito esta etapa universitaria.*

*Agradecida también con mis padres, quienes con su apoyo y confianza permanente sobre todo por sus palabras de aliento y motivación. A la Universidad Técnica de Cotopaxi por la formación académica y valores impartidos durante mi preparación profesional.*

*Finalmente, a mi tutor de tesis, por su orientación, paciencia y sus valiosos aportes en el desarrollo y culminación de este trabajo de titulación.*

**Lisbeth Tipanguano**

## **DEDICATORIA**

*El presente trabajo de investigación lo dedico a Dios, por concederme la vida y brindarme la oportunidad de alcanzar este momento en mi formación profesional.*

*A mi familia quienes, con su cariño, respaldo incondicional y constante esfuerzo, me han enseñado el valor de la perseverancia, dedicación y brindándome su apoyo en cada paso que di.*

*Este logro y esfuerzo también pertenece a ustedes.*

### **Talia Criollo**

*Dedico este logro a quienes nunca me dejaron rendirme. A mis padres y hermanos, por ser mi apoyo incondicional por creer en mí y acompañarme en cada sacrificio y esfuerzo brindándome fuerza en los momentos más difíciles.*

*A mi hija Salomé por ser mi mayor motivación y la razón que nunca me rendí, porque cada logro, cada desvelo y cada paso dado también es para ella en esta etapa que hoy culmina marcada por esfuerzo, lágrimas y aprendizajes expreso mi más profunda gratitud porque nada de esto hubiera sido posible sin su amor y apoyo constante.*

### **Lisbeth Tipanguano**

# UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

## EXTENSIÓN PUJILÍ

**TITULO: “LA SOBRECARGA ADMINISTRATIVA Y MOTIVACIÓN DEL DOCENTE”**

**Autoras:**

Criollo Quishpe Talia Lisbeth

Tipanguano Chimborazo Lisbeth Alexandra

### RESUMEN

En el presente proyecto se investigó la relación existente entre la sobrecarga administrativa y la motivación docente, en la Unidad Educativa "Nuestra Señora de Pompeya" durante el año lectivo 2025-2026; aumentado la sobrecarga administrativa y afectando el tiempo disponible para desarrollar el proceso de enseñanza, en tal virtud reduciendo la calidad educativa. El objetivo del estudio fue, analizar la relación entre la sobrecarga administrativa y la motivación docente en el desempeño académico. La metodología se sustentó en el paradigma interpretativo con enfoque cualitativo. El método utilizado fue hermenéutico ayudando analizar cada una de las percepciones docentes sobre las exigencias administrativas que afectan su motivación y desempeño pedagógico, aplicando la técnica de la entrevista a docentes, se recopiló la información sobre las tareas administrativas y su influencia en la motivación y el instrumento aplicado fue la guía de entrevista. Por ende, los resultados muestran que la sobrecarga administrativa genera alto nivel de estrés en los educadores, reduciendo su tiempo pedagógico y afectando su satisfacción profesional, como resultados del diagnóstico, se podría sugerir simplificar los procedimientos administrativos y delegar las tareas que son burocráticas a personal especializado, utilizando tecnologías para optimizar los procesos. Concluyendo que la reducción de la carga administrativa podría mejorar la motivación docente, fortalecer su bienestar emocional y, por ende, mejorar la calidad educativa en la institución.

**Palabras clave:** sobrecarga administrativa, motivación, desempeño docente, satisfacción profesional

# TECHNICAL UNIVERSITY OF COTOPAXI

## PUJILÍ EXTENSION

**TITLE: “ADMINISTRATIVE OVERLOAD AND TEACHER MOTIVATION”**

**Authors:**

Criollo Quishpe Talia Lisbeth

Tipanguano Chimborazo Lisbeth Alexandra

### ABSTRACT

This project investigated the relationship between administrative overload and teacher motivation at the “Nuestra Señora de Pompeya” Educational Unit during the 2025–2026 academic year. The increase in administrative overload has affected the time available for the development of the teaching process, thereby reducing educational quality. The objective of the study was to analyze the relationship between administrative overload and teacher motivation in academic performance. The methodology was based on the interpretive paradigm with a qualitative approach. The method used was hermeneutic, which helped to analyze teachers’ perceptions regarding administrative demands that affect their motivation and pedagogical performance. The interview technique was applied to teachers in order to collect information about administrative tasks and their influence on motivation, and the instrument used was an interview guide. The results show that administrative overload generates a high level of stress among educators, reducing their pedagogical time and affecting their professional satisfaction. Based on the results of the diagnosis, it is suggested to simplify administrative procedures and delegate bureaucratic tasks to specialized personnel, as well as to use technologies to optimize processes. It is concluded that reducing the administrative workload could improve teacher motivation, strengthen their emotional well-being and, consequently, improve the educational quality of the institution.

**Keywords:** administrative overload, motivation, teaching performance, professional satisfaction.

## ÍNDICE

PORTADA.....	i
DECLARACIÓN DE AUTORÍA.....	ii
AVAL DEL TUTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.....	iii
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULCIÓN.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
DEDICATORIA.....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
<b>1. INFORMACIÓN GENERAL.....</b>	<b>1</b>
<b>2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....</b>	<b>1</b>
2.1 Justificación del Proyecto.....	4
2.2 Objetivos.....	7
2.2.1 Objetivo General.....	7
2.2.2 Objetivos Específicos.....	7
2.3 Actividades y sistema de tareas en relación a los objetivos planteados.....	7
<b>3. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>8</b>
3.1 Antecedentes Investigativos.....	8
3.2 Enfoque.....	9
3.3 Fundamentación Científico Técnica.....	10
Fundamento Pedagógico.....	10
Fundamento Social.....	11
3.3.1 Sobrecarga administrativa.....	11
3.3.2 Tareas Administrativas.....	13
Exceso de documentación pedagógica.....	14
Burocracia institucional.....	15
3.3.3 Organización del tiempo docente.....	17
Reducción del tiempo pedagógico.....	17
Interrupción del proceso de enseñanza.....	18
3.3.4 Desempeño Docente.....	18
Función del docente.....	19
Percepción de la experiencia docente.....	19
Práctica pedagógica.....	20
Rol Docente.....	20

<b>3.3.5 Sobrecarga Laboral.....</b>	<b>21</b>
Sobrecarga administrativa pedagógica.....	22
Estrés Laboral .....	23
<b>3.3.6 Gestión Educativa .....</b>	<b>23</b>
Carga Administrativa .....	24
Baja participación familiar.....	25
<b>3.3.7 Motivación Docente.....</b>	<b>26</b>
<b>3.3.8 Desarrollo profesional.....</b>	<b>27</b>
Competencia profesional docente.....	27
Capacitación docente .....	28
Formación profesional .....	28
Orientación Pedagógica .....	29
<b>3.3.9 Motivación Extrínseca .....</b>	<b>30</b>
Reconocimiento institucional.....	30
Valoración docente .....	31
Satisfacción profesional .....	32
<b>3.3.10 Motivación intrínseca .....</b>	<b>33</b>
Vocación docente .....	34
Satisfacción emocional .....	34
Desempeño de tareas del docente .....	35
<b>3.3.11 Compromiso docente .....</b>	<b>36</b>
Motivación profesional.....	36
Motivación laboral .....	37
<b>3.3.12 Bienestar docente .....</b>	<b>38</b>
Bienestar emocional .....	38
Efectos en la salud mental y emocional del docente.....	39
Bienestar laboral .....	40
Agotamiento profesional.....	41
<b>3.3.13 Clima Laboral .....</b>	<b>41</b>
Apoyo directivo.....	43
Clima institucional positivo .....	44
Relaciones laborales .....	44
<b>3.4 Preguntas Científicas o Hipótesis .....</b>	<b>45</b>
<b>4. METODOLOGÍA.....</b>	<b>45</b>

<b>4.1</b>	<b>Enfoque de la investigación</b> .....	<b>45</b>
<b>4.2</b>	<b>Diseño de la Investigación</b> .....	<b>46</b>
<b>4.3</b>	<b>Tipo de investigación</b> .....	<b>46</b>
<b>4.5.1</b>	<b>Investigación documentada</b> .....	<b>47</b>
<b>4.5.2</b>	<b>Investigación de Campo</b> .....	<b>47</b>
<b>4.6</b>	<b>Método de la Investigación</b> .....	<b>48</b>
<b>4.7</b>	<b>Técnicas e instrumentos para la recolección de información</b> .....	<b>48</b>
<b>4.8</b>	<b>Población y muestra</b> .....	<b>49</b>
<b>4.9.</b>	<b>Matriz De Procesamiento De Información Guía De Entrevista A Docentes</b> .....	<b>49</b>
	<b>CONCLUSIONES</b> .....	<b>66</b>
	<b>RECOMENDACIONES</b> .....	<b>67</b>
	<b>Referencias</b> .....	<b>68</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Matriz de tareas en relación a los objetivos planteados.....	7
---	---

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

<i>Figura 1. Red semántica de la Entrevista</i> .....	63
---	----

## **1. INFORMACIÓN GENERAL**

**Título del Proyecto:** “La sobrecarga administrativa y motivación del docente”.

**Fecha de inicio:** 27 de octubre del 2025

**Fecha de finalización:** Febrero - marzo

**Lugar de ejecución:**

Unidad Educativa “Nuestra Señora de Pompeya” parroquia Saquisilí-cantón Saquisilí-provincia Cotopaxi-zona 3 e institución

**Carrera que auspicia:** Educación Básica

**Proyecto de investigación vinculado:** NO

**Equipo de Trabajo:**

**Tutor:**

Peralvo López Carlos Alfonso M.Sc.

**Investigadoras:**

Criollo Quishpe Talia Lisbeth

Tipanguano Chimborazo Lisbeth Alexandra

**Área de Conocimiento:** Educación.

**Línea de investigación:**

Educación, comunicación y diseño para el desarrollo humano y social.

**Sub líneas de investigación de la Extensión:**

Práctica pedagógica, didácticas curriculares e inclusivas en las áreas del conocimiento

## **2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

A nivel mundial, la profesión docente es un pilar fundamental para la educación, mundialmente reconocida, y para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible vinculados a la educación. Sin embargo, en la actualidad, a nivel mundial, se observa un incremento en las exigencias del ámbito administrativo, lo cual afecta la motivación y el compromiso profesional de los docentes.

La UNESCO (2025), en su “Informe Global sobre los Docentes: Lo que necesitas saber” señala que en el mundo se requerirán, para el año 2030, cerca de 44 millones de nuevos docentes de

educación primaria y secundaria, esto demuestra la falta de docentes motivados y eficientes y la necesidad urgente de atraer, formar y retener full recursos, esto pone a las condiciones de trabajo en el foco, y la carga administrativa que los docentes tienen es una de esas condiciones.

Por lo tanto, estudios recientes muestran que los docentes están dedicando un volumen cada vez mayor de tiempo y esfuerzo a tareas que no se relacionan de forma directa con la enseñanza, esto incluye tareas como la elaboración de informes, la planificación obligatoria, las plataformas de seguimiento, la rendición de cuentas y otras tareas administrativas.

Según Creagh (2025) sintetizó la literatura sobre la intensificación de la carga de trabajo y encontró que la "carga administrativa" es una parte considerable de la experiencia docente en varios países, lo que disminuye el tiempo disponible para la preparación de lecciones, la atención individual a los estudiantes y el desarrollo profesional.

En este sentido, la expansión de la sobrecarga administrativa contribuye a la sensación de subempleo que ha sido asociada, en varios estudios, con una disminución en el compromiso con la enseñanza y un aumento en el riesgo de abandonar la profesión (Longmuir et al., 2024).

Tales condiciones laborales también impactan negativamente la motivación de los docentes, que se refiere al conjunto de factores intrínsecos y extrínsecos que empujan a un individuo a realizar sus deberes docentes. En su revisión sistemática, Nwoko et al. (2023) señalaron que una de las "demandas laborales" crecientes (que incluyen tareas docentes y administrativas) es el aumento de las "demandas laborales" que, en gran medida, no están gestionadas, lo que tensa la realidad ocupacional y laboral. Estos desconectes plantean desafíos motivacionales en el trabajo, que, a su vez, contribuyen a deteriorar su sentido de eficacia, autonomía, reconocimiento y control (Nwoko et al., 2023).

Según un estudio realizado en China con más de 40 000 docentes de primaria y secundaria, la sobrecarga de trabajo se relaciona de manera negativa con el compromiso docente o involucramiento laboral, y esta relación se encuentra mediada por el estrés de la sobrecarga y el estrés del desafío, específicamente, en el caso de los docentes, cuando la carga de trabajo se percibe como una oportunidad, el estrés del desafío puede ayudar a incrementar el compromiso; en cambio, si la carga se interpreta como una dificultad o un obstáculo, el estrés de sobrecarga se encargará de disminuir el compromiso (Wang et al., 2025), esta cuestión de sobrecarga administrativa recalca que no es solo una cuestión de volumen, sino de la forma en que se percibe y se gestiona dentro de la escuela.

Es por ello, sobrecargar a los docentes con tareas administrativas afecta la calidad educativa y la sostenibilidad laboral a nivel global, así como la motivación de los docentes se ve afectada cuando hay falta de apoyo administrativo, entornos escolares limitados y sin autonomía profesional, en estas

condiciones, los sistemas escolares, las instituciones educativas y los responsables de políticas educativas deben entender que la reestructuración del trabajo, la disminución de tareas burocráticas, el aumento del apoyo administrativo y la recuperación del tiempo profesional para la enseñanza y el desarrollo de los docentes son necesarios, además de incentivos aislados, para elevar la motivación docente.

A nivel nacional en Ecuador la sobrecarga administrativa en las escuelas se ha considerado una parte estructural del trabajo escolar, afectando en gran parte la motivación de los docentes. En el último lustro, el propio Ministerio ha indicado que el tiempo que dedicamos a los trámites, reportes y otras formalidades, se quita del “núcleo pedagógico” y se destina a las tareas de registro y evidencia, por lo que en el 2025 se anunció la estrategia “Tiempo para Ser Docente” enfocada en recortar esas tareas y devolver las horas a la enseñanza (Ministerio de Educación, Deporte y Cultura, 2025).

Este cambio en la política responde a las tensiones generadas por el crecimiento en el uso de instrumentos y plataformas de gestión escolar en la última década, y la evidencia de que la burocratización afecta el bienestar y el compromiso profesional de los docentes, situación que ha sido advertida por organismos internacionales, subrayando que las condiciones de trabajo y la participación de los docentes en las decisiones, son fundamentales para sostener la motivación y la retención del talento (UNESCO, 2024).

A la vez, la evidencia sectorial reciente muestra que la ampliación de la cobertura y de los programas trae aparejada mayor densidad de procesos de seguimiento y reporte en los centros, lo que, si no se acompaña con apoyos administrativos, tiende a reforzar la sobrecarga (Ministerio de Educación del Ecuador, 2024). Este panorama se complejiza por brechas de conectividad que, en contextos rurales y periurbanos, vuelven costosa la gestión digital y, por lo tanto, multiplican el tiempo que se pasa en plataformas y envíos, impactando especialmente a las escuelas con dotaciones más ajustadas (INEC, 2024).

Si bien la decisión ministerial de 2025 busca disminuir horas administrativas y reorganizar responsabilidades, análisis académicos recientes siguen documentando prácticas y circuitos que presionan el tiempo profesional en forma de formatos, evidencias, controles y reuniones impactando la autonomía, el sentido de eficacia, y la disposición a innovar (Vidal, 2025). En síntesis, en el nivel país la motivación docente se juega en el equilibrio entre demandas de cumplimiento y recursos reales en la escuela; mientras ese balance permanezca desalineado, la sobrecarga se seguirá acumulando y la satisfacción y el compromiso se perderán.

En la Unidad Educativa “Nuestra Señora de Pompeya” ubicada en el cantón Saquisilí, Provincia de Cotopaxi se evidencia, que los docentes enfrentan una sobrecarga administrativa que

afecta directamente su labor pedagógica. Esta situación es provocada por la exigencia constante de elaborar o presentar informes, bitácoras y reportes, participar en reuniones no planificadas y adaptarse a plataformas digitales sin la capacitación adecuada.

Por lo cual esta situación disminuye el tiempo disponible que cada docente tiene para poder planificar y así llevar a cabo un buen desarrollo de la clase, también para poder atender las necesidades que tiene cada uno de los estudiantes. Esta acumulación de tareas administrativas provoca en ellos la desconcentración por su principal labor que es enseñar.

Además, la falta de personal de apoyo pedagógico afecta mucho a cada docente ya que se le asume otras tareas que no le corresponden, como por ejemplo realizar papeleos que se les ordenan que cumplan, esto provoca que sientan desmotivados, con cansancio físico y mental.

A esto también, se le suma los cambios frecuentes en los sistemas de evaluación y plataformas digitales que maneja la institución, ya que si no se les brindan las capacitaciones correspondientes para que se familiaricen y se adapten a los nuevos cambios, esto provoca una confusión y estrés laboral.

Todos estos problemas provocan desmotivación en los docentes, de la misma manera el salario básico que no es suficiente y la falta de incentivos económicos que realmente reconozcan la complejidad y dedicación de su trabajo diario. Esta situación no solo limita el desarrollo profesional de los maestros, sino que también afecta en la enseñanza de los estudiantes que se brinda en la institución.

Por ende, la ausencia de soporte administrativo y la falta de plataformas interoperables que estas exigencias se acompañen, tienden a incrementar y sistematizar el soporte utilizado por los directivos y docentes, y que se ha señalado en la literatura sobre motivación (Dirección Distrital 05D01, 2024, 2025).

## **Formulación del problema**

¿Cuál es la relación entre la sobrecarga administrativa y la motivación docente en el desempeño académico del profesorado de la Unidad Educativa “Nuestra Señora de Pompeya”, parroquia Saquisilí, ubicado en el cantón Saquisilí, provincia de Cotopaxi, ¿durante el año lectivo 2025-2026?

### **2.1 Justificación del Proyecto**

En el ámbito educativo la carga laboral afecta el proceso de enseñanza, esta situación hace que se invierta menos tiempo en actividades pedagógicas. Por ende, la importancia del proyecto

permitirá identificar con claridad cómo las tareas administrativas excesivas están afectando el bienestar emocional y el compromiso pedagógico de los docentes.

En decir; la sobrecarga administrativa se ha consolidado como uno de los principales estresores laborales del profesorado y un factor que erosiona su motivación y compromiso con la enseñanza, la evidencia comparada de TALIS 2024, sugiere que, en promedio, alrededor de la mitad de los docentes reporta el trabajo administrativo excesivo como fuente de estrés, y este patrón se ha intensificado vs. 2018 y afecta con mayor fuerza a docentes con más años de servicio, especialmente en escuelas públicas (p. ej. diferencias de hasta 11 puntos porcentuales respecto de escuelas privadas) (OECD, 2025).

En síntesis, hay una brecha entre el tiempo que el sistema solicita para trámites, reportes y plataformas, y el tiempo pedagógico efectivo que alimenta la motivación profesional (autonomía, sentido de eficacia y logro). Comprender y reducir esa fricción organizacional es crucial para sostener la satisfacción y la permanencia docente.

A nivel regional, América Latina y el Caribe, además de contar con un deficiente cúmulo de docentes, tienen problemas serios de retención, provocadas, entre otras causas, por el exceso de trabajo, el escaso reconocimiento, y la falta de condiciones de trabajo atractivas. Según la UNESCO, la región necesita atraer y retener cientos de miles de maestros para 2030 y, aunque la gestión del trabajo y la carga administrativa son procesos a simplificar, mejorarlos integralmente harán de la motivación y la prevención de la deserción, resultados estratégicos. En consecuencia, el estudio de la sobrecarga administrativa se enfoca a un determinante operativo central de las motivaciones que, a su vez, configuran la calidad de la educación

El aporte teórico del estudio radica en explicar y sustentar los fundamentos pedagógicos y humanistas, sobre la relación entre la sobrecarga administrativa y la motivación docente, evidenciando que el incremento de tareas burocráticas, reportes y procesos de gestión reduce el tiempo pedagógico efectivo y afecta factores psicosociales clave como el compromiso profesional, la satisfacción laboral y el bienestar emocional del profesorado.

A partir del análisis de investigaciones actuales la motivación docente depende del equilibrio entre demandas laborales y recursos institucionales, destacando que cuando las exigencias administrativas superan la capacidad operativa del docente se generan estrés, agotamiento y disminución del involucramiento en el proceso educativo; por ello, el estudio permite comprender la sobrecarga administrativa no solo como un problema organizacional, sino como un factor determinante en la calidad educativa y en la sostenibilidad del desempeño docente dentro de las instituciones educativas

En el aspecto práctico, la investigación sugiere que se configure un mapa y se prioricen los “puntos de dolor” administrativos (formularios, firmas, reportes duplicados, cargas de plataforma) y se traduzcan en intervenciones de rediseño de procesos (unificación de formatos, automatización de reportes, delegación a personal de apoyo, ventanas únicas) con objetivos de tiempo que se libere para la docencia.

Este proyecto contribuirá con un diagnóstico acerca de la sobrecarga administrativa y la motivación del docente. De esta forma, permitirá conocer las relaciones entre las tareas administrativas excesivas y la desmotivación, el agotamiento profesional o el posible abandono de la carrera docente.

Los beneficiarios directos de este proyecto son los docentes de la Unidad Educativa “Nuestra Señora de Pompeya”, ya que nos permite identificar cual es el rol docente, evidenciando las dificultades que enfrentan en su labor diaria.

Este proyecto es viable ya que cuenta con el respaldo de los docentes de la Unidad Educativa “Nuestra Señora de Pompeya”, quienes aportaran activamente, para el desarrollo de la investigación. Este apoyo se realiza en el marco de la colaboración interinstitucional entre la UTC y la institución educativa. Así mismo, el proyecto garantiza el acceso a fuentes de información confiables y diversas, cabe indicar que es un proyecto autofinanciado por los investigadores.

No obstante, la educación actual ha sufrido muchos cambios y las políticas educativas deben ser amplias y holísticas, elaboradas en conjunto con los docentes y sus sindicatos, para garantizar entornos de trabajo propicios según la ONU (2022). Por lo que, se busca visibilizar y atender esta problemática, para la reducción de la carga administrativa y fomentar condiciones laborales adecuadas. Con la finalidad de potenciar el desempeño docente y mejorar los resultados educativos en beneficio de la sociedad.

Frente a ello, en el contexto educativo representa un desafío, puesto que "Los procesos administrativos deben ser racionalizados para preservar el tiempo del docente dedicado a la planificación, evaluación y atención directa a estudiantes, con el fin de promover su bienestar y calidad educativa" (Ministerio de Educación del Ecuador, 2021, p. 46). Siendo así que, la carga excesiva afecta a los educadores, limitando su desempeño pedagógico y disminuyendo su compromiso con el proceso educativo.

## 2.2 Objetivos

### 2.2.1 Objetivo General

Analizar la relación entre la sobrecarga administrativa y la motivación docente en el desempeño académico de los docentes en la Unidad Educativa "Nuestra Señora de Pompeya", parroquia Saquisilí, cantón Saquisilí, provincia de Cotopaxi.

### 2.2.2 Objetivos Específicos

- Fundamentar los referentes teóricos acerca de la sobrecarga administrativa y motivación del docente.
- Identificar los niveles de motivación laboral de los docentes en relación a su carga laboral.
- Sistematizar los datos recopilados sobre la influencia de la sobrecarga administrativa en la motivación laboral del docente.

### 2.3 Actividades y sistema de tareas en relación a los objetivos planteados.

*Tabla 1. Matriz de tareas en relación a los objetivos planteados*

Objetivos Específicos	Actividades (Tareas)	Resultado de la Actividad	Evidencias
Fundamentar los referentes teóricos acerca de la sobrecarga administrativa y motivación del docente.	a) Revisión de fuentes bibliográficas sobre teorías relacionadas con la sobrecarga administrativa y la motivación docente	Se selecciona la información para el marco teórico que explique la relación entre la sobrecarga administrativa y la motivación docente.	Redacción del marco teórico
Identificar los niveles de motivación laboral de los docentes en relación a su carga laboral.	a) Elaborar y validar instrumentos para realizar las entrevistas a los docentes para conocer su percepción sobre la carga administrativa.	Aplicación de los instrumentos a los docentes de la unidad educativa.	Recopilación de datos sobre la motivación laboral de los docentes con relación a la carga administrativa.
Determinar los datos recopilados sobre la influencia de la sobrecarga administrativa en la motivación laboral del docente.	a) Estructurar matrices que permitan relacionar, la motivación docente frente a la sobrecarga administrativa.	Analizar los datos obtenidos de las entrevistas relacionado con las teorías de motivación laboral.	Redacción de un informe.

*Nota: Presentación de la matriz de tareas en relación a los objetivos planteados del proyecto de estudio 2025*

### **3. MARCO TEÓRICO**

#### **3.1 Antecedentes Investigativos**

La literatura más reciente establece que la sobrecarga administrativa (en papelería, reportes, firmas, plataformas, etc.) se ha convertido en un demandante estructural en la docencia y un predictor de estrés, burnout y desmotivación. Comparativamente, los resultados de TALIS 2024 indican que, en promedio, cerca de la mitad del profesorado considera que el trabajo administrativo en exceso es una fuente de estrés laboral, siendo esta situación más marcada en las escuelas públicas y en docentes con más años de experiencia (OECD, 2025). En América Latina y el Caribe, la evidencia de la UNESCO vincula la dificultad de retener docentes con sobrecarga y condiciones de trabajo poco atractivas, resaltando que ajustar la gestión del tiempo y los procesos es estratégico para sostener la motivación y evitar el abandono de la profesión (UNESCO, 2025).

En el plano empírico, la relación entre las cargas administrativas adicionales y el agotamiento emocional es consistente. En una investigación multinivel que abarcó a 318 docentes de primaria y secundaria, se encontró que la carga administrativa de la escuela prevé el agotamiento y el compromiso docente (Shen et al., 2025).

En la misma línea, un artículo en BMC Psychology señala que la carga percibida es una de las causas instaladas con el desenganche y la tensión tipo obstáculo (hindrance stress), y esto en el desgaste interno, el exceso de plano de papeleo perceptivo afecta la motivación (Wang et al. 2025). El impacto de la intensificación internacional de las exigencias con el desgaste es la reducción de la satisfacción y el incremento de desgaste, estrés y el estrés en el trabajo (Nwoko et al., 2023). En función de la evidencia, se puede afirmar que el impacto negativo de la carga administrativa sobre la motivación y el bienestar es negativo.

Según un estudio reciente, 78% de los docentes 15 horas o más se dedican a tareas administrativas, se registran disminuciones de 45% en el tiempo de planificación pedagógica, y se establece una correlación negativa significativa entre carga y satisfacción en el trabajo identificando los informes, los registros, la documentación estudiantil y las comisiones institucionales (Lucero, 2025).

De igual forma, la investigación sobre la estructura burocrática escolar, en el caso de burocracia como un obstáculo (más controles y formularios sin soporte organizacional), se percibe un deterioro en la justicia organizacional y, en consecuencia, la satisfacción y el compromiso de los profesores (Alanoğlu & Demirtaş, 2025).

En el caso de la zona latinoamericana, obras sobre motivación y bienestar emocional indican el soporte directivo junto a las condiciones de trabajo como motivación de apoyo, lo que refuerza la necesidad de la disminución de cargas administrativas que restan motivación (Murillo, 2023; Isabel, 2025).

Por último, no hay diferencias en las revisiones y reportes sectoriales en el sentido de que minimizar la burocracia redundante, consolidar formatos y delegar tareas no pedagógicas al personal administrativo son intervenciones de bajo costo y alto impacto en el clima, la motivación y la retención de los docentes (UNESCO, 2025; OCDE, 2025). Estos antecedentes respaldan la relevancia de estudiar, rediseñar los procesos administrativos con el fin de liberar tiempo pedagógico y mejorar la motivación profesional del docente.

### **3.2 Enfoque**

El enfoque humanista de la educación enfatiza el reconocimiento de los docentes no como únicos ejecutores de tareas administrativas o como elemento en la cadena institucional burocrática, sino como individuos que poseen significado, propósito y potencial para la autorrealización, a la luz de esto, la motivación de los educadores va más allá de la mera conformidad con los indicadores de rendimiento o la realización de responsabilidades horarias (Fauzan et al., 2023).

También, proviene de ser apreciados, tener autonomía, reconocimiento y la libertad de ejercer la vocación de enseñar, en este sentido, la sobrecarga administrativa entre reportes, archivos, con plataformas digitales, búsqueda de firmas y procedimientos incumple el enfoque humanista. Reduce al docente a un mero procesador burocrático, erosionando su sentido de agencia y bloqueando el propósito profesional que desea. Por ejemplo, un estudio con 680 educadores de Shanghái mostró que la autonomía percibida y las relaciones positivas con los estudiantes estaban significativamente relacionadas con la motivación y negativamente con el agotamiento emocional.

Además, la teoría de la autodeterminación, que resulta afín al enfoque humanista, la motivación intrínseca se nutre de tres necesidades psicológicas básicas: autonomía, competencia y vinculación (relatedness) (Deci & Ryan, citado en Wang et al., 2024). Cuando la carga administrativa consume el tiempo que el docente dedicaría a la planificación, retroalimentación o acompañamiento, se ve reducido su autonomía profesional, pues queda sujeto a procesos externos y rígidos.

Al mismo tiempo, se compromete su competencia percibida: el tiempo disperso entre trámites impide que el docente desarrolle estrategias de enseñanza o fortalezca su práctica pedagógica. Por lo tanto, la vinculación se ve deteriorada porque el docente tiene menos espacio para promover relaciones con los estudiantes y colegas, elementos clave de un ambiente humanista. En virtud de

esto, la motivación docente desde la perspectiva humanista se ve afectada por la sobrecarga administrativa.

Por ende, desde la perspectiva ética del humanismo, y comprendiéndolo de manera amplia, la sobrecarga administrativa puede abordar el tema de la deshumanización del trabajo docente. Esto ocurre cuando se ponen por encima de la administración y la burocracia el control y las evidencias, y se obvia la parte creativa, la relación y el acompañamiento; entonces se deja de lado al docente en su condición de sujeto, y se lo deshumaniza como objeto de gestión. Esto afecta la vocación de los maestros y, por ende, su desmotivación. Es imperativo que las políticas y los procesos escolares se orienten, en este sentido, a lo que la escuela puede ofrecer a los docentes.

Como reflexión final, una perspectiva humanística sobre la investigación en torno a la carga administrativa y la motivación del docente aprecia que, más allá del tiempo, una de las dimensiones más importantes es el docente: su significado, dignidad y capacidad transformadora. Reducir la carga administrativa sin recuperar espacios humanos para la enseñanza es continuar funcionando bajo el paradigma burocrático. Crear sistemas que liberen tiempo, restauren la autonomía y mejoren el vínculo docente-estudiante es reconectar la motivación con el núcleo humano. Esta perspectiva fortalece la calidad educativa porque se centra en la enseñanza como un acto humano profundo, no solo técnico.

### **3.3 Fundamentación Científico Técnica**

#### **Fundamento Pedagógico**

Los fundamentos pedagógicos son el conjunto de principios que guían a las actividades pedagógicas, estableciendo determinadas herramientas teóricas y prácticas muy útiles para llevar a cabo el proceso de enseñanza y aprendizaje. En términos muy generales, los principios de enseñanza dan sentido a qué enseñamos y cómo lo hacemos y con qué finalidad.

Recientemente se ha afirmado que los fundamentos no son solo principios de psicología del aprendizaje o teorías educativas, sino que también son valores y finalidades sociales que dan respuesta a necesidades del entorno cultural y social en que se produce y ha de producir una determinada práctica educativa. Según un artículo reciente, los fundamentos pedagógicos son la relación entre profesor y alumno, los principios didácticos, las condiciones pedagógicas y la estrategia para construir un conocimiento significativo.

Además, el desarrollo de la competencia comunicativa, por ejemplo, depende de un enfoque pedagógico bien meditado, por lo que, la lógica, coherencia, claridad y suficiencia, deben ser parte del proceso de enseñanza-aprendizaje al tenerse en cuenta didáctica, metodología y evaluación (Cassany, 2021). Así estos fundamentos para el diseño de entornos de aprendizaje están enfocados a

apoyar a profesionales de la educación para crear ambientes que desarrollen competencias y habilidades como la creatividad, el pensamiento crítico y la solución de problemas. En investigaciones recientes orientadas en la práctica del diseño e implementación de ambientes de aprendizaje comienzan a definirse como principios, teorías y enfoques que permiten plantear procesos didácticos consistentes con los objetivos formativos y la dinámica social.

### **Fundamento Social**

El fundamento social de la educación es la base que articula la relación que se establece en educación y sociedad, reconociendo que los hechos educativos son un fenómeno social. No obstante, no se alude a un hecho de manera independiente, sino que es social. Esto se debe a que el hombre a lo largo de toda la historia y en todas las sociedades ha vivido en círculos sociales con un conjunto de características que crea un fenómeno social.

Al mismo tiempo, establece que la educación sirve al correcto aprender de la ciencia y del arte por lo que al ser colectivo los se le llama conocimiento. Por su parte, el fundamento social de la educación hace que, a través de los tiempos y diferentes lugares, la educación sea esencial. Así, las grandes obras educativas de las civilizaciones antiguas han influido en la educación de las sociedades contemporáneas. Las culturas de oriente muestran la antigüedad y la prolongación de los más cruciales problemas educativos y pedagógicos.

También, el estudio de la tensión y desigualdades en sociedades también implica la base social de la educación. Esto no se enfoca únicamente en aspectos armónicos de la vida social o de las sociedades. Porque la educación puede representar también desigualdades o confrontar relaciones de poder establecidas en el seno de la sociedad. La educación es un fenómeno social en el que entran en juego importantes y relevantes los temas de equidad y diversidad.

Por lo tanto, desde un punto de vista crítico, la educación es una base social de la educación. A su vez, al estudiar las bases sociales de la educación, contemporáneos afirman que para entender “las conexiones entre educación y sociedad hay que atender a la manera en que la raza, la clase, el género y otros marcadores sociales impactan simultáneamente la capacidad y los resultados sociales de la educación” (Medina y Blair 2025, 45).

#### **3.3.1 Sobrecarga administrativa**

El trabajo administrativo sobrecargado surge según las tareas incluidas y el tiempo/energía que exigen las actividades no pedagógicas, que desvían el enfoque del trabajo docente central, incluida la hora de clase, la planificación y la retroalimentación. La evidencia comparativa de TALIS 2024 confirma que casi la mitad de la población docente reporta la abrumadora cantidad de trabajo administrativo como una fuente de estrés laboral agravante, que ha aumentado en comparación con

2018, particularmente en escuelas públicas, y está afectando desproporcionadamente a más profesores con plaza fija (OECD, 2025).

En América Latina y el Caribe, la UNESCO señala que la carga de trabajo excesiva y las condiciones laborales poco atractivas son los factores más prevalentes que dificultan la enseñanza y desconectan a los docentes, aconsejando simplificar procesos y gestión del tiempo como una forma de fomentar la retención (UNESCO, 2025). Para el proyecto, la sobrecarga de trabajo administrativo se cuantificará en minutos/semana y se rastreará por la frecuencia de cada tipo de tarea administrativa, para construir un Índice de Carga Administrativa diseñado para facilitar la comparación de centros y grupos de enseñanza y correlacionarse con la motivación.

Es así, que la evidencia reciente sugiere que la sobrecarga administrativa es uno de los principales factores de estrés para los docentes y les quita tiempo y energía de la tarea docente. El informe TALIS 2024 resume: “en promedio, alrededor de la mitad de los docentes reportan el trabajo administrativo general como una fuente de estrés (52%) la mayor parte en comparación con todas las demás demandas” (OCDE, 2025, p. p.).

En donde, este patrón no es homogéneo: en algunos sistemas el porcentaje es mucho más bajo, mientras que en otros supera el 75%, lo que sugiere que el volumen y el diseño de los procedimientos administrativos más que su mera existencia explica la carga que los docentes perciben y, por lo tanto, su impacto en el bienestar y el desempeño profesional de los docentes.

En sí, los barómetros sectoriales confirman la centralidad del problema y su vínculo con la salud mental y la retención del personal. En el Reino Unido, el Teacher Wellbeing Index 2024 advierte sobre “tasas de estrés, ansiedad, depresión y agotamiento inquietantemente altas” y señala que, aunque se han impulsado medidas, “gran parte del enfoque para reducir la carga de trabajo en los últimos años ha estado en gestionar la carga administrativa de los docentes” (Education Support, 2024, pp. 4, 37).

También en Estados Unidos, la encuesta nacional de RAND ubica “el trabajo administrativo fuera de la enseñanza” dentro de las tres principales fuentes de estrés en 2024, junto con la gestión de la conducta y la baja remuneración, perfilando un cuadro de presión laboral crónica que alimenta el agotamiento y la intención de abandono de la docencia (RAND Corporation, 2024, p. 2).

A nivel filosófico y gerencial, las administraciones que llevan a cabo procesos de auditoría y rediseño demuestran claras vías de mitigación. El Grupo de Trabajo sobre la Reducción de Cargas de Trabajo del Reino Unido recomienda reinstaurar la legislación "una lista actualizada de... tareas administrativas que los docentes no deberían estar obligados a realizar" y reiterar que no se deben

imponer "actividades que no requieren las habilidades o el juicio profesional [de los docentes]" ([Departamento de Educación, 2023, pp. 5–6]).

En la misma línea, la auditoría de Nueva Gales del Sur (Australia) identificó "más de 300 tareas" operativas y "100 tareas" de alta carga de trabajo, concluyendo que se deberían "eliminar, simplificar o digitalizar tareas con un enfoque en tareas administrativas que no añaden beneficios a los resultados de los estudiantes" (Departamento de Educación de NSW, 2024, pp. 3–4).

La carga administrativa excesiva que enfrentan los docentes es un fenómeno global, aunque influido por intervenciones que se toman a nivel institucional. Cuando hay un crecimiento descontrolado de la burocracia que no se acompaña de un nuevo diseño organizacional, se sobrecarga y "distorciona" el trabajo del docente y su actividad central: el acto de enseñar.

Por el contrario, cuando se activa la desburocratización al aclarar qué no debe hacer el docente, que los procedimientos se auditen y se digitalice la burocracia con un propósito, se logra recuperar tiempo pedagógico y disminuir el estrés del docente (OECD, 2025; Department for Education, 2023; NSW Department of Education, 2024). Por todo lo anterior, las intervenciones más potentes combinan tres niveles de acción: la creación de normativas que excluyan del rol docente las tareas propias de la burocracia, la simplificación y el desatascado de flujos y políticas, y el soporte organizacional que permita que ese tiempo liberado se destine a la planificación, a la retroalimentación y a la relación pedagógica.

### **3.3.2 Tareas Administrativas**

Las tareas administrativas son actividades específicas que efectúa un profesional para asegurar el eficiente funcionamiento de las actividades. El trabajo más contemporáneo sobre teoría del empleo dice que "las tareas administrativas son funciones que ayudan a los empleados y crean un contexto de trabajo eficiente. Implica tareas que implican gestionar comunicaciones, organizar archivos, concertar reuniones y otras tareas que permiten que una empresa u oficina siga funcionando con regularidad" (Ined, 2025).

Normalmente, estas tareas no son un creador directo de un bien o servicio particular como tal, sino que son actividades que facilitan el funcionamiento fluido de otras funciones organizacionales. Las tareas administrativas incluyen la gestión, la correspondencia interna y externa, la consulta, la elaboración del programa, la preparación de informes y la compilación y mantenimiento de archivos y registros. La recopilación y mantenimiento de archivos y boletos de registro le permiten a una organización funcionar de manera eficiente, y en orden.

Una tarea administrativa es algo que se planifica para ayudar al buen funcionamiento de otras tareas de la organización que están en curso. Son las que sirven a las otras y sin ellas los otros no

tendrán lugar. Las tareas administrativas pueden oscilar entre las rutinarias hasta las que tienen un grado moderado de discrecionalidad y responsabilidad.

### **Exceso de documentación pedagógica**

La excesiva documentación pedagógica puede entenderse desde la definición del concepto básico sobre documentación. La documentación pedagógica es una herramienta de reflexión y formación que sirve para registrar, analizar y comunicar procesos y productos del trabajo pedagógico que favorece la mejora. Lo anterior mencionado es del documento (10 herramientas para aprender sobre documentación educativa, 2019) Un concepto que es claro y que es lógico que todo docente y personal involucrado con la educación lo asuma y continúe efectiva y eficazmente.

Pero lo anterior puede ser cierto con que la documentación se conciba como un proceso y no como una tarea. Aun por otro lado, en cuanto la documentación se entiende como la generación de informes, su cumplimiento, un producto y un fin. Al igual que lo señala un estudio actual sobre documentación en contextos pedagógicos: “cuando la documentación se reduce a un producto, una rutina, el reporte, o un justificativo del trabajo realizado, se convierte fácilmente en un instrumento de un sistema de control, se pierde la dimensión relacional y reflexiva” (Educational documentation is an approach, 2026, pár. 1).

Es decir, el exceso de documentación pedagógica no está relacionado en sí con la cantidad de registros, sino con una documentación que genera mayor cantidad de informes y que cumple más. En la práctica formativa actual, un fenómeno descrito en exceso de documentación se produce cuando la cantidad, frecuencia y formalidad de un registro o producción documental tiene un valor formativo o reflexivo inferior a lo que consumen en la persona que debe realizar ese trabajo.

Como consecuencia, hay un peso para el docente en términos de sus funciones pedagógicas, y por ende un sin fin de distracciones y gastos de tiempo, en cuidar y mantener documentación que tiene que ver más allá de las funciones o aplicaciones pedagógicas, es decir, las actividades de planificación, interacción con alumno y desarrollo pedagógico. “Un exceso” puede referirse a producciones documentales repetidas, informes duplicados, formalizaciones severas o conexiones con otros tipos de exigencias administrativas cuyos fines y funciones particulares están en conflicto con el trabajo pedagógico.

Como resultado de esas cargas y de esas duplicidades se generan consecuencias similares a las que producen para los y las docentes las sobrecargas administrativas: cansancio en el trabajo; menor tiempo real para la práctica docente; y en potencial menor calidad educativa. Así, la

proliferación documental no constituye un fenómeno autónomo, sino un tipo o manifestación de sobrecarga documental.

### **Burocracia institucional**

La sobrecarga burocrática constituye un fenómeno cada vez más relevante en la gestión pública y organizacional, pues refiere al conjunto de demandas administrativas, normativas y de control que exceden la capacidad operativa de las instituciones para responder de manera efectiva. En este sentido, la literatura reciente señala que el crecimiento continuo de políticas públicas sin un correspondiente aumento de capacidades implementadoras conduce a lo que se denomina las políticas, es decir, decisiones forzadas de priorización que implican la omisión de tareas y la implementación parcial de programas (Zink, Knill & Steinebach, 2024). Este mecanismo pone en evidencia que no basta con proliferar regulaciones y mandatos; es necesario asegurar que las organizaciones cuenten con los recursos y estructuras adecuados para atenderlos.

También, la acumulación de tareas burocráticas tiende a generar efectos perversos sobre el funcionamiento institucional. Por ejemplo, en un estudio comparativo entre agencias de cinco países europeos se advierte que las entidades que enfrentan alta carga regulatoria sin mecanismos de compensación adecuados experimentan una declinación en su desempeño de implementación. Se identificaron tres factores críticos: oportunidades para el desplazamiento de responsabilidades (blame-shifting), movilización de recursos externos y compromiso organizacional para compensar la sobrecarga (Zink et al., 2024). De esta forma, la sobrecarga burocrática no es solo un problema operativo, sino también político-organizacional, que atañe a la eficiencia, la rendición de cuentas y la legitimidad del aparato institucional.

Más aún, se ha documentado que el fenómeno de sobrecarga burocrática no es exclusivo de un contexto geográfico o institucional limitado, sino que tiene características globales en democracias avanzadas. En un análisis de 21 países de la OCDE, Fernández-i-Marín, Hinterleitner, Knill y Steinebach (2023) concluyeron que la proliferación de políticas sin la expansión concomitante de capacidades administrativas genera una “erosión del margen” de acción del sistema burocrático y lo acerca a un punto de inflexión en que “más políticas hacen más daño que bien”. Así, para estos autores la sobrecarga representa un fenómeno estructural que compromete la eficacia de las intervenciones públicas y, por ende, la confianza ciudadana en el Estado.

Otra dimensión relevante de la sobrecarga burocrática es su impacto en la estrategia organizacional y en los recursos humanos que la componen. En un trabajo reciente se plantea que la capacidad burocrática entendida como los márgenes de maniobra, holgura (slack) y estructuras adaptativas determina en gran medida la vulnerabilidad de una organización frente a la sobrecarga

(Elston, 2025). Cuando dichos márgenes se reducen, la institución se vuelve rígida, reacciona con lentitud y asume un comportamiento más reactivo que proactivo frente a las demandas externas, lo cual afecta no solo la productividad, sino también la calidad de la toma de decisiones.

Resulta fundamental reconocer que la sobrecarga burocrática afecta también a los actores de primera línea dentro de las organizaciones, quienes deben lidiar con una carga creciente de trámites, protocolos, controles y rendiciones de cuentas. Este tipo de presión opera como un mediador negativo del desempeño, generando desgaste profesional, moral y cognitivo, al reducir el tiempo y la energía disponible para funciones sustantivas (Fernández-i-Marín et al., 2023). En el ámbito educativo, sanitario o social donde los profesionales ya enfrentan demandas altas esta dimensión burocrática añade un factor de riesgo que incide en su satisfacción, eficacia y bienestar.

En donde, en términos de respuesta institucional, los estudios coinciden en que reducir la sobrecarga burocrática no se trata únicamente de eliminar regulaciones o simplificar trámites, sino de repensar el diseño organizacional y la alineación entre la formulación de políticas y su implementación. Así, se destaca la necesidad de establecer mecanismos de evaluación de cargas administrativas, inversión en capacidades internas, mayor autonomía organizativa y procesos de retroalimentación que permitieran detectar precozmente la saturación burocrática (Zink et al., 2024; Elston, 2025). La implementación de estrategias de “gestión de la carga” puede convertirse en un factor clave de sostenibilidad institucional.

Desde una óptica pedagógica e investigativa en contexto educativo (como los que aborda profesionalmente), observar la sobrecarga burocrática implica identificar los trámites, protocolos, informes y controles que consumen tiempo y energía que podrían destinarse a la misión sustantiva (enseñar, cuidar, investigar). Este enfoque permite evidenciar cómo la burocracia, aunque a veces necesaria cuando se vuelve excesiva limita la innovación, la participación activa, el bienestar y la calidad del desempeño profesional.

Por lo tanto, para incorporar este fenómeno en un marco de investigación cualitativa o acción participativa (como sería adecuado en su rol de investigador en educación y salud), es útil formular preguntas que exploren cómo los individuos perciben la carga burocrática, de qué manera gestionan las prioridades cuando los requerimientos administrativos exceden su capacidad de respuesta y qué estrategias institucionales podrían implementarse para mitigar estos efectos. Esta aproximación basada tanto en la experiencia subjetiva como en la estructura organizacional permite conectar la dimensión micro (el sujeto profesional) con la macro (la institución) y, de esta manera, proponer caminos para la mejora y la inclusión.

### **3.3.3 Organización del tiempo docente**

La gestión del tiempo docente se tornó especialmente crítica durante la educación a distancia, puesto que muchas tareas se extendieron más allá del horario escolar; como señalan los autores: «la educación a distancia supuso un trabajo de más de 40 horas a la semana» (GAD Municipal de Latacunga, 2025). Esta sobrecarga obligó a los docentes a priorizar actividades, reconfigurar tiempos de preparación y corrección, y desarrollar mecanismos personales de organización para sostener la calidad pedagógica sin soporte institucional suficiente.

Además, la percepción profesional del tiempo revela además que el tiempo escolar no es neutro, sino un recurso que configura decisiones pedagógicas y la organización del aula: «el tiempo escolar es considerado como un recurso importante y esencial». Desde esta óptica, mejorar la gestión del tiempo implica tanto estrategias individuales (planificación, bloques de trabajo, rúbricas de corrección) como cambios en las políticas escolares que permitan redistribuir cargas y favorecer momentos de trabajo colaborativo y reflexión didáctica.

En donde, la investigación sobre planificación y uso del tiempo académico muestra que existen diferencias en las prácticas y herramientas para planificar el tiempo, lo cual sugiere la necesidad de formación específica: «hay diferencias en la descripción de las estrategias y herramientas para la planificación del tiempo de estudio». Transferir este hallazgo al ámbito docente implica diseñar formación práctica en planificación, priorización y uso de herramientas (digitales y analógicas) que reduzcan la improvisación, optimicen la dedicación a tareas de mayor impacto y protejan el bienestar profesional

### **Reducción del tiempo pedagógico**

El tiempo pedagógico se refiere al tiempo real y efectivo para llevar a cabo actividades de enseñanza y de aprendizaje dentro del aula. Se trata de un recurso indispensable para conseguir los fines educativos. En pedagogical investigations recientes, se estima que la cantidad y calidad del uso de este tiempo son determinantes en los aprendizajes de competencias básicas; “el aprovechamiento del tiempo pedagógico es esencial para el desarrollo adecuado de competencias básicas de niños y jóvenes” y el no empleo suficiente de este tiempo puede ocasionar repercusiones negativas en los aprendizajes y formación integral (Montiel Benítez, 2025, p. 593).

Cuando se habla de la disminución del tiempo pedagógico, se alude a una merma – ya sea por causas internas o externas del cuerpo de gestión escolar del tiempo real que los alumnos y profesores pueden dedicar a actividades pedagógicas significativas. Como resultado, se acortan las oportunidades para desarrollar el currículo, interactuar pedagógicamente y profundizar en los

contenidos. Esto sucede por causas como interrupciones, muchas de ellas por tareas no docentes o no de enseñanza, mala programación, que los profesores pierdan minutos de clase u otros.

Además, los estudios sobre el uso del tiempo de los docentes han demostrado en gran medida ello: muchas veces los docentes ocupan en tareas que no son de enseñanza muchas horas de su jornada y, en consecuencia, tienen menos horas para dedicar al trabajo de enseñanza directa con los estudiantes. Esto afecta negativamente la utilización del tiempo pedagógico y en ocasiones contribuye a la baja de la calidad en contextos escolarizados.

### **Interrupción del proceso de enseñanza**

La interrupción del proceso enseñanza hace mención a todo aquello que detiene la continuidad de la enseñanza por un breve período tiempo (Kraft & Monti, 2021). Es una ruptura transitoria de la continuidad de la enseñanza y el aprendizaje de una clase”, según TheFreeDictionary.com. Hay una interrupción temporal de la prestación del servicio educativo. En este sentido, en el entorno escolar, “la interrupción hace referencia a cada interrupción o vinculación que rompe el fluir de la enseñanza y aprendizaje en la clase”.

En donde, la interferencia externa podría ser por anuncios por intercomunicador, porque lo llamen por teléfono o porque visiten el aula, o porque se dé en el interior de la clase: a nuestro juicio. El proceso educativo puede ser interrumpido por diversas situaciones, el alumno que llama al profesor con un reclamo responde un celular, discute con otro alumno, el alumno y profesor modifican su interacción entre sí, ademanes y sonidos para distraer, discutir porque no le gusta la calificación. Estar en el aula todos los días no garantiza que el alumno aprenda más. Los siempre desconectados logran distraer al profesor tanto como al resto de la clase. Por ejemplo, un alumno estornuda, y otro no permite que estornude y continúa interrumpiendo con un “salud” que no termina. Cualquier interrupción es un inconveniente para el transcurso de la clase y la continuidad de la lección.

#### **3.3.4 Desempeño Docente**

El desempeño docente es el conjunto de acciones, prácticas y conductas que un docente lleva a cabo en el marco de su actividad profesional con el objetivo de mejorar el aprendizaje de sus alumnos (Zarzosa, 2025). Según una reciente literatura académica, el docente es un factor que incide en la calidad de la educación. Este implica que su desempeño es crucial para que el proceso de enseñanza-aprendizaje se realice de manera adecuada. El desempeño docente en la educación superior se refiere a las distintas actividades que lleva a cabo un profesional en el proceso de enseñanza. Según Ramos et al., es decir que, para facilitar condiciones de calidad educativas que correspondan a la finalidad y misión de las instituciones, y a la demanda e intereses sociales, es importante el dominio de diferentes competencias.

También, el desempeño docente es el conjunto de competencias docentes que tiene un profesional para poder llevar a cabo de manera eficaz la transmisión de conocimientos. Además, se asegura también de lograr buenas evaluaciones de formateo para el alumnado. Además, la buena evaluación de los docentes promueve un profesional competente en la materia. Asimismo, promueve la formación del personal docente para la inclusión y la cohesión social en el ámbito educativo. Además, el rendimiento también permite la transformación de contenido didáctico bien.

### **Función del docente**

Las funciones docentes trascienden la transmisión de contenidos y se orientan al acompañamiento integral del aprendizaje: «la función principal del docente es crear entornos de aprendizaje que permitan a los estudiantes desarrollar conocimientos, habilidades y valores de manera significativa» (UNESCO, 2021, p. 23). En este sentido, el docente planifica, orienta, media y evalúa los procesos educativos, asegurando coherencia entre objetivos, metodologías y evaluación, con una clara intencionalidad pedagógica centrada en el estudiante.

Otra función esencial del docente es la evaluación formativa y el seguimiento del progreso estudiantil: «los docentes desempeñan un papel clave en el uso de la evaluación como herramienta para mejorar el aprendizaje y no solo para calificarlo» (OCDE, 2022, p. 41). Esta función implica observar, retroalimentar y ajustar la enseñanza de manera continua, utilizando evidencias del desempeño del alumnado para tomar decisiones pedagógicas que favorezcan la equidad y el logro de aprendizajes esperados.

Finalmente, las funciones docentes incluyen el compromiso ético, colaborativo e institucional: «el docente participa activamente en la gestión escolar, el trabajo colaborativo y la construcción de una cultura institucional orientada a la mejora continua» (Ministerio de Educación del Ecuador, 2023, p. 12). Esta dimensión resalta el rol del docente como agente de cambio, corresponsable del proyecto educativo institucional, la convivencia escolar y el desarrollo profesional permanente

### **Percepción de la experiencia docente**

El concepto de percepción de la experiencia docente se refiere a cómo los docentes perciben sus propias experiencias en su práctica docente. En los recientes estudios científicos sobre la enseñanza se afirma que “la percepción de la experiencia docente es la interpretación que un docente realiza a sus experiencias educativas”. En este sentido y a partir de una concepción procesual de la experiencia la percepción no es el registro de un hecho, un objeto o un acontecimiento; más bien, sería una construcción cognitiva y afectiva, el profesor interpreta su experiencia integrándola a otras experiencias, creencias y expectativas sobre la enseñanza.

En algunos estudios sobre educación se encuentra la siguiente afirmación: “La percepción de la experiencia docente es la interpretación que desde su subjetividad realiza el docente de sus experiencias educativas, la cual influye en la forma en que concibe su práctica e interviene en la misma” (Análisis de las producciones investigativas actuales sobre las percepciones y experiencias docentes). La percepción que tiene un profesor sobre su práctica escolar, en el tiempo, referida a distintos aspectos de su práctica profesional y a la lectura de otras prácticas organizadas por el sistema educativo.

En donde, la forma en que se percibe la experiencia del docente sin ninguna duda incide en cómo un docente experimenta las exigencias de su práctica, su motivación, sus decisiones en el aula o su desarrollo profesional continuo. Si un profesor tiene una valoración positiva de la experiencia (por ejemplo, se siente competente, cuenta con apoyo institucional, conecta con el aprendizaje de los alumnos, etc.), lo más probable es que se mantenga motivado, comprometido con su trabajo y goce de bienestar laboral. Por el contrario, si un docente percibe la experiencia de forma negativa, esta situación provocará desmotivación, tensiones y desgaste profesional.

### **Práctica pedagógica**

La experiencia docente constituye, en esencia, un espacio de aprendizaje profesional continuo: «La propia experiencia es el mejor camino para aprender» (Fontanilla Lucena, 2021, p. 657). Desde relatos y reflexiones autobiográficas los docentes construyen saberes prácticos que permiten interpretar el aula, identificar obstáculos y reformular estrategias didácticas que no siempre aparecen en la formación teórica.

Así como, la práctica enseñante también evidencia que la formación formal no garantiza por sí sola cambios actitudinales frente a la diversidad: «La información y formación no son suficientes para modificar actitudes» (Rodríguez-Gudiño, Jenaro & Castaño-Calle, 2023, p. 264). Este hallazgo subraya la necesidad de experiencias deliberadas y entrenamientos que fomenten competencias concretas más allá del conocimiento para atender la inclusión y mejorar el compromiso profesional.

Por lo tanto, las experiencias docentes contemporáneas incorporan tecnologías emergentes como recurso formativo y de innovación en el aula: «la mayoría de los estudiantes consideran que las herramientas tecnológicas son de gran utilidad» (Ciprés, 2024, para. 43). La integración reflexiva de estas herramientas puede enriquecer la práctica docente siempre que se acompañe de orientaciones éticas y metodología que favorezcan el aprendizaje significativo.

### **Rol Docente**

La función del docente hoy se entiende, ante todo, como mediación del aprendizaje y construcción de vínculos: «muchos docentes lograron, mediante su creatividad e impulso, adaptarse

y reconfigurar sus prácticas de enseñanza para sostener la continuidad educativa de sus estudiantes, por medio de nuevos formatos que implicaron otras reglas, otros modos de enseñar y otros desafíos educativos» (UNICEF, 2021, p. 5). Esta reconfiguración muestra que el rol ya no es únicamente transmisor de contenidos sino gestor de relaciones pedagógicas que preservan el progreso académico y el bienestar emocional en contextos cambiantes.

Por ende, el rol docente incorpora asimismo la dimensión tecnológica como competencia profesional necesaria: «La competencia digital docente se plantea como un tema de creciente relevancia en la educación contemporánea, además de su influencia en la mejora del aprendizaje» (Fernández-Cruz, Rodríguez-Legendre & Sainz, 2024, p. 11). Desde esta perspectiva, al docente se le exige diseñar situaciones de aprendizaje con TIC que respeten criterios pedagógicos y éticos, lo que exige actualización permanente, pensamiento crítico sobre herramientas digitales y capacidades para diseñar experiencias inclusivas y significativas.

Además, el rol docente tiene una componente decisiva en la inclusión escolar: «La capacitación de los docentes en inclusión educativa se ha vuelto un elemento clave para el desarrollo de sistemas educativos que buscan atender la diversidad y asegurar el derecho a la educación para todos los estudiantes» (Moreira Andrade & Cajape Alcívar, 2024, p. 4). Esto implica no sólo estrategias didácticas diferenciadas, sino también la institucionalización de formación continua, recursos y apoyo colaborativo para que la práctica docente garantice equidad y atención a las necesidades específicas de los estudiantes.

### **3.3.5 Sobrecarga Laboral**

La sobrecarga laboral se manifiesta como un desafío estructural para los docentes, caracterizado por jornadas extensas que exceden las horas contractuales y tareas múltiples que impactan su bienestar y desempeño profesional. Investigaciones recientes plantean que «El tiempo de trabajo promedio de los docentes sigue en niveles insostenible, y más de una cuarta parte de los docentes de secundaria a tiempo completo están sujetos a una semana laboral de 60 horas o más» (TUC, 2025, p. 3), lo que evidencia un patrón de exceso de tareas que incluye preparación de clases, correcciones, reuniones y labores administrativas, elevando la percepción de sobrecarga y reduciendo el tiempo disponible para la recuperación física y emocional.

Se considera que este exceso de carga de trabajo también se asocia con efectos negativos en la salud mental y física de los docentes, que experimentan mayor estrés, ansiedad y conflicto entre la vida laboral y personal. Un informe sobre las condiciones laborales del profesorado reporta que «63 % [of teachers] reporting they felt overworked very or quite often» durante un periodo académico,

reflejando cómo la percepción de sobrecarga está extendida entre el cuerpo docente y correlacionada con menores niveles de bienestar general.

Además, estudios específicos abordan cómo la sobrecarga laboral puede moderar aspectos de la salud mental de los trabajadores educativos cuando no existen mecanismos de control y soporte social adecuados, reforzando que la acumulación indiscriminada de tareas genera desgaste emocional y dificulta la autorregulación profesional. Por ejemplo, se ha analizado la «sobrecarga laboral en profesoras chilenas» y su impacto en su salud mental, subrayando que las demandas excesivas en las funciones docentes pueden tener consecuencias profundas si no se implementan estrategias compensatorias de apoyo institucional.

### **Sobrecarga administrativa pedagógica**

La sobrecarga administrativa pedagógica se presenta como una demanda excesiva de tareas burocráticas que restan tiempo a las labores directamente vinculadas con la enseñanza y el aprendizaje. En investigaciones recientes se observa que una proporción significativa del tiempo laboral docente se destina a actividades administrativas, lo que incide negativamente en la práctica pedagógica: «el 78 % de los docentes dedica más de 15 horas semanales a tareas administrativas, reduciendo en un 45 % el tiempo destinado a la planificación pedagógica» (Yáñez Lucero et al., 2025, p. 5). Esta acumulación de funciones administrativas como elaboración de informes, gestión de documentación estudiantil y participación en comisiones no solo limita la dedicación a la mediación educativa, sino que afecta la satisfacción y eficacia profesional.

En donde, la combinación de tareas administrativas con las responsabilidades pedagógicas genera una percepción extendida de sobrecarga entre los profesionales de la educación, y se ha identificado como fuente de estrés y desgaste emocional. Por ejemplo, en análisis internacionales del trabajo docente se destaca que la carga administrativa se percibe como una fuente de tensión significativa para muchos docentes: «más de la mitad de los docentes informa que el trabajo administrativo general es una fuente de estrés» (OECD, 2025, p. 45). Este estrés no deriva únicamente del volumen de trabajo, sino también de la interrupción de actividades pedagógicas esenciales, reduciendo el tiempo efectivo dedicado a la atención personalizada de estudiantes y a la reflexión didáctica.

Es por ello, que las consecuencias de la sobrecarga administrativa pedagógica trascienden el tiempo disponible para la enseñanza y afectan la calidad educativa global, debido a que los docentes disponen de menos recursos temporales y energéticos para innovar y responder a las necesidades de aprendizaje. Al mismo tiempo, la disponibilidad reducida de tiempo pedagógico puede deteriorar la calidad de la planificación y la interacción con los estudiantes. La evidencia señala que, cuando las

funciones administrativas se intensifican sin mecanismos de apoyo institucional, los docentes enfrentan mayores niveles de agotamiento profesional y menor bienestar, lo que exige la implementación de estrategias de reducción de cargas innecesarias y redistribución de funciones para recuperar la centralidad de la labor pedagógica (Yáñez Lucero et al., 2025; OECD, 2025).

### **Estrés Laboral**

El estrés laboral entre el profesorado se ha identificado como un problema prevalente que afecta bienestar y desempeño; como resumen una revisión internacional: «Teachers' workload and stress levels significantly increased in the third year of the COVID-19 pandemic» (Tsubono et al., 2023, p. 1). Este aumento se asocia con agotamiento emocional, pérdida de motivación y disminución de la eficacia profesional, consecuencias que repercuten directa y negativamente en la calidad educativa.

Entre las causas más citadas aparecen la sobrecarga de trabajo, las tareas administrativas y los cambios continuos en la organización escolar: en palabras periodísticas que recogen la voz del profesorado, «Hay demasiada carga laboral» y muchos docentes se plantean abandonar la profesión por las demandas añadidas fuera de la enseñanza directa (El País, 2024, párr. 3). Estos factores psicosociales cuando se mantienen sin apoyo institucional favorecen la aparición del síndrome de burnout y problemas de salud mental asociados.

Es por ello, que investigaciones recientes y los informes de campo recomiendan intervenciones organizacionales y de apoyo profesional para mitigar el estrés: «Los docentes informaron un mejor bienestar en enero de 2023 que en años anteriores, y las tasas de estrés relacionado con el trabajo han regresado a los niveles previos a la pandemia.» pero subrayan la necesidad de políticas que reduzcan carga, fortalezcan redes de apoyo y ofrezcan formación en manejo del estrés (RAND, 2023). Programas de prevención, redistribución de tareas, espacios de recuperación y acceso a servicios de salud mental son medidas clave para proteger la salud laboral docente y sostener la retención profesional.

#### **3.3.6 Gestión Educativa**

La gestión educativa se establece como una disciplina con rasgos propios que articula lo administrativo y lo pedagógico para orientar la mejora escolar: «La gestión educativa, disciplina con características propias» (Flores, 2024, párr. 1). Esta visión subraya que administrar recursos y procesos no es ajeno al trabajo pedagógico; por el contrario, una gestión bien diseñada facilita condiciones organizativas planificación, procesos de evaluación y desarrollo profesional que permiten que las prácticas de aula se traduzcan en aprendizajes significativos.

Además, la gestión escolar contemporánea incorpora metas explícitas de equidad e inclusión, lo que exige diseñar políticas y prácticas que respondan a la diversidad: «una gestión escolar que favorece la inclusión educativa y la atención a la diversidad lidera, organiza, planifica y evalúa los procesos educativos» (Mantilla-Crespo, 2024, p. 2). En consecuencia, los directivos y equipos de gestión deben promover formación docente, adaptaciones curriculares y recursos institucionales que hagan operativa la inclusión en el aula y en la comunidad escolar.

Entonces, la literatura reciente identifica dimensiones claves que inciden en la calidad de la gestión educativa liderazgo directivo, planificación estratégica, evaluación y clima institucional y las convierte en palancas para la mejora continua: «consideran el liderazgo directivo, los niveles de planificación estratégica, la evaluación de la gestión y las características del clima institucional como indicadores que definen su desenvolvimiento» (Cárdenas-Tapia, 2022, párr. 4). Trabajar estas dimensiones de manera integrada permite orientar la gestión hacia resultados educativos sostenibles y al desarrollo profesional docente.

### **Carga Administrativa**

La carga administrativa como fuente de estrés crónico evidencia el riesgo de burnout en el profesorado. En datos internacionales, TALIS 2024 señala que “alrededor de la mitad de los docentes reporta el trabajo administrativo general como una fuente de estrés (52%)”, precisando que tales tareas “interfieren con sus actividades profesionales centrales como enseñar y relacionarse con los estudiantes” (OECD, 2025, s. p.). El tiempo que el profesorado puede dedicar a la enseñanza se puede ver perjudicado. Esto alimenta la tensión, creando burnout cansancio emocional, despersonalización y pérdida de logro sin que necesariamente se incremente la carga de papeleo (OECD, 2025, s. p.).

En donde, los resultados convergen en contextos nacionales. El informe anual de RAND sobre el magisterio estadounidense expone que “aproximadamente el doble de docentes reportó experimentar estrés laboral frecuente o burnout” y que “el trabajo administrativo fuera de la enseñanza” es uno de los principales estresores (RAND, 2024, p. 2). Con estrés y burocracia extra pedagógica se describe un patrón de presión laboral que desborda los recursos de afrontamiento del profesorado, acelerando el agotamiento. Además, el mismo reporte constata una brecha de horas trabajadas (53 vs. 44 semanales) que agrava el desequilibrio esfuerzo–recompensa (RAND, 2024, p. 2), manteniendo el sistema en una zona de riesgo.

Dentro de los diferentes sectores, la magnitud del problema es clara. Los niveles de estrés, ansiedad, depresión y agotamiento en la fuerza laboral educativa son “alarmantemente altos” y “perturbadoramente elevados”, según el Índice de Bienestar Docente 2024 (Education Support, 2024, p. 4). Además, el 35% de los encuestados identificó síntomas que “podrían ser signos de agotamiento”

(Education Support, 2024, p. 8). La falta de apoyo organizacional y el desequilibrio en la carga de trabajo están altamente conectados al agotamiento y la deterioración del bienestar del personal y la retención (Education Support, 2024, pp. 15–16, 62).

En cuanto a los mecanismos del agotamiento, la literatura académica reciente apoya cómo la carga de trabajo (y su naturaleza administrativa) crea “estrés de desafío-obstáculo”. Esto impacta directamente en la desconexión y es un precursor del agotamiento (Wang et al., 2025, p. xx). Sintetizando la literatura, una revisión sistemática reconoce la “burocracia” y la “falta de autonomía” dentro de las “condiciones laborales” como contribuyentes importantes al síndrome de agotamiento y otros resultados laborales negativos (Nwoko et al., 2023, s. p.). En conjunto, la evidencia de 2023–2025 sostiene que reducir papeleo impropio, clarificar responsabilidades y devolver autonomía pedagógica son intervenciones necesarias para romper el circuito carga administrativa estrés y agotamiento.

### **Baja participación familiar**

La baja participación familiar en el contexto educativo se refiere a que los padres o cuidadores hagan poco o ningún ejercicio de participación en la educación formal de su hijo dentro de la escuela, como en el hogar. En los textos más modernos sobre investigación en educación se menciona que “el bajo involucramiento parental se utiliza como un nivel base en muchos estudios analíticos sobre resultados educativos, mostrando asociaciones significativamente negativas con el rendimiento y el involucramiento escolar” (K. Kantova, 2024, p. xx).

Algunos estudios avalan y son muchos que cuando los padres están implicados en la educación cuando participan activamente en esta- mejores resultados académicos obtienen los hijos, más motivación tienen y son construidas relaciones más fuertes entre familia y escuela. Por ello, una escasa implicación de la familia puede significar que se produzcan barreras comunicativas entre las docentes y las familias, igualmente, menor apoyo académico en casa, y menos oportunidades de construir un entorno educativo complementario entre casa y escuela.

Además, los factores que pueden influir en aquellas palabras son la carga de trabajo, la falta de tiempo, las barreras socioeconómicas y la falta de acceso a formas para participar. A la vez, algunas investigaciones nuevas han dado fe que en función de un bajo nivel de participación de los padres se da paralelamente un bajo nivel de satisfacción escolar y también uno. desarrollo en los estudiantes. Por eso le convendría a la institución implementar estrategias que permitan que más familias se involucren con la educación de sus hijos.

### 3.3.7 Motivación Docente

Recientes estudios destacados en la literatura sobre liderazgo educativo identifican la motivación docente como uno de los focos de interés. Dice un estudio cualitativo sobre liderazgo que “los estilos de liderazgo, cualidades administrativas, técnicas y humanísticas de los administradores afectaron en gran medida la motivación de los docentes” (Dilbaz, 2023, p. 1208). El alcance de la motivación docente sugiere que el liderazgo que los directivos ejercen en las instituciones educativas, más allá de la administración rutinaria, directa y proporción de motivación docente. Así, la administración educativa no debe interpretarse solamente como la gestión de procesos, la administración de flujos y la robotización, sino como la movilización de la energía humana, el compromiso y la satisfacción profesional.

Por otro lado, la motivación extrínseca de los docentes también se ve afectada por la administración escolar a través de las prácticas gerenciales, los sistemas de apoyo administrativo y las condiciones de operación. “Tanto el liderazgo transformacional como los incentivos influenciaron significativamente la motivación docente” dice un estudio cuantitativo reciente (Hardianto et al., 2025, p. 4). Esto implica que la administración educativa, cuando incorpora incentivos, reconocimiento, apoyo y visión compartida, refuerza la motivación intrínseca. Así pues, la administración educativa actúa como intermediaria y habilitadora del entorno motivacional del docente, facilitando condiciones para su funcionamiento óptimo.

Sin embargo, no todas las prácticas administrativas impactan de la misma forma la motivación de los docentes. En su investigación, Sariakin et al. (2025) afirma que “School Management Practices did not significantly affect Teacher Motivation” (p. 8) aunque sí aquellas prácticas mejoraron el desempeño docente.

Esto muestra que el solo posicionamiento y ejecución eficiente de algunos procesos (como la disposición de la escuela, rutinas y/o recursos) no será suficiente para motivar a los docentes. Más bien, la motivación proviene del liderazgo transformacional y de la calidez humana-organizacional. La dimensión humana y relacional de la administración educativa debe superar la lógica de eficiencia que todo sistema debe tener para activar la motivación de los docentes.

En el plano práctico, estos hallazgos indican que la administración educativa puede tener un intento sistemático más favorable a la motivación docente, la cual debe adaptar el liderazgo para que sea como un sistema democrático donde la toma de decisiones se comparta y la colaboración sea la norma (Dilbaz, 2023), el establecimiento de los incentivos y de todas las otras motivaciones que sirvan de forma dinámica y ajusten el marco de trabajo en el que el docente se sienta, no solo reconocido, sino, autónomo, y con un sentido de pertenencia. Solo así la administración educativa

puede cumplir un papel transformador que no solo gestione burocracias, sino que también dinamice la motivación profesional del docente, con impacto final en la calidad educativa.

### **3.3.8 Desarrollo profesional**

La formación continua es el eje que sostiene la profesionalización docente y la mejora de las prácticas en el aula; como señalan estudios regionales, «sus componentes son: la formación inicial y continua, mediados por la cultura escolar» (Miranda, 2024), lo que implica integrar la formación en el contexto institucional para que las estrategias de aprendizaje se ajusten a necesidades locales y se conviertan en prácticas sostenibles.

Las características de los programas de desarrollo profesional efectivos suelen incluir enfoque práctico, acompañamiento sostenido y vínculo con la práctica docente. El desarrollo profesional docente fortalece la competencia digital en las prácticas pedagógicas, por lo que la capacitación debe combinar teoría, ejercitación y espacios de reflexión colectiva que permitan transferir lo aprendido al diseño de unidades y secuencias didácticas.

Por lo tanto, la institucionalización del desarrollo profesional lo posiciona como una política pública estratégica: en contextos recientes se afirma que el desarrollo profesional se ha consolidado como un eje fundamental en la modernización de la gestión pública, lo que obliga a articular recursos, tiempos, evaluación de impacto y mecanismos de reconocimiento para garantizar continuidad y equidad en las oportunidades formativas.

#### **Competencia profesional docente**

La competencia profesional docente hace referencia al conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y capacidades que debe poseer un docente para desempeñar de modo efectivo un trabajo profesional, así como, planear, ejecutar y responder a la exigencia educativa pedagógica del ambiente escolar. Hay una investigación actual sobre la competencia profesional de los docentes, que señala que la competencia profesional de los docentes influye en la calidad de la enseñanza y los resultados de aprendizajes de los estudiantes. (Ahmed, 2024) lo ve como un proceso que debe ser esencial para determinar el grado de efectividad de la práctica de los docentes en diversos contextos.

Por la noción de competencia general se supone que una persona presenta una capacidad relativa que integra el conocimiento del contenido y los conocimientos procedimentales de la planificación. Del mismo modo, el manejo de estrategias para la enseñanza y el aprendizaje. También la interacción y la relación con los alumnos, las familias y las instituciones. Asimismo, esta habilidad se vuelve necesaria en el contexto de motivar el aprendizaje y contribuir al desarrollo de la capacidad para establecer la relación cognitiva con el alumno.

En otra perspectiva, la competencia profesional docente debe entenderse como un conjunto integrado de conocimientos, actitudes, habilidades, valores y estrategias para la práctica docente general, que actúa a nivel individual o grupal frente a una intervención educativa. Se puede ver todos estos factores junto a otras competencias específicas y estatutarias como la planificación de la enseñanza, estrategias de enseñanza, evaluación judicial o gestión completa del aula.

### **Capacitación docente**

El tema de la formación docente se refiere al proceso intencional, planificado del cual se apoderan, actualizan y perfeccionan los educadores conocimientos, habilidades y actitudes profesionales necesarias para ejercer y perfeccionar, durante toda la vida su práctica pedagógica (Murray & Bonaccorso., 2025). La última literatura sobre educación considera que la formación de profesores o la educación de profesores de América son políticas y procedimientos diseñados para preparar a los profesores en los conocimientos, actitudes, comportamientos y habilidades necesarios para que puedan desempeñarse eficazmente en la empresa educativa en el aula y en la comunidad escolar.

Este tipo de formación posibilita que los docentes fortalezcan su desenvolvimiento profesional, en los contextos pedagógicos. Adicionalmente, le otorga la posibilidad de innovar en la práctica de enseñanza-aprendizaje. En otras palabras, utilizar nuevas estrategias, metodologías y enfoques para la enseñanza de sus asignaturas. De igual forma, hacer que sus alumnos participen en su aprendizaje. Sobre todo, la formación garantiza una educación de calidad que se ajuste a las exigencias actuales.

Por tanto, la formación permanente y contextualizada de los docentes resulta un elemento estratégico. Sobre todo, garantizar la actualización de los contenidos profesionales, asegurar la actualización profesional, promover prácticas educativas útiles y atender las necesidades y particularidades de los estudiantes y de la sociedad.

### **Formación profesional**

La formación docente es un componente esencial para garantizar la calidad educativa porque fortalece las competencias pedagógicas y profesionales del profesorado en contextos de transformación y exigencias contemporáneas. En investigaciones recientes sobre la percepción de los docentes respecto a su formación continua, se afirma que «la formación continua docente constituye un elemento fundamental para el mejoramiento de la calidad educativa en contextos de transformaciones aceleradas», promoviendo el desarrollo de habilidades que favorecen prácticas más pertinentes y reflexivas en el aula (García et al., 2025, p.47). Esto indica que más allá del

conocimiento inicial, la actualización permanente es percibida por los propios docentes como un factor clave para responder a las demandas cambiantes del entorno educativo.

Además, la formación docente favorece no solo la actualización de saberes pedagógicos, sino también la consolidación de estrategias que promueven la inclusión, la innovación y la mejora de los procesos de enseñanza-aprendizaje. En el marco de estudios cuantitativos sobre la formación continua, se ha encontrado que «la mayoría de los docentes manifestó estar muy de acuerdo con que [la formación continua] mejora sus competencias pedagógicas generales», lo cual refleja una percepción generalizada de su impacto positivo en el ejercicio profesional (García et al., 2025, p. 50). Estos hallazgos refuerzan la idea de que los programas de desarrollo profesional docente pueden incidir directamente en la calidad de las prácticas educativas cuando están diseñados de manera coherente y contextualizada.

Finalmente, se destaca la necesidad de concebir la formación docente como un proceso integral y continuo que articule la teoría con la práctica y que fortalezca tanto la formación inicial como la permanente. Por ejemplo, informes internacionales señalan que el aprendizaje profesional de los docentes se entiende cada vez más como un proceso de desarrollo profesional a lo largo de toda la carrera, lo que implica incluir actividades formativas que vayan más allá de eventos aislados y que promuevan aprendizaje colaborativo, reflexión pedagógica y acompañamiento sistemático (OECD, 2025, p. 12). Esta visión integral refrenda que invertir en formación docente no solo mejora las competencias individuales, sino que contribuye a sistemas educativos más equitativos y eficaces

### **Orientación Pedagógica**

La documentación pedagógica se concibe actualmente como una estrategia clave para hacer visible el aprendizaje y promover la reflexión docente: «La documentación pedagógica no es una simple recopilación de evidencias, sino un proceso interpretativo que permite comprender cómo aprenden los estudiantes» (Rinaldi, 2021, p. 38). Desde esta perspectiva, documentar implica observar, registrar y analizar las experiencias educativas con intencionalidad pedagógica, lo que fortalece la toma de decisiones didácticas y favorece una enseñanza más consciente y contextualizada.

En los últimos años, la investigación ha destacado el valor de la documentación pedagógica como herramienta de desarrollo profesional docente: «La documentación pedagógica favorece la reflexión crítica sobre la práctica y contribuye a la construcción colectiva de conocimiento pedagógico» (Dahlberg & Moss, 2022, p. 91). Al compartir registros fotografías, narrativas, producciones estudiantiles los docentes dialogan sobre los procesos de aprendizaje, revisan sus supuestos y ajustan sus estrategias, consolidando comunidades profesionales de aprendizaje dentro de las instituciones educativas.

Asimismo, la documentación pedagógica cumple una función comunicativa e institucional relevante: «documentar el aprendizaje permite fortalecer la relación entre escuela, familia y comunidad, al hacer visibles los procesos y no solo los resultados» (García-Huidobro & Pérez, 2024, p. 15). En este sentido, la documentación se transforma en un recurso de gestión pedagógica que aporta transparencia, coherencia curricular y sentido compartido al proyecto educativo institucional, alineándose con enfoques actuales de evaluación formativa y mejora continua.

### **3.3.9 Motivación Extrínseca**

Según Deci y Ryan (2024), opinan que la “motivación extrínseca es el impulso que recibimos del exterior, a menudo basado en recompensas tangibles, como dinero, premios o reconocimiento. Aunque puede ser efectiva para lograr resultados inmediatos, rara vez fomenta una motivación duradera o un compromiso auténtico con la tarea.” (p. 8). Es por ello, que los docentes llevan a cabo una labor fundamental en la formación de ciudadanía, que aporta fundamentos de conocimientos científicos, sociales, éticos y estéticos. La función del profesor no es únicamente ser técnico, especialista o transmisor de conocimientos, sino que, además, cumplen una función política y social. La docencia ha excluido durante años mediante el afecto. La negación del deseo por aprender o enseñar se ha hecho frecuente en los colegios. La tarea del docente enfrenta bastante contexto, por lo que tiene que estar preparado para cualquier situación, dentro de una sociedad multilateral y multifacética. El Tono crítico de los medios de comunicación como

En donde, el hecho de que el mensaje crítico difusión de la tortura civilizadora por excelencia, el tercer nivel disputa del desarrollo potencial del capitalismo. El resultado fue resultados diversificados en las historias de Si Las esferas que afectan el sector del beisbol. Este ensayo expone la forma crítica de los medios de comunicación, con argumentos y ejemplos muy concretos que son necesarios para obtener la producción dentro del mundo del arte. Individualmente, a partir de este negativismo de las comunicaciones.

Por lo tanto, la motivación extrínseca del docente puede influir en gran medida en la conducta, la motivación y el desempeño que presentará un docente en el ámbito laboral, un buen sueldo o una buena evaluación puede modificar en gran medida el nivel de motivación para participar en una actividad educativa, lo que ocurre con el docente podrá ocurrir con cualquier persona, no obstante que un docente cuente con un incentivo extrínseco no significa que lo presentará con el mejor resultado o con total satisfacción, ya que eso dependerá del valor de dichos incentivos.

### **Reconocimiento institucional**

La relevancia del reconocimiento institucional en el ámbito educativo se ha visto reflejada en múltiples acciones oficiales y ceremonias que buscan visibilizar, valorar y dignificar la labor docente,

lo cual influye directamente en la motivación profesional y en la percepción de pertenencia a la organización educativa. Por ejemplo, en diversas universidades se han llevado a cabo actos solemnes para reconocer a docentes destacados por su trayectoria y excelencia académica, lo que pone en evidencia la intención institucional de valorar públicamente la dedicación y el compromiso profesional de sus docentes (Universidad Iberoamericana, 2025). Este tipo de reconocimiento formal no solo honra años de servicio, sino que también fortalece el sentido de identidad profesional dentro de la comunidad educativa.

Además, la entrega de premios y distinciones oficiales, como el Premio a la Excelencia Magisterial y el Premio Anual a la Excelencia del Docente Universitario otorgado por el gobierno de una nación, constituye una manifestación explícita de reconocimiento institucional que sirve para resaltar el impacto transformador de la labor educativa en la sociedad. En este contexto se afirma que tales premios «reconocen su sobresaliente trayectoria profesional, el impacto transformador de su labor pedagógica y su firme compromiso con la formación de las nuevas generaciones», lo cual subraya cómo los mecanismos formales de reconocimiento pueden legitimar social y profesionalmente la labor docente.

Es así, que la realización de ceremonias de homenaje y distinciones en diferentes instituciones también contribuye a crear culturas escolares en las que la dedicación docente es visibilizada y celebrada, lo que se asocia con mayores niveles de satisfacción profesional y sentido de pertenencia organizacional. La literatura sobre condiciones laborales docentes señala que el apoyo percibido desde la organización educativa, que incluye el reconocimiento y la valoración formal del trabajo de los docentes, influye positivamente en su bienestar y desempeño, pues cuando los docentes se sienten apoyados por sus instituciones es más probable que manifiesten mayor satisfacción laboral y eficacia profesional.

### **Valoración docente**

La valoración docente ha sido abordada en investigaciones recientes como un factor relevante para comprender la mejora profesional y la calidad educativa a lo largo del tiempo. En estudios cuantitativos sobre competencias docentes, se ha observado que la experiencia influye en dimensiones específicas del desempeño profesional: «los docentes con menor experiencia muestran un mayor nivel de competencia digital en contextos estudiados», lo cual propone que la experiencia no se traduce automáticamente en mejores habilidades digitales, sino que depende de múltiples factores contextuales como el centro educativo y acceso a formación (Mas García, Gabarda Méndez & Peirats Chacón, 2025, p. 182). Este hallazgo invita a considerar que la experiencia docente entendida como

acumulación de años en la profesión no siempre garantiza por sí sola mejores prácticas, sino que interactúa con variables contextuales y educativas.

Además, la valoración docente también se vincula con el desarrollo de la práctica pedagógica a medida que los docentes enfrentan situaciones diversas en el aula y ajustan sus estrategias. En contextos de análisis longitudinal, se ha señalado que las mejoras en efectividad y prácticas docentes suelen concentrarse en los primeros años de ejercicio profesional, donde los docentes aprenden a gestionar dinámicas de aula y a aplicar estrategias didácticas más efectivas: «Los profesores tienden a mejorar su eficacia durante los primeros tres a siete años de su carrera.», aunque después de estos años el avance tiende a estabilizarse (Education Policy Center, 2025, p. 1). Esta evidencia señala que la experiencia docente influye en la consolidación de habilidades pedagógicas, especialmente en las fases iniciales de la carrera profesional.

En donde, la vivencia profesional también tiene una dimensión cualitativa que se refleja en narrativas y estudios cualitativos centrados en la percepción de los mismos docentes sobre su inmersión en el ejercicio educativo. En investigaciones fenomenológicas basadas en voces de docentes noveles, se afirma que «la experiencia de inmersión en el ejercicio profesional identifica facilitadores y obstaculizadores en la inmersión profesional», destacando cómo factores institucionales, formación inicial y condiciones laborales inciden en las trayectorias docentes y en su decisión de permanencia en la profesión (Navarrete Mora, 2024, p. 3). Este tipo de estudio aporta una comprensión más rica de la experiencia docente, no solo como años acumulados, sino como vivencias profesionales que moldean expectativas, prácticas y sentido de identidad profesional.

### **Satisfacción profesional**

La satisfacción emocional de los docentes en su trabajo está vinculada tanto al bienestar general como a la eficacia profesional, y estudios recientes hallan que cuando los profesionales perciben condiciones de trabajo favorables y apoyo institucional, su satisfacción tiende a aumentar y protegerlos frente al desgaste emocional. Por ejemplo, investigaciones empíricas señalan que «Una mayor satisfacción laboral se asoció significativamente con un menor agotamiento ocupacional y un mayor capital psicológico» (Dreer, 2023), lo cual sugiere que la satisfacción laboral, entendida como experiencia emocional positiva ante las tareas y relaciones de trabajo, actúa como un factor protector frente al agotamiento y el desgaste profesional.

Además, el equilibrio entre apoyos emocionales y ecológicos en la institución educativa favorece la satisfacción emocional al proporcionar entornos de trabajo que integran clima organizacional y bienestar subjetivo como elementos clave de la experiencia docente. En este sentido, trabajos de revisión sistemática indican que enfoques centrados en el bienestar incluyendo clima

escolar, redes de apoyo y salud emocional están estrechamente ligados a la satisfacción y resiliencia de los docentes, evidenciando que «La satisfacción docente y el bienestar general funcionan como un proceso adaptativo y resiliente», lo que implica que la satisfacción emocional contribuye tanto a la salud mental como a la continuidad profesional.

Finalmente, en contextos educativos donde los docentes enfrentan demandas emocionales intensas, la satisfacción emocional emerge como un indicador fundamental de la calidad de las relaciones humanas y los procesos de gestión del trabajo docente. Encuestas recientes muestran que, pese a altos niveles de desgaste emocional por cargas laborales y administrativas, «tres de cada cuatro profesores se declaran satisfechos con su oficio», lo cual refleja que la satisfacción emocional puede coexistir con desafíos laborales siempre y cuando existan aspectos motivacionales, reconocimiento profesional y vínculos positivos con estudiantes y colegas.

### **3.3.10 Motivación intrínseca**

La motivación profesional de los docentes se sostiene cuando se satisfacen tres necesidades psicológicas: autonomía (decidir sobre la práctica), competencia (sentirse eficaz) y vinculación (entablar relaciones de manera significativa). Tanto que el incremento de la autonomía y la existencia de relaciones interpersonales positivas se asocian con mayor compromiso y menor agotamiento. En contraposición, las cargas administrativas afectan el tiempo pedagógico y la autonomía (Ha et al., 2025; UNESCO, 2025). Por lo que, el impacto de la sobrecarga administrativa se estima en autonomía, satisfacción y compromiso docente.

Es por ello, que la motivación óptima se sustenta en la satisfacción de necesidades como autonomía, competencia y relación (relatedness) (Ryan & Deci, 2024). En el ámbito docente, estudios recientes confirman que "los docentes informaron niveles moderados de satisfacción de su necesidad de autonomía y su necesidad de competencia, la satisfacción percibida de la necesidad de relación de los docentes se clasificó más alta que las otras necesidades" (Tran, 2024, p. 712). Esto sugiere que, aunque los docentes perciben cierto grado de conexión con sus compañeros y alumnos (relación), los demás ejes como autonomía para decidir y competencia profesional tienden a reportarse con menor satisfacción, lo que puede debilitar la motivación intrínseca.

En segundo lugar, la motivación docente se ve incrementada cuando las condiciones organizativas del entorno laboral respaldan esas necesidades psicológicas. Un estudio reciente halló que "el apoyo de los facilitadores a las necesidades psicológicas de los docentes puede fomentar la reflexión y la motivación docente" (He, 2024, p. X). En este sentido, cuando los directivos o la institución adoptan prácticas de apoyo ofreciendo oportunidades de decisión, retroalimentación cualificada, colaboración entre pares se fortalecen la competencia percibida y el sentido de

pertenencia, lo cual impulsa la motivación hacia la enseñanza. Por el contrario, la falta de apoyo estructural produce frustración de necesidades que se traduce en deterioro motivacional

### **Vocación docente**

El concepto de la vocación docente se refiere a la profunda inclinación personal del individuo hacia la actividad docente, es el compromiso personal de ejercer la función docente, entusiasta y dedicada mente, hacia los demás, sin entenderlo como un trabajo ni como medio de vida (Torres, & Lozano., 2026). En la actual literatura educativa se ha definido como una disposición que trasciende el ejercicio de la profesión y se comprende como: “una inclinación natural a dedicarse a la actividad profesional para enseñar, con el entusiasmo, el compromiso.

Tanto que la vocación docente es la motivación interna para ejercer esta función en consonancia con un proyecto de vida integrado, que recoge sus valores y creencias más importantes. Además, no solamente procura la adquisición integrada de aprendizajes a nivel intelectual y socioemocional, sino que también va más allá comprometiendo al bienestar del alumnado.

Esto favorece la calidad en la enseñanza de diferentes maneras. Por ejemplo, el docente con vocación se interesará fundamentalmente por la planificación y el diseño de experiencias de aprendizajes integrados y significativos para los alumnos. De este modo, será comprensivo, empático y perseverante, y como sabe la complejidad de su trabajo sabe su importancia. Otro aspecto es que encontrara satisfacción en el proceso enseñanza-aprendizaje. Su misión que le da sentido social a su quehacer docente.

### **Satisfacción emocional**

En psicología y bienestar subjetivo, el sentimiento, es la experiencia de estados emocionales positivos relativamente permanentes. Se considera que la propia experiencia vital o de una situación particular satisface estos deseos emocionales (Connolly, 2024). En términos generales, la satisfacción emocional se refiere a un estado de contento y a un sentimiento subjetivo de plenitud, de bien o de satisfacción que se produce a partir de que se logra obtener o experimentar algo.

Esto es, cuando uno percibe que está teniendo éxito, se experimentan unos determinando los sentimientos. Cuando se habla de satisfacción emocional hay que pensar en que un individuo que está satisfecho cuando experimenta emociones positivas. Es decir, no solo hay un estado afectivo positivo. También influye en otras variables del funcionamiento del sistema. Por ejemplo, un individuo que pone en marcha satisfacción emocional tendrá un mayor grado de motivación, mayor calidad de sus relaciones interpersonales, mayor bienestar subjetivo, etc.

Cuando una persona siente que la satisfacción es muy elevada estará presentando mayor bienestar subjetivo, mayor estabilidad emocional y un mayor grado de afectividad positiva. Como

consecuencia, su tolerancia a las adversidades, así como su enfrentamiento a ellas, será más efectivo y adecuado. Además, cuando esta satisfacción es elevada, el individuo tendrá una actitud positiva.

### **Desempeño de tareas del docente**

Investigaciones más recientes han demostrado que cantidades excesivas de tareas administrativas invaden el tiempo de enseñanza y disminuyen la capacidad del docente para desempeñar su rol educativo. Un ejemplo de esta literatura, "Más es menos: Las tareas administrativas de los maestros de aula y el logro estudiantil", afirma que "las tareas administrativas de los maestros de aula afectan negativamente los logros de los estudiantes" (Chen, 2022, p. 1). Esto demuestra que las tareas administrativas pueden actuar como un lastre en el rendimiento de un docente y, en consecuencia, en el aprendizaje de los estudiantes.

Además, esta literatura indica que esta sobrecarga no solo consume tiempo, sino que también impacta negativamente en la productividad y la resiliencia del docente, que son componentes críticos del rendimiento. Como dice uno de los estudios de 2023, "imponer tareas administrativas a los maestros evaluando la productividad y la resiliencia" (Gómez et al., 2023, p. 2). Esto probablemente sea cierto debido a la disminución del tiempo productivo, lo que en última instancia resulta en peores resultados de aprendizaje y un descenso en la calidad de la práctica profesional de un docente debido a los recursos disminuidos que tienen para planificar, evaluar y proporcionar retroalimentación.

Tercero, el estrés administrativo en el sector docente, y el impacto que esta causa en el rendimiento laboral está respaldada por literatura reciente. El informe de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) relativo al estudio Teaching and Learning International Survey (TALIS) 2024, señala que "en promedio, cerca de la mitad de los docentes señala los trabajos de administración general como foco de estrés (52 %)" (OCDE, 2025, p. 3).

Aunque el 52% que señala estrés administrativo no indica en sí un problemático nivel de rendimiento docente, la evidencia de que la gran mayoría de los docentes entrevistados se quejen de estrés administrativo al nivel de generalidades, sugiere una vinculación negativa con el rendimiento docente.

Por último, desde el enfoque de intervención, los hallazgos comentados indican que, para lograr los objetivos de docencia, se debe delegar o redirigir la carga administrativa hacia otros roles y sistemas de apoyo que permitan al profesorado concentrarse en su labor. En este sentido, el estudio Coping with administrative tasks: A cross country analysis of teacher stress menciona que "la realización de tareas administrativas provoca estrés laboral" (Tiggelaar, 2024, p. 7) y sugiere que la participación de los docentes en la toma de decisiones organizativas podría funcionar como un factor atenuador.

Con base en este cuerpo de evidencia, resulta claro que la optimización de los procesos administrativos no es un lujo, sino una medida estratégica para potenciar el rendimiento docente y, en última instancia, los logros de aprendizaje.

### **3.3.11 Compromiso docente**

La participación y el compromiso laboral docente son temas centrales en las investigaciones educativas contemporáneas, y se refieren tanto al grado de implicación emocional y profesional con el trabajo como a la disposición del docente para invertir esfuerzo, tiempo y dedicación en cumplir con sus responsabilidades educativas. En una revisión sistemática de literatura sobre este tema, se concluye que el compromiso laboral docente está influenciado por múltiples factores incluidos el liderazgo institucional, las competencias digitales y la inteligencia emocional y que «es necesario fortalecer el compromiso laboral docente para mejorar la calidad de la educación», destacando que diversos estudios identifican la importancia de estos elementos para sostener el involucramiento profesional a lo largo del tiempo (Riveros et al., 2023).

Asimismo, investigaciones más recientes han explorado la relación entre prácticas organizativas y el nivel de compromiso de los docentes, evidenciando que «el liderazgo pedagógico fomenta el compromiso laboral docente, mejorando la satisfacción profesional y el rendimiento académico», lo que sugiere que cuando los directivos educativos implementan estrategias de apoyo, responsabilidades compartidas y formación continua, se genera un ambiente laboral que potencia la dedicación y el involucramiento de los docentes con su labor (Peralta-Rojas et al., 2025, p. 806).

Finalmente, los estudios empíricos sobre compromiso laboral docente también muestran que este constructo abarca dimensiones afectivas, cognitivas y conductuales que reflejan cómo los profesores sienten entusiasmo, energía y absorción en sus roles profesionales. En investigación reciente en educación superior tecnológica se encontró que la mayoría de docentes presentaron niveles altos de compromiso en las dimensiones de vigor y dedicación, lo que indica que «los docentes se sienten motivados, comprometidos con su labor, y dispuestos a invertir esfuerzo en sus responsabilidades académicas», aunque señalaron retos en la dimensión de absorción, lo que evidencia áreas de mejora para mantener el enfoque y bienestar profesional sostenido (Hernández et al., 2025).

### **Motivación profesional**

El significado profesional hace referencia a que el sujeto se siente motivado para iniciar, dirigir, mantener y enfocar su conducta hacia una actividad y en particular, hacia una meta u objetivo para el desarrollo de su vida laboral y profesional THE ROLE AND IMPORTANCE OF PROFESSIONAL MOTIVATION IN TEACHERS' ACTIVITIES. (2025). Siendo así, la fuerza

interna que permite que un ser vivo pase de un estado a otro. De igual forma, el área de una profesional está asociada a los recursos humanos del área organización que mantiene como objetivo el control que rige el rendimiento y conductas de las personas que están en los lugares de trabajo.

Para abordar esto, se propone una definición compuesta de dirección, esfuerzo y persistencia. La dirección refiere a la elección de cada comportamiento debido al valor que tiene en relación a una meta, mientras que el esfuerzo es la cantidad de energía que se pone en la conducta. Por otra parte, la persistencia hace alusión a la duración del esfuerzo en un tiempo determinado. Cuando hablamos de motivación, se distingue que puede ser de un rango diferente de elección para activar una conducta.

Es así, que la motivación profesional, en una visión global, se considera como un factor clave del desarrollo de la carrera, así como de la adaptación profesional, ya que influye en el desempeño y en el bienestar subjetivo en el trabajo. En el caso de los profesionales que se hallan muy motivados, se involucran con la tarea, intentan aprender, piden encargar tareas nuevas y reaccionan a adaptarse al contexto.

Además, la motivación de un profesional puede provenir de aspectos personales (interés, deseo, valores) como así también contextuales (ej., recompensas, oportunidades, clima organizacional) que facilitarán o dificultarán la cantidad y direccionamiento de la energía puesta por el profesional para evolucionar en el mundo del trabajo. Para finalizar, la motivación profesional es aquella fuerza que moviliza a los trabajadores en aras de lograr objetivos específicos. Además, los impulsa a generar un progreso sucesivo en el ámbito profesional y a experimentar satisfacción con el devenir de su vida laboral.

### **Motivación laboral**

La motivación institucional influye directamente en la disposición y compromiso del personal educativo: «La motivación es uno de los recursos básicos y determinantes para tener resultados positivos en todos los campos de desenvolvimiento» (Martínez, 2023, p. 4). Cuando las instituciones generan condiciones de apoyo, participación y reconocimiento, se favorece la permanencia del personal y la mejora de las prácticas pedagógicas.

El diseño intencional de políticas y modelos organizacionales también orienta la motivación: «Un modelo para la motivación del personal docente» permite comprender factores interrelacionados que explican por qué los docentes se comprometen o se desvinculan de los proyectos institucionales (Franco-López, 2024, p. 2). Los marcos institucionales que consideran complejidad articulando liderazgo, formación continua y recompensas simbólicas se muestran más eficientes para sostener la motivación a mediano y largo plazo.

Finalmente, la investigación reciente resalta factores concretos que inciden en la motivación vinculada al bienestar laboral: «el apoyo institucional, las condiciones laborales y el reconocimiento profesional inciden en la motivación» (Quezada, 2025, p. 7). Esto evidencia que la motivación institucional no es sólo un asunto individual sino un resultado de políticas, recursos y prácticas organizativas que deben ser monitorizadas y mejoradas desde la gestión escolar.

### **3.3.12 Bienestar docente**

El bienestar docente es un estado en el que los docentes están conformes, se sienten equilibrados y funcionan de manera adecuada en el ejercicio de sus funciones gracias a que las condiciones personales, emocionales y contextuales (dentro y fuera de la escuela) son favorables (Kurrle, 2025). De acuerdo con investigaciones educativas actuales, se entiende por bienestar el estado donde los docentes se sienten y funcionan efectivamente en sus funciones profesionales, y este concepto se refiere a sentimientos, emociones, actitudes y percepciones de equilibrio entre trabajo y vida en un sistema educativo. (Instituto Internacional de Educación Básica INEE, n/d).

En donde, los docentes que se sienten bien piensan que lo están haciendo bien. Investigadores afirman que desde una perspectiva global a un docente le está yendo bien cuando le ocurre algo bueno. Según otra interpretación, el maestro está bien siempre que ejerza o cultive sus buenas características, tal vez para enseñar, de forma inteligente, justa, dedicada. Julio, 2011. Cualquier profesor que logre un buen aprendizaje en un alumno de modo constante disfruta de cierto bien ya que habría correlación entre ello. El bienestar del docente es una determinada dimensión física, emocional, social y profesional que afecta la forma en la que los docentes perciben y realizan la enseñanza. Esto está claramente vinculado a la calidad de la enseñanza y la calidad de vida en el trabajo. Los niveles óptimos de bienestar docente se asocian a una gran satisfacción docente, clima escolar positivo y un alto compromiso.

### **Bienestar emocional**

El bienestar emocional es un estado positivo en el que una persona experimenta y expresa sentimientos equilibrados (Salavera & Urbón., 2024). Esta persona se siente satisfecha con la vida y es capaz de afrontar los diferentes retos, ya sean personales o sociales. Diversas investigaciones que analizan el bienestar emocional lo definen como la experiencia de un estado general positivo de las emociones del sujeto, su satisfacción con la vida, sentido personal y adecuada funcionalidad para la persecución de objetivos personales en el marco de un balance afectivo, emocional y psicológico.

Esto se debe a que es un concepto que se ha ido construyendo sobre la base de una serie de definiciones y promotores que se consideran más o menos importantes o significativos, que presentan

un nuevo enfoque: un análisis más actualizado de lo que se entiende por bienestar emocional como constructo multidimensional.

En términos generales, el bienestar emocional no implica en absoluto no sufrir, ni tampoco que se vayan todos los acontecimientos desagradables, estresantes o tristes. Más bien es un proceso continuo de alteración o autorregulación de emociones positivas que busca un equilibrio óptimo entre las experiencias de afecto que sienten las personas, dice la Asociación Canadiense de Salud Mental.

De forma similar, la emoción integra cogniciones y acciones, por ejemplo, relaciones sociales y metas. Cuando las personas cuentan con un bienestar emocional, su funcionamiento resulta positivo en el ámbito educativo, laboral y social. Las personas que tienen una mayor salud emocional son más resistentes al estrés y se recuperan más fácilmente de él. Como resultado, estos tipos de personas son más activos e implicados en las cosas sin ningún remordimiento.

En consecuencia, el bienestar emocional se refiere específicamente a la maestría personal de las emociones y el estado de ánimo. Como resultado, nosotros.

### **Efectos en la salud mental y emocional del docente**

El asunto de efectos en la salud mental y emocional del maestro se refiere al impacto sicosocial/afectivo que la propia actividad docente ejerce sobre los sujetos que ejercen la función docente; comprende las manifestaciones académicas como estrés, ansiedad, desánimo, agotamiento, depresión y otros indicadores de malestar de la salud mental (Cefai & Cavioni., 2025). En la actualidad, la literatura relacionada con salud ocupacional en educación ha señalado que, en las etapas formativas, las exigencias profesionales del profesorado se relacionan con la aparición de síntomas ansiosos.

Así, encontrando a la vez estrés y desgaste emocional (burnout) en el profesor (estrés en docentes relacionado con salud mental). De ese modo deteriorando la salud mental y capacidad docente y la satisfacción laboral. La aparición de síntomas de desgaste, estrés crónico, sensación de incapacidad o frustración es un indicador general de la problemática en cuestión.

Esto, representa un riesgo potencial de la aparición de síndrome de burnout, ansiedad y depresión, debido a que se exigen altas cargas de informes, aulas con alto contenido emocional y tareas que compiten en la dedicación del docente fuera del aula. La salud mental, así como la salud emocional, en muchos casos no es considerada importante o no se atiende. Esto es debido a que no presenta bloqueo o lesión que pueda ser visible a simple vista y que se crea que las personas son inmunes a sufrir problemas de este tipo.

Tener una salud emocional, mental y física de los docentes puede ser muy grave. Cuando una persona se siente mal no sólo puede afectar a una persona sino a su entorno. Su implicación puede fatigar su actuación, irrumpiendo su labor en el aula, así como la calidad del proceso.

### **Bienestar laboral**

El bienestar docente y el agotamiento profesional (burnout) se encuentran entre las principales y más prioritarias cuestiones dentro de la investigación educativa contemporánea por el impacto negativo y el emotivo deterioro que comienza a presentar el profesorado a nivel mundial. De acuerdo con la teoría de la conservación de recursos (Hobfoll, 2018), el bienestar se entiende como el resultado del balance entre las demandas laborales y las disponibilidades de recursos personales y organizativos.

Cuando se realiza un desequilibrio, se producen síntomas de agotamiento emocional, despersonalización y baja eficacia profesional. En esta misma línea, el Teacher Wellbeing Index 2024 apunta que “se reportan tasas alarmantemente altas de estrés, ansiedad, depresión y agotamiento en todo el personal educativo” (Education Support, 2024, p. 4). Esta información advierte que la docencia se desempeña en ambientes de grandes exigencias, pero con escasos recursos, lo que se traduce en un enfrentamiento de problemas críticos para la salud y la calidad de la enseñanza

También, el bienestar docente mantiene el equilibrio en los ámbitos emocional, físico y social, y con ello los docentes pueden afrontar con resiliencia los retos de su práctica docente. Sin embargo, la reciente literatura señala que el bienestar docente se encuentra a mitades, como los documentos de la OCDE, el bienestar docente se encuentra a mitades a causa de aquellas presiones constitutivas. A lo que se añade que la OCDE señala que “alrededor de la mitad de los docentes informan que el trabajo administrativo general es una fuente de estrés (52 %) la mayor parte en comparación con todas las demás demandas.”

En el marco de la sobrecarga del trabajo administrativo, lógicamente, se resta tiempo a la planificación pedagógica y a la interacción con los estudiantes, situación que contribuye a la falta de sentido de la eficacia y el sentido de la satisfacción profesional. Los docentes con mayores niveles de falta de apoyo administrativo y con mayores niveles de rotación y de autonomía de su diseño de la clase manifiestan niveles más significativos de fatiga emocional y de desapego y, en su sentido, de congelación, como factores que constituyen el síndrome de burnout.

En el plano empírico, el agotamiento docente ha sido caracterizado como una respuesta psicológica al estrés sostenido y la frustración de las necesidades básicas: autonomía, competencia y relación. La investigación de Shen (2025) demuestra que “los docentes con mayores cargas

administrativas mostraron mayor agotamiento emocional y menor compromiso laboral” (p. 4). Este hallazgo evidencia que el agotamiento no deriva únicamente de la cantidad de trabajo, sino de la falta de control y reconocimiento sobre las tareas. Por su parte, Según (Aadmi & Laamech., 2025) sostiene que “la satisfacción de las necesidades psicológicas básicas predice significativamente el bienestar y la resiliencia docente” (p. 6), lo cual sugiere que promover el bienestar requiere el fortalecimiento de la autonomía, la competencia y la conexión social en los entornos escolares

### **Agotamiento profesional**

El burnout consiste en un síndrome psicológico que se produce por un estrés laboral crónico que no se ha sabido gestionar con éxito, y se caracteriza por un sentimiento de agotamiento energético, un distanciamiento mental del trabajo, una actitud negativa o cínica (Yao & Abdullah., 2025). Esta definición es la que han adoptado las organizaciones internacionales y la que está presente en el estudio científico más reciente que ubica el fenómeno en la conjuntura actual de los factores de salud ocupacional y el desgaste profesional.

Definen burning out syndrome “un síndrome conceptualizado como resultado de un estrés crónico en el lugar de trabajo que no se ha gestionado con éxito. Se caracteriza por tres dimensiones: sensaciones de agotamiento o de falta de energía; distanciamiento mental respecto a la actividad; o sensaciones negativas o de cinismo respecto a la actividad; y reducción de la eficacia profesional”. El agotamiento profesional es un desgaste muy profundo de la salud mental y emocional. Por ende, afecta a educadores y a cualquier otro trabajador que lo sufra.

Antes de que esto ocurra se presentan síntomas, como en el caso de las personas que presentan síndrome de burnout. Continúa leyendo para que tengas un conocimiento completo sobre qué es el agotamiento profesional. Se expresa a un desgaste que padece una persona en el ámbito laboral. Por esto, provoca que el individuo no quiera hacer sus actividades laborales.

Pueden estar también condicionados en el rendimiento académico o en cualquier actividad. Existen desafíos de la vida que se han caracterizado por su nivel difícil. Además de la alta carga laboral resulta de la presión a obtener resultados. Igualmente, puede desarrollarse por la falta de apoyo institucional y la desproporción en la relación de la demanda de trabajo y de la existencia de recursos.

### **3.3.13 Clima Laboral**

El clima laboral constituye un componente esencial para el funcionamiento efectivo de las organizaciones educativas, pues comprende la percepción colectiva sobre valores, relaciones, liderazgo, comunicación y condiciones de trabajo. Por ejemplo, se ha determinado que un clima organizacional positivo favorece la satisfacción docente, pues el entorno laboral es entendido como un recurso que influye directamente en actitudes y comportamientos profesionales (Frontiers, 2024).

Este hecho sugiere que promover un clima sano no es un lujo, sino una necesidad para fortalecer la labor educativa.

En segundo lugar, el clima laboral afecta no solo la satisfacción, sino también la eficacia de los equipos pedagógicos y la innovación educativa. Un estudio reciente halló que el clima escolar organizacional tiene una influencia significativa en la innovación docente, mediada por la autoeficacia profesional; en entornos donde los docentes perciben apoyo, confianza y posibilidades de colaboración, se favorece la generación de prácticas didácticas más creativas (Mdpi, 2023). Esta evidencia apunta a que mejorar el clima laboral puede convertirse en una palanca para el desarrollo de la calidad educativa.

Asimismo, las dimensiones concretas del clima laboral como la claridad de roles, el apoyo socio-emocional, la comunicación efectiva y el reconocimiento se han mostrado estrechamente vinculadas con el trabajo en equipo, la cohesión institucional y el compromiso profesional. En una investigación en escuelas secundarias se observó una correlación positiva importante entre dichas dimensiones del ambiente laboral y la percepción de pertenencia y colaboración entre docentes (IJMRA, 2025). Estas relaciones enfatizan que el clima no es un concepto abstracto sino un conjunto de interacciones concretas que sostienen el tejido organizativo.

Por otra parte, es relevante destacar que el liderazgo institucional (especialmente el liderazgo instruccional del director o directora) tiene un rol clave en moldear el clima laboral. Un análisis llevado a cabo en secundaria encontró que la capacidad del liderazgo para estructurar el entorno, definir metas claras, fomentar autonomía y ofrecer soporte modera la relación entre clima organizacional y la satisfacción del personal docente (IJLTER, 2024). Esto implica que intervenir en el clima laboral requiere acciones visibles y proactivas desde la dirección institucional.

Un aspecto no menos importante es la relación entre la percepción del clima y la salud laborales del profesorado: un entorno laboral percibido como hostil, impredecible o con falta de apoyo puede aumentar el estrés ocupacional, el desgaste profesional y, en última instancia, la rotación del personal docente. Por ejemplo, una investigación realizada entre docentes de kínder demostró que el clima organizativo afecta la satisfacción laboral tanto de forma directa como indirecta, mediante la mediación del estrés emocional y la carga ocupacional (Frontiers in Psychology, 2024). Esta conexión subraya la importancia de un clima laboral saludable para el bienestar docente.

Además, el clima laboral tiene efectos en los aprendizajes del alumnado. Un estudio reciente mostró que el clima organizativo escolar afecta no solo las percepciones del profesorado sino también variables vinculadas a la calidad de la enseñanza y al desempeño estudiantil; cuando los docentes trabajan en condiciones laborales positivas, los estudiantes se benefician de ambientes más estables,

colaborativos y motivadores (BMC Psychology, 2024). Esto sitúa el clima laboral como parte indispensable de las estrategias de mejora educativa.

Para el ámbito de la investigación en educación, especialmente para investigadores con enfoque en bienestar laboral y procesos educativos resulta clave incorporar el clima laboral como variable de análisis. Esto implica diseñar instrumentos que exploren percepciones del personal sobre apoyo, autonomía, reconocimiento, comunicación y cohesión, así como relacionarlas con variables de salud mental, satisfacción y desempeño. A través de esta aproximación se puede comprender mejor cómo el entorno organizativo impacta tanto al sujeto profesional como al sistema educativo.

Por último, en términos de intervención institucional, potenciar un clima laboral favorable exige una estrategia integral: asegurar liderazgo comprometido, facilitar canales de comunicación abiertos, promover la participación docente en la toma de decisiones, optimizar el reconocimiento profesional y gestionar conflictos de manera constructiva. Al hacerlo, las instituciones educativas no solo favorecerán la satisfacción y retención del personal, sino que también fomentarán un entorno propicio para la enseñanza, el aprendizaje y la inclusión institucional.

### **Apoyo directivo**

El apoyo pedagógico hace referencia a una serie de actividades que se proponen acompañar el trabajo de los docentes en el aula o en el conjunto de actividades del colegio con la intención de mejorar la práctica pedagógica. Encontramos esta concepción en estudios recientes sobre gestión educativa, revisión del liderazgo escolar y apoyo directo como conducta de liderazgo que repercute en docentes. Hoy en día, entendemos el apoyo directivo como el suministro de recursos que acompañan, retroalimentan, apoyan al trabajo docente y generan condiciones institucionales organizativas que permiten realizar la docencia y el trabajo profesional.

Existen, estudios recientes que muestran el apoyo administrativo o directivo es positivo para las percepciones de apoyo organizacional y el liderazgo docente. Cuando los directores que están al frente de estas instituciones actúan para resolver problemas, su nivel de liderazgo mejora. (Tosun Bozkurt Bostancı, 2024). El apoyo directivo se refiere el vínculo que consigue un líder directivo con una cultura escolar.

En donde, esta cultura empodera a los docentes para que puedan responder a las demandas pedagógicas y profesionales que plantea su práctica laboral. No se trata sólo de burocracia o supervisión administrativa. Por lo tanto, un liderazgo directivo valioso permite generar todas estas posibilidades (propuestas formativas, dotación de recursos didácticos, atención psicológica, condiciones de trabajo para la participación colectiva). Este apoyo influye positivamente en los

resultados de aprendizaje del alumnado junto con las oportunidades de formación del profesorado y la disponibilidad de materiales.

Además, mejora la motivación laboral y la retención docente en los centros educativos en los que se ejecuta la práctica. Asimismo, ofrece apoyo a los docentes para enfrentar las exigencias sociales, educativas y profesionales de los sectores a los que sirven. Luego, la mediación entre la política institucional y las prácticas docentes está ahí con el significado de apoyo directivo.

### **Clima institucional positivo**

El término clima institucional positivo se refiere a las percepciones compartidas que dispone el personal e institución educativa, en relación con el entorno social, emocional y organizacional de la escuela que promueve relaciones respetuosas, apoyo mutuo y un ambiente propicio para la realización de actividades. Estudios contemporáneos sobre la organización climática configuraciones de la educación mostró que el clima positivo se refiere a las experiencias de seguridad, apoyo, pertenencia y colaboración entre los profesores, los estudiantes, los directores y las familias.

A medida en que el clima organizacional es visto como un factor contextual importante para el bienestar y el rendimiento en la escuela, su importancia va en aumento allí. Un clima organizacional positivo tendrá relaciones sanas, apertura en la comunicación, respeto y compromiso con los objetivos compartidos, lo cual mejorará la participación de los miembros en la institución. (definición de estudios más recientes sobre clima escolar y organizacional).

En general, el clima de una institución puede ser fácil y agradable, pero más que diferente: “Es uno de los procesos escolares y de la calidad de la enseñanza” (Brookover, 2024). Esto se refiere a las percepciones y actitudes comunes de todas las personas de la escuela sobre el funcionamiento actual de la organización. Cuando tenemos un informe de una relación de asociación para tener un buen ambiente institucional, nos referimos en que los miembros de esta asociación en este caso son los educadores y los estudiantes consideran que esta institución vale la pena para su desarrollo y éxito.

En otras palabras, se sienten motivados y felices trabajando/estudiando en esa institución. Los investigadores han puesto de manifiesto que el clima de la institución tiene influencia sobre la motivación, satisfacción con el trabajo, incluso la cohesión del equipo docente, bienestar emocional de todos los miembros de la comunidad, así como en el proceso de enseñanza.

### **Relaciones laborales**

Las relaciones laborales son los vínculos y acuerdos en las instituciones. En efecto, regulan derechos, deberes y condiciones de trabajo entre patronos dentro de una organización o sistema social (Hurtado & Borbor, 2025). También llamado relaciones laborales en la literatura más reciente sobre gestión del trabajo, el concepto cubre más que un contrato laboral entre patrono y trabajador

(DeMitchell, 2020). Comprende la comunicación, la negociación y resolución de conflictos y el pacto o imposición de la correcta regulación de las condiciones de trabajo de cada uno. Esto es importante en el funcionamiento de las relaciones de producción. Las relaciones laborales son la conexión que existe mutuamente que regula aspectos importantes del trabajo.

Las relaciones laborales, a nivel mundial, es una parte indispensable de la organización. Se emplean para que se materialicen un sin fin de oportunidades de empleos decentes, de mejores prácticas en materia de gestión de personal, de mejora del clima social en el trabajo. Los contratos y regulaciones son la forma en que se realizan en más de una medida. Se busca sistematizar la relación laboral, de modo que estén claros los derechos y deberes de cada parte.

Igualmente colaborar en el respeto mutuo de obligaciones, el establecimiento de condiciones de trabajo justas y adecuadas, facilitan la institucionalización de mecanismos de solución de conflictos, de diálogo y de negociación. Ya que eso, se puede decir que la calidad de las relaciones laborales incide en el desarrollo de la productividad, el desarrollo económico y la estabilidad institucional. Las relaciones laborales seguras fomentan la colaboración entre el empleador y el trabajador en todo el mundo. Igualmente.

### **3.4 Preguntas Científicas o Hipótesis**

- ¿Qué referentes teóricos permitirán fundamentar acerca de la sobrecarga administrativa y motivación del docente?
- ¿Cuáles son los niveles de motivación laboral de los docentes en relación a su carga laboral?
- ¿De qué manera la sobrecarga administrativa influye en la motivación laboral de los docentes según los datos sistematizados?

## **4. METODOLOGÍA**

### **4.1 Enfoque de la investigación**

El enfoque de esta investigación es cualitativo, este enfoque permite captar las percepciones que los docentes tienen respecto a la sobrecarga administrativa y cómo esta influye en su motivación laboral. (Creswell, 2023) señalan que la investigación cualitativa busca explorar el sentido que las personas dan a sus vidas y a su entorno, utilizando métodos flexibles y adaptables que priorizan la riqueza descriptiva sobre la cuantificación. Desde esta perspectiva, el investigador se centra en interpretar cómo los individuos perciben, construyen y expresan su realidad, privilegiando la riqueza descriptiva por encima de la cuantificación numérica. Este enfoque permite adentrarse en significados, emociones, creencias y prácticas sociales mediante técnicas como entrevistas, observaciones y análisis de discursos, lo que facilita comprender los fenómenos en su contexto natural. De esta manera, la investigación cualitativa no solo describe situaciones, sino que también

interpreta y explica los procesos subjetivos que influyen en el comportamiento humano, otorgando profundidad y complejidad a la comprensión de los hechos estudiados.

De igual forma, el enfoque cualitativo posibilita analizar los sentimientos y actitudes que emergen frente a las demandas administrativas, reconociendo que la motivación docente es un proceso dinámico influido por factores contextuales y personales. Según Taylor y Bogdan (2020), este enfoque es ideal para comprender fenómenos educativos complejos en su ambiente natural, generando interpretaciones integrales y contextualizadas. Por ello, la aplicación del enfoque cualitativo en esta investigación permitirá comprender cómo los docentes construyen su sentido de compromiso y motivación frente al exceso de tareas administrativas que deben enfrentar.

## **4.2 Diseño de la Investigación**

La presente investigación se fundamenta en el paradigma interpretativo ya que se centra en comprender los significados que los individuos atribuyen a sus experiencias en contextos específicos. En el caso de la sobrecarga administrativa y la motivación docente, este paradigma permite analizar las percepciones, emociones y vivencias del profesorado frente a las tareas administrativas que deben cumplir además de su labor pedagógica. Según Hernández-Sampieri et al. (2023), el paradigma interpretativo busca captar la realidad social desde la perspectiva de los actores, priorizando la comprensión sobre la medición. Por lo tanto, este enfoque resulta adecuado para explorar cómo los docentes interpretan la relación entre sus responsabilidades administrativas y su motivación intrínseca hacia la enseñanza.

Desde esta perspectiva, el conocimiento no se concibe como una verdad absoluta, sino como una construcción compartida entre el investigador y los participantes, basada en la interacción. De acuerdo con Flick (2022), este paradigma valora la subjetividad, la diversidad de experiencias y la influencia del entorno en la conducta humana. Por lo tanto, en el ámbito educativo, aplicar el paradigma interpretativo permite visibilizar cómo la burocratización de las funciones docentes puede impactar negativamente en el bienestar emocional y la satisfacción profesional.

## **4.3 Tipo de investigación**

El tipo de investigación corresponde a un estudio descriptivo, puesto que busca detallar y analizar las características y manifestaciones del fenómeno de la sobrecarga administrativa y su relación con la motivación docente. Según Hernández-Sampieri et al. (2023), la investigación descriptiva tiene como propósito especificar las propiedades, dimensiones y rasgos importantes de los fenómenos analizados. En este caso, es ofrecer una comprensión detallada de cómo se manifiesta la carga administrativa en las instituciones educativas y cómo esta incide en los niveles de compromiso y satisfacción del profesorado.

En consecuencia, este estudio descriptivo permitirá identificar factores específicos que generan desmotivación docente, como el exceso de reportes, formularios y tareas burocráticas, visibilizando así una problemática institucional que repercute directamente en la calidad educativa.

#### **4.5.1 Investigación documentada**

La investigación cualitativa documentada sobre la sobrecarga administrativa y la motivación docente busca entender, en el aspecto cualitativo, la forma en que los profesores sienten, comprende y relatan los efectos que los deberes administrativos tienen sobre su bienestar y sobre su desempeño docente. Este tipo de estudios cualitativos utiliza entrevistas abiertas, grupos focales, narrativas de experiencia, observaciones y análisis de documentos de la institución para captar las percepciones y emociones que los docentes han construido en torno a la carga administrativa que deben asumir en su quehacer cotidiano.

A partir de los testimonios de los docentes, la investigación cualitativa demuestra que los docentes sienten que la sobrecarga administrativa que implementan los docentes quita tiempo valioso, y que por ello existe frustración, falta de motivación y a nivel personal, en relación con el rol pedagógico, hay un gran cansancio y desvinculación. También, la investigación cualitativa permite captar aspectos como la falta de motivación y sentido en su trabajo.

Estas aportaciones son que la unión y la presión, las expectativas por parte del exterior, la burocracia, la falta de organización y la falta de apoyo, son las que en conjunto aportan para que la motivación decaiga, para que el sentido de su trabajo se pierda y la actividad quede sin sentido. De este modo, la investigación cualitativa no solo describe la problemática, sino que brinda una comprensión profunda y contextualizada de los procesos subjetivos involucrados, aportando evidencia rica y detallada que complementa y da sentido humano a los estudios cuantitativos sobre el mismo tema.

#### **4.5.2 Investigación de Campo**

Investigación cualitativa sobre sobrecarga administrativa y motivación docente hoy realiza al campo, en el contexto donde se desempeñan en el aula, y así se busca captar cómo viven y sienten el impacto de las tareas administrativas en su motivación. Desde instituciones educativas se realizan entrevistas en profundidad, observaciones y grupos focales, para que el investigador conozca más de la vida de los docentes y descubra las emociones, valoraciones, dificultades y estrategias que utilizan para enfrentar la burocracia.

Estos trabajos de campo permiten captar cosas que no se reportan en estudios cualitativos, como el desgaste emocional, la devaluación, la tensión entre las exigencias administrativas y el

compromiso pedagógico, así como el valor o frustración que sienten. También, permiten ver cómo los contextos institucionales, las relaciones de trabajo, los estilos de conducción y la distribución de tareas explican la motivación y desempeño docente. De esta manera, la investigación cualitativa de campo aporta una comprensión profunda, contextualizada y vivencial del problema, ofreciendo información significativa para el diagnóstico del proyecto donde se reduzcan la sobrecarga administrativa y fortalezcan la motivación docente.

#### **4.6 Método de la Investigación**

El método utilizado es el hermenéutico, orientado a la interpretación de los significados expresados por los docentes a través de entrevistas. De acuerdo con Ricoeur (2021), la hermenéutica implica un proceso de interpretación que busca revelar los sentidos ocultos en las narrativas humanas, permitiendo reconstruir el significado que los sujetos dan a su realidad. Es decir que, en este estudio, el método hermenéutico se empleará para analizar las percepciones docentes sobre cómo las exigencias administrativas afectan su motivación y desempeño pedagógico.

El método hermenéutico facilita la reflexión crítica sobre el contexto institucional, considerando que la motivación del docente está influida no solo por factores personales, sino también por condiciones laborales y organizativas. Flick (2022) destaca que este método promueve una comprensión profunda y contextualizada de los fenómenos educativos, integrando la subjetividad del investigador y de los participantes. Por tanto, su aplicación permitirá generar interpretaciones sobre la relación entre la sobrecarga administrativa y la motivación docente, ofreciendo aportes.

#### **4.7 Técnicas e instrumentos para la recolección de información**

La técnica en esta investigación es la entrevista, por ser una herramienta flexible que permite explorar en profundidad las percepciones, emociones y experiencias personales de los docentes frente a la sobrecarga administrativa y su impacto en la motivación laboral. Según Kvale y Brinkmann (2021), la entrevista facilita un diálogo reflexivo en el que el investigador y el participante construyen conjuntamente el significado de los fenómenos estudiados. A través de preguntas abiertas, se busca comprender cómo los docentes interpretan las exigencias administrativas impuestas por las instituciones educativas, cómo estas influyen en su desempeño pedagógico y de qué manera afectan su bienestar emocional y profesional.

La entrevista se aplicará de manera individual, en un ambiente de confianza y respeto, garantizando la confidencialidad de las respuestas y la libertad de expresión del docente. Como señalan Hernández-Sampieri et al. (2023), la entrevista combina preguntas previamente diseñadas con la posibilidad de incorporar nuevas interrogantes surgidas durante el diálogo, lo que favorece una

comprensión más completa y dinámica del fenómeno investigado. En este contexto de la sobrecarga administrativa, esta herramienta permitirá identificar los factores institucionales que incrementan las tareas burocráticas, las estrategias personales que los docentes emplean para afrontarlas y el modo en que estas inciden en su motivación para enseñar.

Su instrumento es la guía de entrevista que permite al investigador guiar y conducir el proceso de indagación de manera coherente y profunda, “ya que orienta el proceso de recolección de datos mediante preguntas abiertas y flexibles, permitiendo que el entrevistado exprese sus experiencias y perspectivas de manera libre y profunda” (Creswell & Poth, 2018, p. 188). En este sentido, se obtendrá información confiable y precisa que permita conocer acerca de la sobrecarga administrativa y la motivación docente.

#### 4.8 Población y muestra

La población de estudio está conformada por 7 docentes de la Unidad Educativa “Nuestra Señora de Pompeya”, ubicada en el cantón Saquisilí, provincia de Cotopaxi, durante el año lectivo 2025–2026. Para la selección de los docentes se aplicó un muestreo aleatorio al azar, lo que permitió elegir a los docentes para el análisis de la sobrecarga administrativa y la motivación docente.

Estos docentes están incluidos en la investigación ya que están directamente relacionados con la problemática, lo que permitió obtener información relevante y significativa para el desarrollo del estudio.

#### 4.9. Matriz De Procesamiento De Información Guía De Entrevista A Docentes

##### Guía de Entrevista

**Pregunta 1:** ¿Cuánto tiempo lleva trabajando como docente y en qué nivel educativo?

**Tabla: N° Respuesta a la Pregunta 1**

Informantes	Transcripción del texto
<b>Docente 1</b>	Llevo trabajando siete años en el nivel de Básica Media actualmente.
<b>Docente 2</b>	En la Unidad Educativa trabajo 10 años y estoy impartiendo clases en el nivel media.
<b>Docente 3</b>	Yo he trabajado 6 años en la institución en el nivel básica elemental como tutora de 4 años.
<b>Docente 4</b>	Siete años en el nivel elemental.
<b>Docente 5</b>	El tiempo de 10 años, he trabajado con el nivel Inicial y Primero.
<b>Docente 6</b>	Llevo trabajando 9 años como docente en el nivel básica media.
<b>Docente 7</b>	Yo llevo trabajando 3 años en el nivel elemental en la Unidad Educativa "Nuestra Señora de Pompeya".

**Pregunta 2:** ¿Qué responsabilidades administrativas realiza de manera frecuente en su institución a más de la docencia?

**Tabla N° Respuesta a la pregunta 2.**

<b>Informantes</b>	<b>Transcripción del texto</b>
<b>Docente 1</b>	Con parte del consejo ejecutivo en revisar la matriz de auditoría interna. Esta matriz engloba 61 parámetros, agrupada en los diferentes ejes de la colmena (posiblemente Modelo de Gestión).
<b>Docente 2</b>	Las responsabilidades es cumplir las actividades de las comisiones institucionales: Comisión electoral, Comisión de deportes, y la Comisión del Eje Pedagógico Colmena (posiblemente Modelo de Gestión).
<b>Docente 3</b>	Soy coordinadora de proyectos escolares.
<b>Docente 4</b>	La comisión de vinculación con la sociedad y eje de gestión del Colmena.
<b>Docente 5</b>	Incluye la elaboración y entrega de planificaciones, el registro de asistencia del alumnado y la carga de calificaciones.
<b>Docente 6</b>	Tengo a cargo la comisión de proyectos escolares y también la comisión de seguridad y riesgos.
<b>Docente 7</b>	Comisión pedagógica Colmena y Consejo Electoral.

**Pregunta 3:** ¿Considera que las tareas administrativas que realiza son acordes a su rol docente? ¿Por qué?

**Tabla: N° Respuesta a la Pregunta 3**

<b>Informantes</b>	<b>Transcripción del texto</b>
<b>Docente 1</b>	Parcialmente de acuerdo, porque estas tareas deberían ser analizadas y revisadas en grupos según su eje, así evitar disminuir la labor docente (las clases).
<b>Docente 2</b>	Sí, porque considero que las tareas administrativas son una parte importante del rol de un docente.
<b>Docente 3</b>	Sí, porque se trabaja proyectos que vinculan a toda la comunidad educativa en el área de robótica.
<b>Docente 4</b>	Sí, porque se consideran dentro de la institución.
<b>Docente 5</b>	En parte sí, porque ciertas tareas administrativas como registrar, calificaciones, planificar, dar clases o elaborar informes pedagógicos.
<b>Docente 6</b>	Sí, debido a que los docentes estamos inmersos en el desarrollo de los estudiantes, así como también en su seguridad y bienestar.
<b>Docente 7</b>	Sí, porque [es] docente tutor.

**Pregunta 4:** ¿Ha recibido capacitación con los procesos administrativos que lo solicitan?

**Tabla: N° Respuesta a la Pregunta 4**

<b>Informantes</b>	<b>Transcripción del texto</b>
<b>Docente 1</b>	Sí, por parte de una compañera docente de la misma institución. Sin embargo, se solicitaría también de parte del MINEDUC.
<b>Docente 2</b>	Sí, para poder desenvolvemos de una mejor manera en lo que la institución y principalmente las autoridades nos indiquen.
<b>Docente 3</b>	Sí.
<b>Docente 4</b>	Sí.
<b>Docente 5</b>	Sí, he recibido capacitación sobre el modelo de planificación como llevar el proceso de calificación.
<b>Docente 6</b>	Sí, al menos dentro de la comisión de seguridad y riesgos.
<b>Docente 7</b>	Sí

**Pregunta 5:** ¿De qué manera la carga administrativa afecta su planificación y práctica pedagógica?

**Tabla: N° Respuesta a la Pregunta 5**

<b>Informantes</b>	<b>Transcripción del texto</b>
<b>Docente 1</b>	De manera que reduce el tiempo destinado a planificar y sobre todo a desarrollar clases de toda la jornada. Si se realiza dentro del horario escolar, interrumpe la continuidad del aprendizaje y enseñanza.

<b>Docente 2</b>	Existiendo menos tiempo para la planificación, estrés o agotamiento en los docentes, y limitaciones en la innovación.
<b>Docente 3</b>	No me ha afectado, porque se disminuyó la presentación de documentación.
<b>Docente 4</b>	De ninguna manera, ya que se realiza fuera de las clases escolares.
<b>Docente 5</b>	Afecta cuando debemos invertir horas en llenar formularios, informes o registros.
<b>Docente 6</b>	En cuanto al tiempo.
<b>Docente 7</b>	Si

**Pregunta 6:** ¿Ha notado efectos en su bienestar emocional o estrés debido a la cantidad de tareas administrativas?

**Tabla: N° Respuesta a la Pregunta 6**

<b>Informantes</b>	<b>Transcripción del texto</b>
<b>Docente 1</b>	Solo cuando se convoca a reuniones dentro del horario escolar.
<b>Docente 2</b>	El nivel emocional y mi bienestar no ha habido ninguna dificultad.
<b>Docente 3</b>	Sí, principalmente el estrés, por las diferentes actividades que se cumple día a día.
<b>Docente 4</b>	Sí, por la auditoría de la institución.
<b>Docente 5</b>	No.
<b>Docente 6</b>	Sí, con respecto al estrés que surge al acumularse estas cargas administrativas con las pedagógicas.
<b>Docente 7</b>	No.

**Pregunta 7:** ¿Qué factores le motiva actualmente a continuar con la docencia?

**Tabla: N° Respuesta a la Pregunta 7**

<b>Informantes</b>	<b>Transcripción del texto</b>
<b>Docente 1</b>	Desarrollo personal, Autoconocimiento, Docencia personal.
<b>Docente 2</b>	La satisfacción personal, vocación y satisfacción por el progreso del estudiante.
<b>Docente 3</b>	La pasión por enseñar y compartir conocimientos.
<b>Docente 4</b>	La pasión por mi profesión.
<b>Docente 5</b>	La enseñanza y la actualidad en la que nos desarrollamos para la práctica de la docencia.
<b>Docente 6</b>	El título universitario.
<b>Docente 7</b>	Tener paciencia hacia los estudiantes.

**Pregunta 8:** ¿Cuáles son las principales fuentes de desmotivación en su trabajo diario?

**Tabla: N° Respuesta a la Pregunta 8**

<b>Informantes</b>	<b>Transcripción del texto</b>
<b>Docente 1</b>	Padres de familia problemáticos y su poca empatía. Estudiantes con poco apoyo en casa. Falta de capacitación sobre los cambios en el área educativa
<b>Docente 2</b>	Ninguna.
<b>Docente 3</b>	La excesiva carga de trabajo.
<b>Docente 4</b>	Cuando no existe apoyo entre los compañeros docentes.
<b>Docente 5</b>	La desmotivación de los Padres de familia.
<b>Docente 6</b>	La carga administrativa excesiva y el trato con los padres de familia y estudiantes.
<b>Docente 7</b>	Mayor control de tareas por parte de los padres de familia.

**Pregunta 9:** ¿De qué manera el apoyo directivo o institucional influye en su motivación?

**Tabla: N° Respuesta a la Pregunta 9**

<b>Informantes</b>	<b>Transcripción del texto</b>
<b>Docente 1</b>	Es fundamental su apoyo para continuar con el desarrollo de nuestra labor docente. Nos guían, respaldan, acompañan en el proceso del año lectivo.
<b>Docente 2</b>	El crear un entorno positivo, fomentando la confianza y el compromiso mediante una buena comunicación.
<b>Docente 3</b>	Dando la provisión de recursos y herramientas adecuadas para un trabajo efectivo.

<b>Docente 4</b>	De manera positiva para obtener grandes resultados durante el periodo lectivo.
<b>Docente 5</b>	Con motivación en el desarrollo de las actividades.
<b>Docente 6</b>	Ayuda a estar más motivado en mis actividades y hasta menos estresado en ocasiones.
<b>Docente 7</b>	Tener paciencia, los valores, unión.

**Pregunta 10:** ¿Cree que la institución reconoce y valora suficiente su labor pedagógica como lo percibe?

**Tabla: N° Respuesta a la Pregunta 10**

<b>Informantes</b>	<b>Transcripción del texto</b>
<b>Docente 1</b>	Sí, sin embargo, es importante un incentivo como certificado, bono económico o capacitaciones particulares.
<b>Docente 2</b>	Sí porque recibo el apoyo institucional a través de capacitación, monitoreo y acompañamiento, junto al reconocimiento del buen desempeño
<b>Docente 3</b>	Sí, porque valora el trabajo de cada docente a través de la motivación diaria.
<b>Docente 4</b>	Sí, porque hoy hay apoyo por la autoridad de la institución.
<b>Docente 5</b>	Sí, en la motivación como desarrollo del aprendizaje en los niños.
<b>Docente 6</b>	Sí, lo reconoce y también lo valora por el apoyo evidenciado.
<b>Docente 7</b>	Sí.

## MATRIZ DEL PROCESAMIENTO DE INFORMACIÓN

**Pregunta 1:** ¿Cuánto tiempo lleva trabajando como docente y en qué nivel educativo?

<b>Análisis descriptivo</b>					
<b>Informantes</b>	<b>Transcripción del texto (son respuestas textuales que dijeron los entrevistados)</b>	<b>Enunciado descriptivo parcial (desglosar lo que dijeron)</b>	<b>Enunciado descriptivo sintético (marco teórico)</b>	<b>Codificación y categorización (marco teórico)</b>	
Docente 1	Llevo trabajando siete años en el nivel de Básica Media actualmente.	7 años	Desempeño docente	Experiencia Docente	
Docente 2	En la Unidad Educativa trabajo 10 años y estoy impartiendo clases en el nivel media.	10 años	Desempeño docente		
Docente 3	Yo he trabajado 6 años en la institución en el nivel básica elemental como tutora de 4 años.	6 años	Desempeño docente		
Docente 4	7 años en el nivel elemental.	7 años	Desempeño docente		
Docente 5	El tiempo de 10 años, he trabajado con el nivel Inicial y Primero.	10 años	Desempeño docente		
Docente 6	Llevo trabajando 9 años como docente en el nivel básica media.	9 años	Desempeño docente		
Docente 7	Yo llevo trabajando 3 años en el nivel elemental en la Unidad Educativa "Nuestra Señora de Pompeya".	3 años	Desempeño docente		

**Pregunta 2:** ¿Qué responsabilidades administrativas realiza de manera frecuente en su institución a más de la docencia?

<b>Análisis descriptivo</b>					
<b>Informantes</b>	<b>Transcripción del texto (son respuestas textuales que dijeron los entrevistados)</b>	<b>Enunciado descriptivo parcial (desglosar lo que dijeron)</b>	<b>Enunciado descriptivo sintético (marco teórico)</b>	<b>Codificación y categorización (marco teórico)</b>	
Docente 1	Con parte del consejo ejecutivo en revisar la matriz de auditoría	Miembro del consejo ejecutivo.	Carga administrativa		

	interna. Esta matriz engloba 61 parámetros, agrupada en los diferentes ejes del Colmena (posiblemente Modelo de Gestión).			Rol docente
Docente 2	Las responsabilidades es cumplir las actividades de las comisiones institucionales: Comisión electoral, Comisión de deportes, y la Comisión del Eje Pedagógico Colmena (posiblemente Modelo de Gestión).	Comisiones institucionales	Gestión participativa	
Docente 3	Soy coordinadora de proyectos escolares.	Coordinadora de proyectos escolares.	Carga administrativa	
Docente 4	La comisión de vinculación con la sociedad y eje de gestión del Colmena.	Comisión de Vinculación con la Sociedad y gestión del Colmena (modelo de gestión).	Carga administrativa	
Docente 5	Incluye la elaboración y entrega de planificaciones, el registro de asistencia del alumnado y la carga de calificaciones.	Tareas de documentación pedagógica rutinaria.	Carga administrativa	
Docente 6	Tengo a cargo la comisión de proyectos escolares y también la comisión de seguridad y riesgos.	Comisión de Proyectos Escolares y la Comisión de Seguridad y Riesgos.	Carga Administrativa	
Docente 7	Comisión pedagógica Colmena y Consejo Electoral.	Comisión Pedagógica Colmena (modelo de gestión).	Carga administrativa	

**Pregunta 3:** ¿Considera que las tareas administrativas que realiza son acordes a su rol docente? ¿Por qué?

Análisis descriptivo				
Informantes	Transcripción del texto (son respuestas textuales que dijeron los entrevistados)	Enunciado descriptivo parcial (desglosar lo que dijeron)	Enunciado descriptivo sintético (marco teórico)	Codificación y categorización (marco teórico)
Docente 1	Parcialmente de acuerdo, porque estas tareas deberían ser analizadas y revisadas en grupos según su eje,	Solo está parcialmente.	Carga administrativa	

	así evitar disminuir la labor docente (las clases).			Función docente
Docente 2	Sí, porque considero que las tareas administrativas son una parte importante del rol de un docente.	Forma parte natural de las responsabilidades docentes.	Carga administrativa	
Docente 3	Sí, porque se trabaja proyectos que vinculan a toda la comunidad educativa en el área de robótica.	Proyectos institucionales que integran a la comunidad educativa.	Carga administrativa	
Docente 4	Sí, porque se consideran dentro de la institución.	Forman parte de las obligaciones definidas por la institución.	Carga administrativa	
Docente 5	En parte sí, porque ciertas tareas administrativas como registrar, calificaciones, planificar, dar clases o elaborar informes pedagógicos.	Proceso pedagógico.	Tareas administrativas	
Docente 6	Sí, debido a que los docentes estamos inmersos en el desarrollo de los estudiantes, así como también en su seguridad y bienestar.	Labor administrativa y el acompañamiento integral del estudiante.	Tareas administrativas	
Docente 7	Sí, porque [es] docente tutor.	Acompañamiento docente	Carga administrativa	

**Pregunta 4:** ¿Ha recibido capacitación con los procesos administrativos que lo solicitan?

Análisis descriptivo				
Informantes	Transcripción del texto (son respuestas textuales que dijeron los entrevistados)	Enunciado descriptivo parcial (desglosar lo que dijeron)	Enunciado descriptivo sintético (marco teórico)	Codificación y categorización (marco teórico)
Docente 1	Sí, por parte de una compañera docente de la misma institución.	Capacitación interna y se considera necesario recibir formación oficial del ministerio.	Competencia profesional docente.	

	Sin embargo, se solicitaría también de parte del MINEDUC.			Desarrollo profesional
Docente 2	Sí, para poder desenvolvemos de una mejor manera en lo que la institución y principalmente las autoridades nos indiquen.	Desempeño administrativo	Capacitación docente	
Docente 3	Sí.	Confirma que ha recibido capacitación.	Capacitación docente	
Docente 4	Sí.	Afirma que ha recibido capacitación.	Capacitación docente	
Docente 5	Sí, he recibido capacitación sobre el modelo de planificación como llevar el proceso de calificación.	Capacitación sobre la planificación y procesos de calificación académica.	Capacitación docente	
Docente 6	Sí, al menos dentro de la comisión de seguridad y riesgos.	Capacitación especializada en seguridad y riesgos.	Capacitación docente	
Docente 7	Sí	Confirma que ha recibido capacitación.	Capacitación docente	

**Pregunta 5:** ¿De qué manera la carga administrativa afecta su planificación y práctica pedagógica?

<b>Análisis descriptivo</b>				
<b>Informantes</b>	<b>Transcripción del texto (son respuestas textuales que dijeron los entrevistados)</b>	<b>Enunciado descriptivo parcial (desglosar lo que dijeron)</b>	<b>Enunciado descriptivo sintético (marco teórico)</b>	<b>Codificación y categorización (marco teórico)</b>
Docente 1	De manera que reduce el tiempo destinado a planificar y sobre todo a desarrollar clases de toda la jornada. Si se realiza dentro del horario escolar, interrumpe la	Desarrollo continuo de las clases.	Carga administrativa.	

	continuidad del aprendizaje y enseñanza.			Carga administrativa
Docente 2	Existiendo menos tiempo para la planificación, estrés o agotamiento en los docentes, y limitaciones en la innovación.	Limita las posibilidades de innovar en su práctica pedagógica.	Carga administrativa	
Docente 3	No me ha afectado, porque se disminuyó la presentación de documentación.	No percibe afectaciones.	Práctica pedagógica.	
Docente 4	De ninguna manera, ya que se realiza fuera de las clases escolares.	No afecta su práctica docente	Carga administrativa	
Docente 5	Afecta cuando debemos invertir horas en llenar formularios, informes o registros.	Completando documentos institucionales.	Carga administrativa	
Docente 6	En cuanto al tiempo.	Disminución del tiempo disponible.	Carga administrativa	
Docente 7	Si	No detalla cómo.	Carga administrativa.	

**Pregunta 6:** ¿Ha notado efectos en su bienestar emocional o estrés debido a la cantidad de tareas administrativas?

<b>Análisis descriptivo</b>				
<b>Informantes</b>	<b>Transcripción del texto (son respuestas textuales que dijeron los entrevistados)</b>	<b>Enunciado descriptivo parcial (desglosar lo que dijeron)</b>	<b>Enunciado descriptivo sintético (marco teórico)</b>	<b>Codificación y categorización (marco teórico)</b>
Docente 1	Solo cuando se convoca a reuniones dentro del horario escolar.	Cuando hay reuniones administrativas.	Bienestar emocional	
Docente 2	El nivel emocional y mi bienestar no ha habido ninguna dificultad.	No ha tenido afectaciones emocionales.	Bienestar emocional	

Docente 3	Sí, principalmente el estrés, por las diferentes actividades que se cumple día a día.	Si por diferentes actividades	Carga administrativa	Efectos emocionales
Docente 4	Sí, por la auditoría de la institución.	Sí por la auditoría.	Carga administrativa	
Docente 5	No.	No experimenta efectos emocionales ni estrés.	Carga administrativa.	
Docente 6	Sí, con respecto al estrés que surge al acumularse estas cargas administrativas con las pedagógicas.	Sí debido a las cargas administrativas	Carga administrativa	
Docente 7	No.	No ha sentido efectos emocionales ni estrés relacionados con las tareas administrativas.	Bienestar emocional.	

**Pregunta 7:** ¿Qué factores le motiva actualmente a continuar con la docencia?

Análisis descriptivo				
Informantes	Transcripción del texto (son respuestas textuales que dijeron los entrevistados)	Enunciado descriptivo parcial (desglosar lo que dijeron)	Enunciado descriptivo sintético (marco teórico)	Codificación y categorización (marco teórico)
Docente 1	Desarrollo personal, Autoconocimiento, Docencia personal.	El poder crecer a nivel personal, fortalecer su autoconocimiento profesional.	Motivación Profesional	Motivación intrínseca.
Docente 2	La satisfacción personal, vocación y satisfacción por el progreso del estudiante.	Vocación docente	Vocación docente	
Docente 3	La pasión por enseñar y compartir conocimientos.	Señala que disfruta enseñar y transmitir conocimientos.	Vocación docente	

Docente 4	La pasión por mi profesión.	Su amor por la profesión docente.	Compromiso con la docencia.	
Docente 5	La enseñanza y la actualidad en la que nos desarrollamos para la práctica de la docencia.	Manifiesta que la constante actualización y el dinamismo del contexto educativo.	Motivación laboral	
Docente 6	El título universitario.	Formación universitaria.	Motivación laboral.	
Docente 7	Tener paciencia hacia los estudiantes.	La paciencia y disposición con los estudiantes.	Motivación laboral	

**Pregunta 8:** ¿Cuáles son las principales fuentes de desmotivación en su trabajo diario?

<b>Análisis descriptivo</b>				
<b>Informantes</b>	<b>Transcripción del texto (son respuestas textuales que dijeron los entrevistados)</b>	<b>Enunciado descriptivo parcial (desglosar lo que dijeron)</b>	<b>Enunciado descriptivo sintético (marco teórico)</b>	<b>Codificación y categorización (marco teórico)</b>
Docente 1	Padres de familia problemáticos y su poca empatía. Estudiantes con poco apoyo en casa. Falta de capacitación sobre los cambios en el área educativa	-Conflictos con padres de familia. - Poco apoyo familiar hacia los estudiantes. - Falta de capacitación docente.	Formación docente	Clima laboral
Docente 2	Ninguna.	No percibe fuentes de desmotivación.	Motivación laboral	
Docente 3	La excesiva carga de trabajo.	Sobrecarga laboral.	La carga administrativa	
Docente 4	Cuando no existe apoyo entre los compañeros docentes.	Falta de apoyo entre colegas.	Relaciones laborales deficientes.	

Docente 5	La desmotivación de los Padres de familia.	Falta de interés de los padres.	Baja participación familiar.	
Docente 6	La carga administrativa excesiva y el trato con los padres de familia y estudiantes.	-Exceso de tareas administrativas. - Dificultades en el trato con familias y estudiantes.	Motivación laboral	
Docente 7	Mayor control de tareas por parte de los padres de familia.	Padres controlan excesivamente el trabajo docente.	Motivación laboral	

**Pregunta 9:** ¿De qué manera el apoyo directivo o institucional influye en su motivación?

<b>Análisis descriptivo</b>				
<b>Informantes</b>	<b>Transcripción del texto (son respuestas textuales que dijeron los entrevistados)</b>	<b>Enunciado descriptivo parcial (desglosar lo que dijeron)</b>	<b>Enunciado descriptivo sintético (marco teórico)</b>	<b>Codificación y categorización (marco teórico)</b>
Docente 1	Es fundamental su apoyo para continuar con el desarrollo de nuestra labor docente. Nos guían, respaldan, acompañan en el proceso del año lectivo.	-Guían y respaldan. - Acompañan durante el proceso anual.	Orientación pedagógica	Compromiso laboral docente
Docente 2	El crear un entorno positivo, fomentando la confianza y el compromiso mediante una buena comunicación.	-Entorno positivo. - Fomento de la confianza. -Compromiso. - Buena comunicación.	Clima institucional positivo	
Docente 3	Dando la provisión de recursos y herramientas adecuadas para un trabajo efectivo.	-Provisión de recursos. - Herramientas adecuadas. - Facilita el trabajo.	Motivación laboral.	

Docente 4	De manera positiva para obtener grandes resultados durante el periodo lectivo.	-Influencia positiva. - Facilita buenos resultados.	Apoyo directivo.	
Docente 5	Con motivación en el desarrollo de las actividades.	- Incrementa la motivación. - Facilita el desarrollo de actividades.	Desempeño de las tareas docentes.	
Docente 6	Ayuda a estar más motivado en mis actividades y hasta menos estresado en ocasiones.	- Aumenta motivación. - Disminuye estrés.	Bienestar docente.	
Docente 7	Tener paciencia, los valores, unión.	-Paciencia. - Valores institucionales. - Unión.	Motivación laboral.	

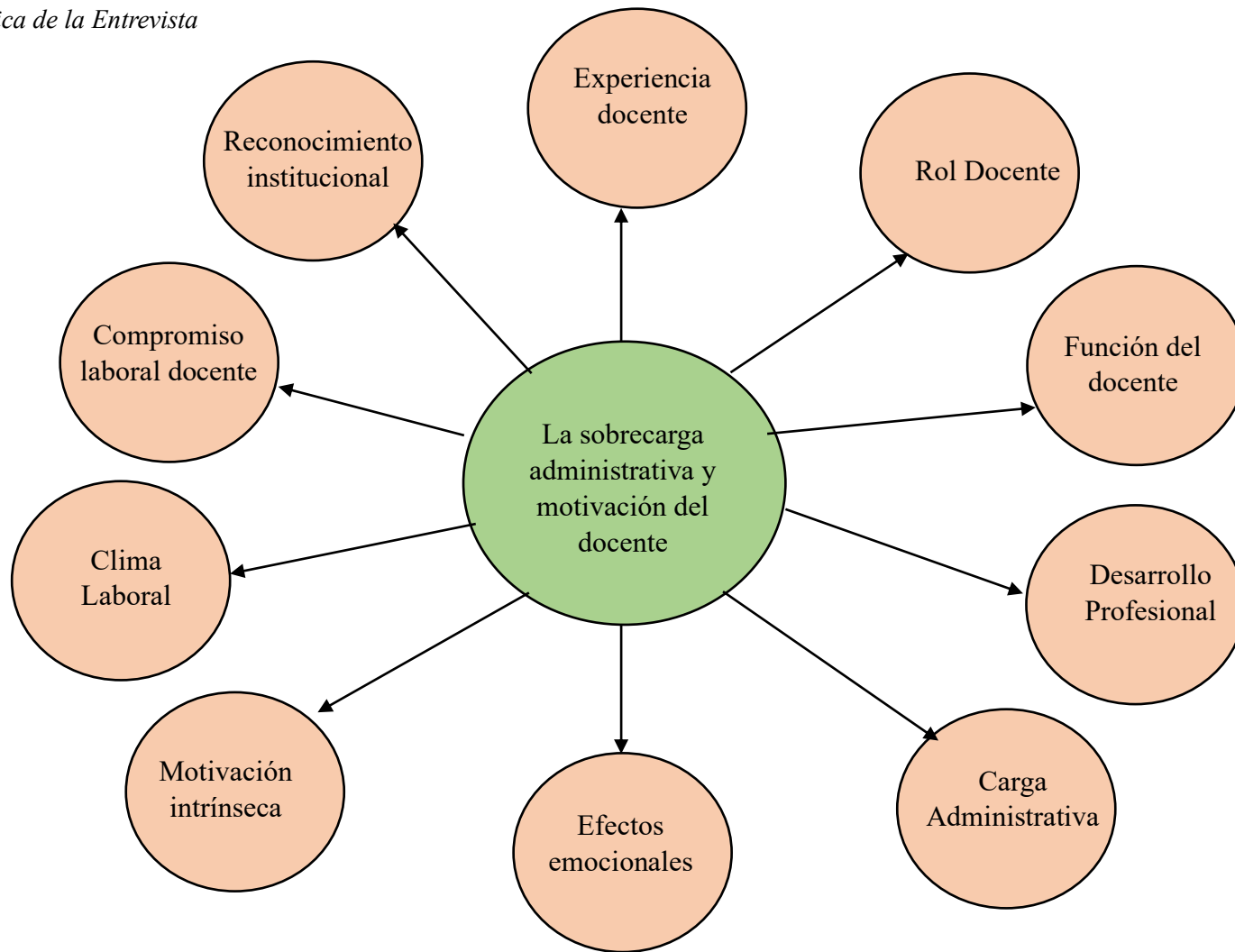
**Pregunta 10:** ¿Cree que la institución reconoce y valora suficiente su labor pedagógica como lo percibe?

<b>Análisis descriptivo</b>				
<b>Informantes</b>	<b>Transcripción del texto (son respuestas textuales que dijeron los entrevistados)</b>	<b>Enunciado descriptivo parcial (desglosar lo que dijeron)</b>	<b>Enunciado descriptivo sintético (marco teórico)</b>	<b>Codificación y categorización (marco teórico)</b>
Docente 1	Sí, sin embargo, es importante un incentivo como certificado, bono económico o capacitaciones particulares.	Sí existe reconocimiento.	Percepción docente	Reconocimiento institucional
Docente 2	Sí porque recibo el apoyo institucional a través de capacitación, monitoreo y acompañamiento, junto al reconocimiento del buen desempeño	Apoyo institucional. Lo percibe a través del reconocimiento del buen desempeño.	Percepción docente.	
Docente 3	Sí, porque valora el trabajo de cada docente a través de la motivación diaria.	Mediante la motivación diaria.	La motivación laboral.	

Docente 4	Sí, porque hoy hay apoyo por la autoridad de la institución.	Si hay apoyo de la autoridad.	Valoración docente	
Docente 5	Sí, en la motivación como desarrollo del aprendizaje en los niños.	Si existe reconocimiento.	Satisfacción profesional	
Docente 6	Sí, lo reconoce y también lo valora por el apoyo evidenciado.	-La institución sí reconoce su labor. - Existe valoración a través del apoyo.	Valoración docente	
Docente 7	Sí.	- Reconocimiento afirmativo sin detalles.	Valoración docente	

**Red semántica de la Entrevista**

*Figura 1. Red semántica de la Entrevista*



*Nota: Presentación de la red semántica de los resultados de la entrevista aplicada a los docentes de la Unidad Educativa "Nuestra Señora de Pompeya" 2025*

## **RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN**

El análisis de resultados de la investigación sobre la sobrecarga administrativa y motivación del docente revela aspectos que impactan de manera directa en la labor educativa. Así los docentes logran ver y abordar los conflictos pedagógicos y también los conflictos administrativos.

Sin embargo, el esfuerzo que suponen las distintas tareas burocráticas que las instituciones educativas les ordenan llevar adelante generan un estrés que actúa en contra de su motivación y bienestar emocional (Sampieri, 2021). A raíz de esto, dispone de menos tiempo para llevar a cabo actividades pedagógicas fundamentales.

En este sentido, el componente macrosocial juega un papel menos influyente que la vocación y el auto- Desarrollo. Es decir, más allá de las políticas educativas, mucho más potente es el deseo de enseñar que se ha impregnado en cada profesional en su trayectoria formativa. Estos resultados reflejan la relevancia de una gestión equilibrada que evite la sobrecarga administrativa y fomente un clima organizacional positivo, para garantizar el bienestar emocional y mejorar la calidad educativa.

### **Experiencia docente**

Respecto al tiempo de labor y nivel educativo, los resultados reflejan una planta docente con una trayectoria estable, con tiempos de servicio entre los 3 y 10 años dentro de la institución. Esta experiencia acumulada abarca diversos niveles desde Inicial hasta Básica Media, lo que otorga a los informantes una visión integral y profunda de las dinámicas escolares en las distintas etapas del desarrollo estudiantil.

### **Rol docente**

En cuanto a las responsabilidades administrativas frecuentes, se identifica que el profesorado asume roles que trascienden la instrucción directa, integrándose plenamente en la gestión participativa de la estructura organizacional. Los docentes desempeñan funciones activas en el consejo ejecutivo, coordinaciones de proyectos y diversas comisiones institucionales, como las de seguridad, deportes y el eje pedagógico Colmena.

### **Función docente**

Sobre la pertinencia de estas tareas, predomina la percepción de que las responsabilidades administrativas son una extensión natural y necesaria del cargo docente, especialmente cuando se vinculan con la tutoría y el bienestar del alumno. Los

entrevistados consideran que estar inmersos en procesos de gestión y seguridad es parte fundamental del acompañamiento integral que requiere el desarrollo de los estudiantes.

### **Desarrollo profesional**

En relación con la capacitación recibida, los hallazgos confirman que existe un acceso generalizado a la formación para ejecutar procesos administrativos y de planificación académica. No obstante, se destaca que gran parte de esta instrucción ha sido de carácter interno o impartida por compañeros, manifestándose una expectativa clara de recibir capacitación formal y especializada directamente del Ministerio de Educación.

### **Carga administrativa**

Al analizar la afectación en la práctica pedagógica, los resultados indican una percepción dividida donde algunos docentes gestionan la documentación fuera del horario de clases para no interrumpir la enseñanza. Por el contrario, otra parte de los docentes señalan que la inversión excesiva de tiempo en llenar formularios y registros reduce significativamente el espacio necesario para la planificación estratégica y limita las posibilidades de innovación en el aula.

### **Efectos en el bienestar emocional**

Respecto a las consecuencias emocionales, se identifica que el estrés y el agotamiento surgen principalmente cuando las tareas administrativas se acumulan con las pedagógicas o durante procesos de auditoría externa. A pesar de esta presión, una parte de los informantes manifiesta haber desarrollado resiliencia, logrando mantener su estabilidad emocional sin reportar dificultades mayores frente a las exigencias del cargo.

### **Motivación intrínseca**

En cuanto a los factores que motivan la continuidad en la docencia, los resultados demuestran que la vocación, la pasión por enseñar y la satisfacción por el progreso de los alumnos son los motores fundamentales de su labor. Esta fuerza interna se complementa con el deseo de desarrollo personal y autoconocimiento, lo que permite al docente mantener su compromiso a pesar de las dificultades externas.

### **Clima laboral**

Sobre las fuentes de desmotivación, el análisis revela que los desafíos externos, como la falta de empatía de los padres de familia y el poco apoyo en el hogar para los estudiantes, impactan negativamente en el ánimo del profesorado. No obstante, el clima

institucional basado en la unión, los valores y el acompañamiento mutuo entre colegas actúa como un factor preventivo que ayuda a reducir la tensión diaria.

### **Compromiso laboral docente**

Al evaluar la influencia del apoyo directivo, se evidencia que este es percibido como una guía fundamental que respalda y acompaña activamente el desarrollo del año lectivo. Los docentes sostienen que una comunicación efectiva y un entorno de confianza fomentado por las autoridades no solo incrementan la motivación, sino que facilitan la obtención de mejores resultados educativos.

### **Reconocimiento institucional**

Finalmente, en lo que respecta a la valoración de la labor pedagógica, los docentes sienten que la institución reconoce su desempeño mediante el monitoreo constante y la motivación diaria. A pesar de esta percepción positiva, surge la sugerencia colectiva de fortalecer este reconocimiento mediante incentivos más tangibles, tales como bonos económicos, certificados oficiales o acceso a capacitaciones particulares externas.

## **CONCLUSIONES**

- Se concluye que el contenido teórico permite entender acerca de la sobrecarga administrativa y como incide en la motivación del docente, afectando su bienestar y desempeño profesional, lo que resalta la importancia de implementar acciones institucionales que equilibren responsabilidades y favorezcan un clima laboral positivo.
- La sobrecarga administrativa afecta la motivación de los docentes, reduce el tiempo para la planificación y aumenta el estrés laboral. Impactando en la calidad del proceso educativo, los docentes se ven forzados a dedicar más tiempo a tareas administrativas, resaltando la necesidad de disminuir la carga laboral, para mejorar la motivación docente y, por ende, la calidad educativa.
- El apoyo institucional y directivo es fundamental para la motivación del docente, en su formación continua y un entorno de trabajo positivo, fortalece el compromiso y el bienestar laboral. Se sienten valorados y mantienen mayor motivación, por ello, no se deben limitar los procesos fundamentales que se basan en la planificación, la innovación educativa y en el acompañamiento a los estudiantes.

## **RECOMENDACIONES**

- Realizar estudios que permitan profundizar la relación entre la sobrecarga administrativa y la motivación del docente, valorando la eficiencia de acciones institucionales orientadas a disminuir la carga laboral, con el fin de mejorar el clima organizacional dentro de la institución educativa.
- La institución educativa debe revisar y simplificar los procesos administrativos, delimitando las tareas docentes y administrativas, a fin de reducir la carga burocrática y permitir que el profesorado concentre su tiempo autónomo en la enseñanza.
- Fortalecer el desempeño laboral docente mediante la implementación de talleres, seminarios y cursos de capacitación, orientados a los procesos fundamentales, como la planificación educativa, la innovación pedagógica y el acompañamiento estudiantil.

## Referencias

- Alanoğlu, M., & Demirtaş, Z. (2025). La burocracia escolar y su impacto en la satisfacción docente. *Journal of Educational Administration*, 10(4), 123-145.
- Cárdenas-Tapia, R. (2022). Consideraciones sobre el liderazgo directivo en la gestión educativa y su impacto en la calidad escolar. *Educational Leadership Journal*, 28(2), 32-47.
- Cassany, D. (2023). *Enseñar lengua*. Barcelona: Graó.
- Ciprés, F. (2024). La integración de herramientas tecnológicas en la práctica pedagógica. *Education and Technology Review*, 9(1), 39-51.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2024). The 'what' and 'why' of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268. [https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104\\_01](https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01)
- Dahlberg, G., & Moss, P. (2022). Pedagogical documentation is a tool for reflective practice in education. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 68(3), 88-102.
- Department for Education. (2023). Reducing the administrative burden on teachers. UK Government Report. Retrieved from <https://www.gov.uk/reducing-admin-burden>
- Department of Education of NSW. (2024). Audit of administrative tasks in education: A comprehensive report. New South Wales Department of Education. Retrieved from <https://www.nsw.gov.au/education-reports>
- Education Support. (2024). Teacher Wellbeing Index 2024. Retrieved from <https://www.educationsupport.org.uk/reports/teacher-wellbeing-index>
- Elston, D. (2025). Organizational capacity in public sector overburden: A case study. *Public Administration Review*, 35(2), 102-116.
- Fauzan, A., & colleagues. (2023). The humanistic approach to education and its relationship to teacher motivation. *Journal of Educational Theory*, 25(1), 15-27.
- Franco-López, R. (2024). Modelos de motivación para el personal docente en contextos educativos. *Journal of Educational Policy*, 12(3), 1-11.

- García, M., Sánchez, E., & Pérez, R. (2025). La formación docente continua y su impacto en la mejora educativa: Un análisis de percepciones. *International Journal of Teacher Education*, 21(2), 45-60.
- Gómez, J., Rodríguez, R., & Martínez, L. (2023). Coping with administrative tasks: A cross-country analysis of teacher stress. *Educational Management Journal*, 19(3), 2-16.
- Hernández, F., Pérez, J., & Díaz, R. (2023). Bienestar laboral y su relación con el desempeño docente: Un estudio de caso. *Journal of Professional Well-being*, 15(1), 71-82.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2023). *Metodología de la investigación* (7th ed.). McGraw-Hill.
- Hurtado, J., & Borbor, M. (2025). Las relaciones laborales en el ámbito educativo: Un análisis desde la gestión escolar. *Educational Studies Review*, 5(2), 44-59.
- Kurrle, M. (2025). Well-being in teaching: Exploring the emotional health of educators. *Journal of Teacher Education*, 31(4), 45-58.
- Lucero, A. (2025). Carga administrativa y su relación con la satisfacción laboral docente. *Journal of Education and Work*, 18(1), 75-89.
- Mantilla-Crespo, E. (2024). Inclusive leadership in schools: A strategy for improving teacher quality and education equity. *Journal of Educational Equity*, 12(1), 34-46.
- Martínez, M. (2023). Motivación y desempeño docente: La influencia del apoyo institucional. *Teacher Development Journal*, 16(3), 4-18.
- Ministry of Education, Culture, and Sports. (2025). *Tiempo para Ser Docente: Reducción de tareas administrativas en las escuelas*. Retrieved from <https://www.mineduc.gob.ec/tiempoparasedocente>
- Ministry of Education of Ecuador. (2024). *La ampliación de la cobertura educativa y su impacto en la carga administrativa docente*. Ministry of Education Report. Retrieved from <https://www.educacion.gob.ec>

- Moreira Andrade, A., & Cajape Alcívar, V. (2024). La capacitación docente y la inclusión educativa en el ámbito escolar. *Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva*, 15(2), 48-59.
- Murillo, F. (2023). Condiciones laborales y motivación docente en América Latina. *Latin American Journal of Education Studies*, 17(3), 34-45.
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2023). *Políticas y directrices para la gestión educativa: Promoviendo el bienestar docente y la calidad educativa* (p. 46). <https://educacion.gob.ec/documentos/politicas-y-directrices-gestion-educativa-2021.pdf>
- Nwoko, D., et al. (2023). Demandas laborales crecientes y su impacto en la motivación de los docentes. *Journal of Educational Psychology*, 14(4), 155-170.
- OECD. (2025). TALIS 2024: Teacher and learning international survey. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/12345678>
- ONU. (2022). *Políticas educativas inclusivas y participación docente para entornos de trabajo propicios*. <https://www.un.org/pt/node/210739>
- RAND Corporation. (2024). Teacher stress and workload in the United States: A national survey. RAND Education Report. Retrieved from <https://www.rand.org/teacher-stress-2024>
- Rodríguez-Gudiño, M., Jenaro, C., & Castaño-Calle, J. (2023). La formación docente y su impacto en la actitud frente a la diversidad. *Journal of Teacher Education and Practice*, 10(2), 264-277.
- Shen, Y., et al. (2025). Administrative burden and teacher burnout: A multinivel study. *Teaching and Teacher Education*, 27(3), 120-135.
- Tsubono, K., et al. (2023). Teacher workload and stress levels significantly increased in the third year of the COVID-19 pandemic. *Journal of Teacher Stress*, 13(1), 1-5.
- UNESCO. (2025). Informe global sobre la educación: Carga administrativa y su impacto en la motivación docente. Retrieved from <https://www.unesco.org/en/teachers>

- UNESCO & Teacher Task Force. (2024). Recommendations for improving teacher working conditions. UNESCO Report. Retrieved from <https://www.unesco.org/teachers-reports>
- Wang, J., et al. (2025). Impact of administrative workload on teacher motivation in China. *BMC Psychology*, 14(2), 34-42.
- Yáñez Lucero, M., et al. (2025). La carga administrativa docente y su efecto en la calidad educativa. *Journal of Educational Studies*, 22(1), 5-15.
- Zink, K., Knill, C., & Steinebach, U. (2024). The challenge of excessive bureaucracy in public sector organizations. *Public Management Review*, 23(4), 101-115.
- Zarzosa, G. (2025). Desempeño docente y sus efectos en la calidad educativa. *Journal of Educational Research*, 30(1), 57-69.