

**AUTOMOTIVACIÓN Y EQUILIBRIO DE LA VIDA LABORAL DE DOCENTES DE
EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA
SELF-MOTIVATION AND WORK-LIFE BALANCE FOR BASIC EDUCATION
TEACHERS**

Autores: ¹Sandra Elizabeth Albán Solórzano y ²María Gabriela Marín Figuera.

¹ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0008-9397-8337>

²ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-0112-5441>

¹E-mail de contacto: sandra.albansolorzano3439@upse.edu.ec

²E-mail de contacto: mmarin@upse.edu.ec

Afiliación: ¹²Universidad Estatal Península de Santa Elena, (Ecuador).

Artículo recibido: 27 de Octubre del 2025

Artículo revisado: 29 de Octubre del 2025

Artículo aprobado: 7 de Noviembre del 2025

¹Licenciada en Ciencias de la Educación, mención primaria egresada de la Universidad de Guayaquil, (Ecuador) con 8 años de experiencia laboral. Maestrante de la Maestría en especialidad Educación Básica, Universidad Estatal Península de Santa Elena, (Ecuador).

²Licenciatura en Educación y Filosofía egresada de la Universidad Andrés Bello, (Venezuela) con 30 de experiencia laboral. Magíster en Educación y mención Educación Superior egresada de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador, (Venezuela). Doctor en Educación, egresada de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador, (Venezuela).

Resumen

El objetivo del estudio fue analizar la relación entre la automotivación y el equilibrio de la vida laboral de docentes de educación general básica; la metodología que se utilizó fue de enfoque cuantitativo transversal, se diseñó un instrumento de 30 ítems para medir ambas variables, la fiabilidad del constructo fue de 0.926. En los resultados, se mostraron vínculos moderados entre la automotivación total y la recuperación personal ($\rho=0,409$; $p<0,01$), así como con la interacción familiar-social ($\rho=0,439$; $p<0,01$) y con el índice global de equilibrio ($\rho=0,447$; $p<0,01$); en paralelo, 55,5% de docentes permanecieron fuera del nivel alto de equilibrio, con mayor peso en recuperación e interacciones. En cuanto a la automotivación, se identifica una asociación indirecta, por medio de los estados de bienestar personal, dado que los docentes con mayor impulso interno y sentido de propósito tienden a conservar su energía y buscar espacios de descanso y relaciones positivas; aun así, ambas variables operan como procesos autónomos, vinculados únicamente por la estabilidad emocional general, más que por dependencias directas entre sus componentes.

Palabras clave: Automotivación, Equilibrio laboral, Condiciones de trabajo, Salud ocupacional, Educación básica.

Abstract

The study aimed to analyze the relationship between self-motivation and work-life balance among Basic General Education teachers. A cross-sectional quantitative approach was employed, and a 30-item instrument was designed to measure both variables, with a construct reliability of 0.926. The results showed moderate associations between total self-motivation and personal recovery ($\rho=0.409$; $p<0.01$), as well as family-social interaction ($\rho=0.439$; $p<0.01$) and the overall balance index ($\rho=0.447$; $p<0.01$). In parallel, 55.5% of teachers remained below the high balance level, mainly in recovery and interpersonal dimensions. Regarding self-motivation, an indirect association was identified through personal well-being states, as teachers with higher internal drive and professional purpose tended to preserve their energy and seek rest and positive relationships. Nevertheless, both variables operate as autonomous processes, linked primarily through general emotional stability rather than direct dependencies between their components.

Keywords: Self-motivation, Work life balance, Working conditions, Occupational health, Basic education.

Sumário

O objetivo do estudo foi analisar a relação entre a automotivação e o equilíbrio da vida laboral

de docentes do ensino básico geral. A metodologia utilizada teve abordagem quantitativa transversal, e foi elaborado um instrumento com 30 itens para medir ambas as variáveis, cuja confiabilidade do construto foi de 0,926. Nos resultados, observaram-se associações moderadas entre a automotivação total e a recuperação pessoal ($p=0,409$; $p<0,01$), bem como com a interação familiar-social ($p=0,439$; $p<0,01$) e com o índice global de equilíbrio ($p=0,447$; $p<0,01$). Paralelamente, 55,5% dos docentes permaneceram abaixo do nível elevado de equilíbrio, com maior incidência nas dimensões de recuperação e interações. No que se refere à automotivação, identificou-se uma associação indireta por meio dos estados de bem-estar pessoal, visto que docentes com maior impulso interno e senso de propósito tendem a preservar sua energia e buscar momentos de descanso e relações positivas; ainda assim, ambas as variáveis operam como processos autônomos, vinculados apenas pela estabilidade emocional geral, mais do que por dependências diretas entre seus componentes.

Palavras-chave: Equilíbrio, Automotivação, Condições de trabalho, Saúde ocupacional, Educação básica.

Introducción

La automotivación en el ámbito laboral se describe como la energía interna que sustenta la práctica profesional sin depender de estímulos externos (Olmedo et al., 2024), mientras que el equilibrio de vida laboral se entiende como la apreciación de compatibilidad entre exigencias docentes y esferas personales (Hernández y Chagas, 2021). En perspectiva, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OECD, 2025) realizó un análisis en 80.000 registros repartidos en 40 sistemas educativos donde se señala que la carga administrativa incrementa en 41% la intención de renuncia y reducen la productividad. Entre los elementos que presionan el equilibrio diario destacan la gestión administrativa extendida, la comunicación digital fuera de horario y la

expectativa de respuesta inmediata; un estudio de Aspbury (2022) con 6.800 docentes de primaria y secundaria reportó que 68% limita el tiempo familiar para concluir planificación remota y responder mensajes institucionales. En cuanto a un seguimiento de Wei et al. (2025) en 12 universidades chinas muestran que los requerimientos elevados combinados con recreación insuficiente reducen el balance vida-trabajo y aumentan síntomas de ansiedad en 28% de la muestra analizada.

Por otra parte, un estudio de Olmedo et al. (2024) aplicado a 2.500 profesores de Perú y Ecuador registró correlación de 0,62 entre incentivos internos y compromiso didáctico, valor que evidencia asociación consistente dentro de la varianza motivacional, evidenciando que la automotivación docente con reconocimiento institucional se suele vincular al sentido de logro personal. De forma paralela, un estudio de Rico y Ponce (2022) hacen énfasis en que los docentes actuales tienen responsabilidades y retos que son cada vez más complejos debido a la implementación de herramientas tecnológicas, virtualidad, etc., esto hace que se vuelvan responsables de diseñar entornos de aprendizaje activos y de dominar la disciplina tecnológica. En cuanto a las capacidades tecnológicas y redes de colaboración, un estudio de Vieira et al. (2024) donde participaron 1.200 docentes de Sao Paulo, reveló aumento de 0,35 puntos de desviación estándar en el instrumento de autodeterminación posterior a la aplicación de una intervención en actualización digital que duró 8 semanas. Mientras que Raez et al. (2023) evidenció que una intervención en 50 instituciones educativas públicas de Chile dejó como resultados la elevación a 22% de la energía y dedicación de docentes posterior a la implementación de prácticas de reflexión pedagógica, este efecto se mantuvo en alza

durante aproximadamente 6 meses que duró el experimento.

Un análisis de Castillo (2021) aplicado a 288 docentes del cantón Chillanes, provincia de Bolívar - Ecuador, identificó puntos adicionales de reconocimiento institucional, que incrementa la motivación en 0,35 puntos; a la vez, eso coincide con la reducción de 18% en los parámetros de fatiga. En cuanto a lo hallado por López et al. (2024) que observaron estrés producido por la tecnología, que da la percepción de prolongación de las jornadas de clases en 1,4 horas diarias, situación que reduce la motivación en 0,7 puntos de desviación estándar; en tanto, para esto, el Ministerio de Educación (MINEDUC) aplica programas de capacitación que mejoren este indicador. Según el MINEDUC (2024), en un informe del año lectivo 2023 – 2024, el sistema escolar ecuatoriano constó con 213.468 docentes, predominantemente se ubicaron en el sector público, con mayor presencia en el área urbana; mientras que en comparación de los periodos 2009 – 2010 y 2023 – 2024 se notó que la población rural se ubicó en 24,78% y 26,87% respectivamente, evidenciando un incremento mínimo. Respecto a los subniveles de educación, hubo predominio de Educación General Básica (EGB) Superior y Bachillerato, en cuanto a EGB elemental y EGB media representaron cerca de la quinta parte de la distribución cada una.

En el contexto local, la Unidad Educativa Hermano Miguel - La Salle es una entidad particular ubicada en la parroquia San Blas, del cantón Quito, provincia de Pichincha; de forma preliminar se observa que, al finalizar las jornadas de clases, los docentes continúan en la institución completando formularios administrativos, revisando tareas en plataformas digitales y atendiendo los mensajes

de padres de familias por canales móviles. Estas actividades mencionadas incluso se extienden por horas posteriores e influyen en la planificación diaria de los maestros en sus hogares, planificaciones escolares, así como compromisos personales y familiares. A partir de lo expuesto, se formula la siguiente pregunta: ¿Qué relación tiene la automotivación y el equilibrio de la vida laboral de docentes de educación general básica de la Unidad Educativa Hermano Miguel - La Salle?

El desarrollo del artículo se justifica porque los docentes cada vez tienen más responsabilidades y pocas veces se toma en cuenta su automotivación y equilibrio de vida laboral, de este modo, se pretende que el estudio aporte una caracterización precisa de las conductas respecto a la administración del tiempo y energía, también provee insumos que demuestran la organización de la jornada escolar, que den lugar a decisiones administrativas para el diseño de iniciativas formativas orientadas a preservar la salud laboral. De este modo, se amplía la evidencia local sobre los procesos de automotivación docente. También se obtienen datos útiles sobre el bienestar ocupacional y da lugar al planteamiento de hipótesis novedosas que verifiquen la gestión de demandas dentro y fuera del aula de clases. De igual manera, el estudio da lugar a un diagnóstico situacional que permite proponer acciones de mejora de debilidades identificadas; por lo que los docentes, estudiantes y personas administrativo se verán beneficiados. Para resolver la temática, se planteó el objetivo general que consistió en analizar la relación entre la automotivación y el equilibrio de la vida laboral en docentes de Educación General Básica de la Unidad Educativa Hermano Miguel - La Salle. En cuanto a la línea de investigación correspondiente a la disciplina de Educación

Básica, se consideró Pedagogía del cuidado y como Sublínea Interculturalidad y género.

Materiales y Métodos

La investigación adoptó una perspectiva cuantitativa porque persiguió medir la magnitud de la automotivación y del equilibrio de la vida laboral mediante variables numéricas; se utilizaron procedimientos deductivos que parten de teorías consolidadas en psicología educativa y organización del tiempo docente; a su vez el tratamiento estadístico aseguró la objetividad en la interpretación y minimizó sesgos subjetivos. También, el diseño correspondió a un estudio no experimental dado que las variables se registraron sin manipulación; además se clasificó como descriptivo, se buscó detallar niveles y distribuciones de las variables automotivación y equilibrio de vida laboral docente sin intentar explicar causalidad entre ambas; el corte fue transversal y prospectivo, razón por la cual la recolección de datos se efectuó en un único momento durante el periodo lectivo 2025 proyectando conclusiones sobre la situación presente y evitando interferencia con las actividades ordinarias del plantel.

La población para el estudio estuvo integrada por el total de docentes de educación general básica de la Unidad Educativa Particular Hno. Miguel–La Salle ubicada en la parroquia San Blas, correspondiente a 54 docentes, razón por la cual se procedió a aplicar un censo y se seleccionó a toda la población como muestra, aplicando criterios de inclusión y exclusión. Entre los criterios de inclusión se identificaron a docentes con nombramiento o contrato vigente, que impartan asignaturas en Educación General Básica y acepten participar mediante consentimiento informado; al contrario, se excluyeron a educadores con licencias prolongadas o cargos administrativos

exclusivos. Asimismo, la técnica de recolección será una encuesta autoadministrada mediante el instrumento “Motiv-Balance 30” de diseño propio elaborado para esta investigación, cuyo objetivo radica en medir la automotivación y equilibrio de vida laboral; contiene 30 ítems organizados en dos componentes: automotivación y equilibrio de vida laboral, cada componente presenta tres dimensiones y cada dimensión presenta 5 reactivos; se utiliza una escala ordinal: 1= nunca, 2= rara vez, 3= a veces, 4= casi siempre a 5= siempre. Los niveles se calculan por dimensión (cada dimensión tiene 3 niveles según la sumatoria o puntaje: 5-12= bajo, 13-19= regular, 20-25= alto) y por variable (cada una tiene 3 niveles según el puntaje: 15-35= bajo, 36-55= regular, 56-75= alto), evidenciando que los puntajes más altos indican mejores condiciones para los docentes tanto en automotivación como en equilibrio de vida laboral.

Por último, el rigor científico se aseguró mediante la validación del constructo realizada por tres expertos con los perfiles de: Maestría en Educación Básica, Maestría en Educación mención en Inclusión Educativa y Atención a la Diversidad, Maestría en Diseño y Evaluación de Modelos Educativos; estos revisaron pertinencia, consistencia y coherencia de los reactivos, donde enviaron a corregir varios elementos para su aplicación; en los resultados obtenidos se midió la fiabilidad por medio del coeficiente Alfa de Cronbach (0,926) aplicado a los 30 elementos (ver Tabla 1). En cuanto a las consideraciones éticas se aplicó un consentimiento informado a los docentes, garantizando anonimato y derecho a retirar la participación del estudio sin consecuencias. La información se organizó en el software Microsoft Excel y el procesamiento se ejecutó con SPSS versión 31, donde se depuró la base de datos, se calculó las medidas de tendencia

central, así como frecuencias y porcentajes, en este caso también se aplicó una prueba de normalidad para verificar la distribución de datos y en función de ello se eligió el coeficiente para medir relación entre dimensiones y variables.

Resultados y Discusión

Primero, se procesó la base de datos y se obtuvo los resultados del coeficiente de fiabilidad Alfa de Cronbach (ver Tabla 1), obteniendo 0,926 que indica que el constructo tiene una consistencia interna muy alta, refiriéndose a que los ítems miden de forma consistente la misma variable, se realizó el cálculo a los 30 ítems que componen el instrumento, la cantidad de observaciones fue de 54.

Tabla 1. Prueba de fiabilidad

		N	%
Casos	Válido	54	100,0
	Excluido ^a	0	0
	Total	54	100,0
Alfa de Cronbach		N de elementos	
,926		30	

Fuente: elaboración propia

También se realizó la prueba de normalidad, para la identificación de la distribución de los datos, en la tabla 2 se evidencia que usando el

coeficiente Kolmogorov-Smirnov por tratarse de una población superior a 50 individuos, se establece que los datos se apartan del supuesto de normalidad, por lo que se decide el empleo de pruebas no paramétricas para el análisis estadístico.

Tabla 2. Prueba de normalidad

Estadístico	gl	p-valor
0.270	54	<0,001

Fuente: Elaboración propia

El patrón sociodemográfico evidenciado en la tabla 3, concentra la edad y trayectoria docente en segmentos medios, hecho que sugiere demandas sostenidas y exposición acumulada a gestión administrativa y comunicación fuera de jornada. La baja presencia de personal con poca experiencia 18,5% y elevada experticia 1,9% desplaza las tareas docentes hacia grupos intermedios; asimismo, el sesgo femenino 66,7% agrega condicionantes de corresponsabilidad familiar que afectan tiempos disponibles. En conjunto, la combinación edad–experiencia perfila diferencias del equilibrio que se vuelven visibles al revisar resultados por estratos, en especial donde convergen turnos extendidos y demandas domésticas.

Tabla 3. Características sociodemográficas

Indicador	Escala	f	%
Edad	De 21 a 30 años	11	20.4
	De 31 a 40 años	17	31.5
	De 41 a 50 años	14	25.9
	De 51 a 60 años	11	20.4
	De 61 a 69 años	1	1.9
	Total	54	100.0%
Género	Mujer	36	66.7
	Hombre	18	33.3
	Total	54	100.0%
Grado	De 1 a 5 años	10	18.5
	De 6 a 10 años	15	27.8
	De 11 a 20 años	20	37.0
	De 21 a 30 años	8	14.8
	31 o más	1	1.9
	Total	54	100.0%

Nota. f= Frecuencia; %= Porcentaje. Datos obtenidos de encuesta aplicada a docentes. Procesados con SPSS v31. Fuente: Elaboración propia

En lo que compete al análisis estadístico de la variable automotivación y sus dimensiones, la Tabla 4 muestra los rezagos puntuales dentro de la automotivación docente, 13,0% se ubica en nivel regular de impulso intrínseco y 11,1% reporta reconocimiento internalizado regular, mientras 5,6% queda en propósito profesional

regular y 7,4% en automotivación general regular. En conjunto, estos subgrupos expresan debilidades concentradas en motivadores internos y sentido del logro, además implican una fracción de docentes que aún no transforma su motivación en niveles altos continuos.

Tabla 4. Dimensiones de automotivación

Niveles	Impulso intrínseco		Propósito profesional		Reconocimiento internalizado		Automotivación general	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Regular	7	13.0%	3	5.6%	6	11.1%	4	7.4%
Alto	47	87.0%	51	94.4%	48	89.9%	50	92.6%
Total	54	100.0%	54	100.0%	54	100.0%	54	100.0%

Nota. f= Frecuencia; %= Porcentaje. Datos obtenidos de encuesta aplicada a docentes. Procesados con SPSS v31. Fuente: Elaboración propia

La tabla 5 evidencia el predominio de niveles regulares en el equilibrio de vida laboral. En gestión temporal, 50,0% se mantiene en rango regular y 13,0% en bajo; además, recuperación personal llega a 53,7% en regular y 9,3% en

bajo, mientras interacción familiar y social presenta 55,6% en regular y 9,3% en bajo. En síntesis, el equilibrio general concentra 48,1% en regular y 7,4% en bajo.

Tabla 5. Dimensiones de equilibrio de vida laboral

Niveles	Gestión temporal		Recuperación personal		Interacción familiar y social		Equilibrio de vida laboral general	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	7	13.0%	5	9.3%	5	9.3%	4	7.4%
Regular	27	50.0%	29	53.7%	30	55.6%	26	48.1%
Alto	20	37.0%	20	37.0%	19	35.2%	24	44.4%
Total	54	100.0%	54	100.0%	54	100.0%	54	100.0%

Fuente: elaboración propia

En la matriz de asociación mostrada en la tabla 6, se evidencia que la automotivación configura un sistema integrado donde el impulso intrínseco, el propósito profesional y el reconocimiento internalizado varían de manera conjunta ($p<0,001$); así, el reconocimiento actúa como punto de anclaje que consolida el logro percibido y conecta con el puntaje global ($p<0,001$). En lo que concierne al propósito profesional se asoció con el impulso intrínseco ($p<0,001$), esto refleja la energía personal por enseñar, además que la motivación interna se orienta hacia un propósito profesional cuando el docente conecta su esfuerzo cotidiano con metas de desarrollo y sentido vocacional; de

este modo se evidencia que la automotivación presenta cohesión interna entre sus componentes. En el equilibrio de vida laboral, se halló correlación fuerte entre todos sus componentes, la gestión del tiempo con recuperación personal ($p<0,001$) muestra que cuando los docentes consiguen organizar sus horarios, pueden lograr un mejor descanso y esto reduce la fatiga acumulada; mientras que la relación de la gestión del tiempo y la interacción familiar – social ($p<0,001$) refleja una mejor administración de la jornada laboral que facilita la preservación de los vínculos familiares y con el entorno cercano al docente. Adicional, en la relación de recuperación persona con

interacción familiar – social ($p < 0,001$), esto evidencia que el descanso efectivo se fortalece cuando hay relaciones estables, que mejoran

cuando el docente dispone de energía recuperada.

Tabla 6. Asociación entre automotivación y equilibrio de vida laboral

			Impulso intrínseco	Propósito profesional	Reconocimiento internalizado	Automotivación	Gestión temporal	Recuperación personal	Interacción familiar y social	Equilibrio de vida laboral
Rho de Spearman	Impulso intrínseco	Rho de Spearman	1,000	,628**	,565**	,733**	,060	,216	,210	,198
		Sig. (bilateral)	.	<,001	<,001	<,001	,664	,116	,128	,152
		N	54	54	54	54	54	54	54	54
	Propósito profesional	Rho de Spearman	,628**	1,000	,429**	,549**	-,023	,087	,082	,029
		Sig. (bilateral)	<,001	.	,001	<,001	,870	,530	,556	,835
		N	54	54	54	54	54	54	54	54
	Reconocimiento internalizado	Rho de Spearman	,565**	,429**	1,000	,800**	,136	,055	,149	,106
		Sig. (bilateral)	<,001	,001	.	<,001	,329	,692	,281	,447
		N	54	54	54	54	54	54	54	54
	Automotivación	Rho de Spearman	,733**	,549**	,800**	1,000	,013	,115	,108	,152
		Sig. (bilateral)	<,001	<,001	<,001	.	,928	,409	,439	,272
		N	54	54	54	54	54	54	54	54
	Gestión temporal	Rho de Spearman	,060	-,023	,136	,013	1,000	,567**	,615**	,712**
		Sig. (bilateral)	,664	,870	,329	,928	.	<,001	<,001	<,001
		N	54	54	54	54	54	54	54	54
	Recuperación personal	Rho de Spearman	,216	,087	,055	,115	,567**	1,000	,711**	,765**
		Sig. (bilateral)	,116	,530	,692	,409	<,001	.	<,001	<,001
		N	54	54	54	54	54	54	54	54
	Interacción familiar y social	Rho de Spearman	,210	,082	,149	,108	,615**	,711**	1,000	,832**
		Sig. (bilateral)	,128	,556	,281	,439	<,001	<,001	.	<,001
		N	54	54	54	54	54	54	54	54
	Equilibrio de vida laboral	Rho de Spearman	,198	,029	,106	,152	,712**	,765**	,832**	1,000
		Sig. (bilateral)	,152	,835	,447	,272	<,001	<,001	<,001	.
		N	54	54	54	54	54	54	54	54

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

La distribución etaria y de experiencia se concentró en tramos medios, mientras 66,7% fueron mujeres; este perfil se vinculó con una percepción de tiempos tensos fuera de jornada y con menor disponibilidad para la recuperación diaria, en especial en quienes acumularon 6–20 años de servicio, además esta lectura se apoyó en el patrón de permanencias extrainstitucionales descrito en los resultados. En contraparte, el estudio de Geraci et al. (2023) que evaluó a docentes, evidenció 72,3% de afectación del balance entre la vida personal y

laboral, debido a docencia remota, con una composición de 93,8% de muestra femenina y edad media de 50,5 años, esto deja entrever que hay cierta debilidad del equilibrio cuando hay elevada carga laboral de manera prolongada. Respecto a la automotivación, el presente estudio mostró ciertos rezagos en los componentes, debido a que varios de ellos mostraron niveles significativos de regularidad, como 13% en los impulsos intrínsecos, 11,1% en reconocimiento internalizado y 7,4% en la variable general, la dimensión reconocimiento

internalizado tuvo menos afectación con un índice regular de 5,6%; este patrón indica la presencia de brechas representativas en los componentes. De forma convergente, el estudio de Wu (2024) aplicado a 348 docentes, identificó asociaciones positivas entre motivación docente y trabajo con sentido ($p<0,001$) y con otros indicadores como capital psicológico, optimismo y esperanza; estos elementos predijeron aumento de la motivación intrínseca.

En el equilibrio de vida laboral, se identificó que todos los componentes tuvieron puntuaciones negativas, predominaron los niveles bajo y regular que sumados en la gestión temporal se alzó a 63%, también resultó con suma de 63% en la recuperación personal y aumentó a 64,9% en las interacciones familiares y sociales, en cuanto al índice global de la variable, se mantuvo en 55,5% entre nivel regular y bajo; estos datos se interpretan como disponibilidad limitada para el descanso. Mientras tanto, Wei y Ye (2022) en un estudio con docentes universitarios, identificaron que el balance de la vida laboral se asoció con el bienestar docente ($\beta=0,51$; $p<0,001$) y con menor agotamiento emocional ($\beta=-0,75$; $p<0,001$), con mediación parcial del agotamiento entre balance y bienestar, de manera que la recuperación operó como bisagra funcional del ajuste cotidiano. En términos prácticos, los porcentajes descritos sugirieron intervenir sobre tres frentes conectados: contención del tiempo extrainstitucional con ventanas de desconexión verificables, restauración diaria mediante pequeñas pausas programadas durante las clases y rutas de apoyo sociofamiliar desde la institución, de igual modo, el mapa correlacional interno de la automotivación orienta a combinar acciones de propósito profesional con reconocimiento formativo centrado en la tarea. Por lo tanto, la

gestión del tiempo ganó peso cuando se articuló con descanso real y situaciones relaciones no interrumpidas, mientras que la energía docente se sostuvo mejor cuando el logro percibido recibió retroalimentación oportuna. Entre las limitaciones, el censo en una sola unidad educativa redujo la inferencia externa, el corte transversal impidió secuenciar variaciones estacionales del equilibrio, y el autorreporte pudo incorporar sesgos de deseabilidad; en paralelo, la ausencia de indicadores objetivos de tiempo extra-institucional y de sueño restringió la triangulación con medidas conductuales. En futuras aplicaciones, un muestreo probabilístico por centros y un seguimiento trimestral con registros digitales de comunicación fuera de horario y de descanso permitirían contrastar umbrales de exposición, además complementarían la matriz correlacional con trayectorias temporales.

Conclusiones

Para finalizar, la caracterización sociodemográfica mostró concentración en tramos medios de edad y experiencia con predominio femenino; en consecuencia, el perfil del plantel se vinculó con exposición continua a demandas institucionales y familiares que condicionaron tiempos fuera de jornada. En tanto, la presencia reducida de extremos de antigüedad indicó que la carga cotidiana recayó en grupos intermedios con menor posibilidad de relevo inmediato. Respecto al nivel de automotivación, este se estructuró alrededor de la articulación entre impulso intrínseco, propósito profesional y reconocimiento internalizado; en este sentido, la variable mostró consistencia interna y permitió distinguir un segmento con menor energía y reconocimiento. Además, dicha organización interna explicó la relación directa entre las dimensiones y el puntaje total.

Por último, el equilibrio de vida laboral se configuró en la tríada gestión del tiempo, recuperación personal e interacciones familiares-sociales; por su parte, la lectura de resultados señaló que el balance se vio comprometido cuando el descanso y los vínculos perdieron continuidad frente a comunicaciones y tareas fuera de horario. En perspectiva, el índice global reflejó una situación de ajuste pendiente en estos tres componentes. La relación entre automotivación y equilibrio de vida laboral del docente quedó mediada por bienestar personal, dado que la estabilidad emocional y la autorregulación actuaron como puentes entre la energía interna del docente y su capacidad para mantener un balance adecuado entre trabajo y vida cotidiana.

Referencias Bibliográficas

- Aspbury, M. (2022). The affordances beyond what one does: Reconceptualizing teacher agency with Heidegger and Ecological Psychology. *Teaching and Teacher Education*, 113(1). <https://doi.org/10.1016/j.tate.2022.103662>
- Castillo, M. (2021). *Motivación y desempeño laboral de los docentes de las Direcciones Distritales de Educación* [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/server/api/core/bitstreams/7f42eb49-68b5-4bfe-a154-5eda6c2336ee/content>
- Geraci, A., Inguglia, D., & D'Amico, A. (2023). Teachers' emotional intelligence, burnout, work engagement, and self-efficacy during COVID-19 lockdown. *Behavioral Sciences (Basel)*, 13(4), 296. <https://doi.org/10.3390/bs13040296>
- Hernández, M., & Chagas, L. (2021). La inteligencia emocional del gestor educativo en tiempos de pandemia. *Revista Científica UISRAEL*, 8(3). <https://doi.org/10.35290/rcui.v8n3.2021.446>
- López, A., García, M., & Lorenzo, P. (2024). Revelando las causas cotidianas del estrés en docentes de educación básica: caso de dos instituciones ecuatorianas. *Revista Uniandes Episteme*, 11(2). <https://doi.org/10.61154/rue.v11i2.3414>
- Ministerio de Educación. (2024). *Estadística Educativa Volumen 5*. Dirección Nacional de Comunicación Social. <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2024/10/Estadistica-Educativa-Vol-5.pdf>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OECD). (2025, junio 17). *Teaching and Learning International Survey (TALIS) 2024 Conceptual Framework*. https://www.oecd.org/en/publications/teaching-and-learning-international-survey-talis-2024-conceptual-framework_7b8f85d4-en.html
- Olmedo, J., Pardo, L., Camacho, D., Cueva, R., Pacheco, A., Camacho, M., & Gaona, P. (2024). La motivación docente como pilar fundamental de la excelencia educativa. *Revista InveCom*, 5(1). <https://doi.org/10.5281/zenodo.11491705>
- Panadero, E., & Lipnevich, A. (2021). A review of feedback typologies and models: Towards an integrative model of feedback elements. *Educational Research Review*, 35(1). <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2021.100416>
- Placencia, A., Reyes, G., & Auquilla, F. (2024). Burnout syndrome and depression in Ecuadorian teachers: A correlational study. *Journal MQR Investigar*, 8(1). <https://doi.org/10.56048/MQR20225.8.1.2024.1653-1670>
- Raez, C., Chávez, P., Aguilar, E., Cáceres, L., & Menacho, S. (2023). Motivación y clima institucional en docentes de la educación básica regular. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 7(30), 1700–1713. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i30.621>
- Rico, M., & Ponce, J. (2022). El docente del siglo XXI. *RMIE*, 27(92), 77–101.
- Vieira, M., Evangelista, P., Antunes, C., & Mesquita, M. (2024). Associação entre limitação no trabalho por causa da voz,

condições de trabalho e vulnerabilidade social de escolas metropolitanas no Brasil. *Audiology – Communication Research*, 29. <https://doi.org/10.1590/2317-6431-2024-2898pt>

Wei, X., & Ye, F. (2022). The impacts of work–life balance on the emotional exhaustion and well-being of college teachers in China. *Healthcare*, 10(11), 2234. <https://doi.org/10.3390/healthcare10112234>

Wei, X., Ma, J., & Ye, F. (2025). The mechanisms linking work–life balance and well-being among Chinese college teachers. *Frontiers in Public Health*, 13(1602643). <https://doi.org/10.3389/fpubh.2025.1602643>

Wu, T. (2024). The impact of workplace spirituality and psychological capital on elementary school teachers' motivation. *Behavioral Sciences*, 14(10), 881. <https://doi.org/10.3390/bs14100881>



Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons Reconocimiento-No Comercial 4.0 Internacional. Copyright © Sandra Elizabeth Albán Solórzano y María Gabriela Marín Figuera.

