



**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA**  
**SEDE QUITO**  
**CARRERA DE PSICOLOGÍA**

**LA MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN CON EL PROCESO DE INCLUSIÓN EN EL  
PERSONAL DOCENTE DE UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA  
UBICADA EN EL SUR DE QUITO EN EL PERIODO 2024-2025**

Trabajo de titulación previo a la obtención del  
Título de Licenciado en Psicología

**AUTOR:** ADRIAN ISRAEL PANCHI LÓPEZ

**TUTOR:** PATRICIA DEL CONSUELO LUCERO ALBÁN

Quito - Ecuador

2026

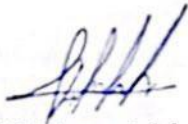
**CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE  
TITULACIÓN**

Yo Adrian Israel Panchi López con numero de cedula n° 1750082420 manifestamos que:

soy el autor responsable del presente trabajo; y, autorizo a que sin fines de lucro la Universidad Politécnica Salesiana pueda usar, difundir, reproducir o publicar de manera total o parcial el presente trabajo de titulación.

Quito, 20 de abril del 2026

Atentamente,



Panchi López Adrian Israel  
1750082420

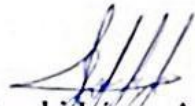
**CERTIFICADO DE SESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE  
TITULACIÓN A LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA**

Yo Adrián Israel Panchi López con numero de cedula n°1750082420, expreso mi voluntad y por medio del presente documento cedemos a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que somos autores del presente Sistematización de Experiencias Prácticas de Investigación y/o Intervención: LA MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN CON EL PROCESO DE INCLUSIÓN EN EL PERSONAL DOCENTE DE UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA UBICADA EN EL SUR DE QUITO EN EL PERIODO 2024 – 2025”, el cual ha sido desarrollado para optar por el título de: Licenciados en Psicología en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

En concordancia con lo manifestado, suscribimos este documento en el momento que hacemos la entrega del trabajo final en formato digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.

Quito, 20 de abril del 2026

Atentamente,



Panchi López Adrian Israel  
1750082420

## CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Patricia del Consuelo Lucero Albán con documento de identificación No 1202606370, docente de la Universidad Politécnica Salesiana, declaro que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación, LA MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN CON EL PROCESO DE INCLUSIÓN EN EL PERSONAL DOCENTE DE UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA UBICADA EN EL SUR DE QUITO EN EL PERIODO 2024 – 2025 , realizado por Adrian Israel Panchi López con CI. 1750082420, obteniendo como resultado final el trabajo de titulación bajo la opción Sistematización de prácticas de investigación y/o intervención que cumple con todos los requisitos determinados por la Universidad Politécnica Salesiana.

Quito, 20 de abril del 2026

Atentamente,



Lucero Albán Patricia del Consuelo  
1202606370

## **Dedicatoria**

Primero que nada, a Dios, quien ha guiado mis pasos y nunca se ha apartado de mi lado. Todo esto es posible gracias al amor incondicional de mis padres, Ana López y Marcelo Panchi, No hay palabras suficientes para expresar la profundidad de mi gratitud por todo lo que han hecho por mí. Cada sacrificio, cada lágrima y cada desvelo han sido la base sobre la cual he construido mis sueños y ahora mi profesión que me acompañara hasta el final de mis días, a mis hermanos Paul y Josué; por su compañía y hermandad. Su contribución ha sido fundamental en mi formación personal y profesional.

## **Agradecimiento**

A la prestigiosa Universidad Politécnica Salesiana que me acogió y me brindó la oportunidad de formarme en sus aulas. Agradezco a todos los docentes que, con su sabiduría y dedicación, contribuyeron a mi crecimiento académico y personal, en especial a mis tutores Patricia Lucero y Frank Viteri que expreso mi profunda gratitud por su invaluable guía y apoyo durante nuestra formación académica. Su dedicación, paciencia y conocimientos han sido fundamentales para mi crecimiento profesional. Agradezco sinceramente su confianza y aliento a lo largo de este proceso. Sus enseñanzas perdurarán en nuestra memoria y serán una guía en mi para mi futuro.

## Resumen

La presente investigación tiene como objetivo primordial analizar la relación entre los factores motivacionales (intrínsecos y extrínsecos) y las prácticas de inclusión del personal docente en una institución educativa de nivel básico ubicada en el sur de Quito, Ecuador; Esta propuesta de investigación encuadra en el campo de la Psicología Educativa con un énfasis en la subárea de motivación laboral y su vínculo con la inclusión en entornos educativos.

Desde la perspectiva teórica de la Autodeterminación, se evaluarán los niveles de motivación del profesorado a través de la administración del "Cuestionario de Motivación Laboral Intrínseca y Extrínseca (CML)" diseñado por el Dr. Luis Torres Arce, mediante un enfoque metodológico cuantitativo. Los datos, se obtendrán a través de la aplicación de instrumentos estandarizados, Se espera que los resultados obtenidos permitan comprender de manera integral la compleja relación entre la motivación docente y las prácticas de inclusión, así como identificar los factores contextuales e institucionales que modulan dicha relación.

Los hallazgos de esta investigación constituirán un aporte significativo al campo de la psicología educativa, al proporcionar evidencia empírica sobre los determinantes de la motivación y la inclusión en contextos escolares. Asimismo, los resultados obtenidos servirán de base para el diseño de intervenciones psicosociales dirigidas a fortalecer la motivación del profesorado y a promover la inclusión educativa, con el fin de optimizar el bienestar laboral y mejorar los resultados académicos del estudiantado."

**Palabras clave:** Motivación docente, motivación intrínseca, motivación extrínseca, inclusión docente, teoría de la autodeterminación.

## **Abstract**

The main objective of this research is to analyze the relationship between motivational factors (intrinsic and extrinsic) and inclusion practices of teaching staff in a basic level educational institution located in the south of Quito, Ecuador; This research proposal falls within the field of Educational Psychology with an emphasis on the sub-area of work motivation and its link with inclusion in educational environments.

From the theoretical perspective of Self-determination, the motivation levels of teachers will be evaluated through the administration of the "Intrinsic and Extrinsic Work Motivation Questionnaire (CML)" designed by Dr. Luis Torres Arce, using a quantitative methodological approach. The data will be obtained through the application of standardized instruments. It is expected that the results obtained will allow a comprehensive understanding of the complex relationship between teacher motivation and inclusion practices, as well as identifying the contextual and institutional factors that modulate this relationship.

The findings of this research will constitute a significant contribution to the field of educational psychology, by providing empirical evidence on the determinants of motivation and inclusion in school contexts. Likewise, the results obtained will serve as a basis for the design of psychosocial interventions aimed at strengthening teacher motivation and promoting educational inclusion, in order to optimize occupational well-being and improve student academic results."

**Keywords:** Teacher motivation, intrinsic motivation, extrinsic motivation, teacher inclusion, self-determination theory.

## Índice de Contenido

Introducción .....	6
I. Datos informativos del proyecto.....	6
Nombre del Proyecto .....	6
Delimitación del Tema .....	7
II. Objetivo de la investigación .....	8
Objetivo general.....	8
Objetivos específicos .....	8
Objeto de la sistematización.....	9
Preguntas clave .....	11
III. Eje de la investigación .....	12
IV. Metodología .....	18
Población.....	18
Instrumento .....	18
Procedimiento.....	20
Consideraciones Éticas Relativas al Estudio.....	24
Resultados .....	24
V. Interpretación del Resultados .....	49
VI. Caracterización de los beneficiarios .....	49
VII. Conclusiones y recomendaciones.....	53
VIII. Referencias .....	56
IX. Anexos .....	59

## Índice de figuras

Figura 1. Factor I: Salario y beneficios Sociales (1, 9, 17, 24, 31).....	25
Figura 2. Pregunta 1.....	26
Figura 3. Pregunta 9.....	26
Figura 4. Factor II: Políticas y Dirección (2, 10, 18, 25, 32, 35, 38, 40).....	27
Figura 5. Pregunta 2.....	28
Figura 6. Pregunta 18.....	29
Figura 7. Pregunta 25.....	29
Figura 8. Pregunta 40.....	30
Figura 9. Factor III: Condiciones Físicas Y Ambientales (3, 11).....	31
Figura 10. Pregunta 3.....	32
Figura 11. Pregunta 11.....	33
Figura 12. Factor IV: Oportunidades de Crecimiento (4, 12, 19, 26, 33, 36).....	33
Figura 13. Pregunta 4.....	34
Figura 14. Pregunta 19.....	35
Figura 15. Pregunta 26.....	35
Figura 16. Pregunta 33.....	36
Figura 17. Factor V: Desarrollo Profesional (5, 13, 20, 27, 28).....	37
Figura 18. Pregunta 13.....	38
Figura 19. Pregunta 27.....	38
Figura 20. Pregunta 28.....	39
Figura 21. Factor VI: Satisfacción Personal (6, 14, 21, 28).....	39
Figura 22. Pregunta 14.....	40
Figura 23. Pregunta 21.....	41
Figura 24. Pregunta 28.....	41
Figura 25. Factor VII: Autorrealización (7, 15, 22, 29, 34, 37, 39, 41, 42).....	42
Figura 26. Pregunta 7.....	43
Figura 27. Pregunta 15.....	43
Figura 28. Pregunta 22.....	44
Figura 29. Pregunta 39.....	44
Figura 30. Pregunta 42.....	45

Figura 31. Factor VIII: Responsabilidad por el Trabajo (8, 16, 23, 30).....	46
Figura 32. Pregunta 8.....	47
Figura 33. Pregunta 23 .....	47
Figura 34. Edad .....	50

## **Introducción**

La motivación y la inclusión del personal docente constituyen aspectos fundamentales para una educación de calidad e inclusiva. En el contexto educativo ecuatoriano, es crucial comprender la dinámica entre estos dos elementos, pues pueden tener un impacto significativo en el desempeño y el bienestar de los docentes, así como en los logros académicos de los estudiantes.

La Teoría de la Autodeterminación propone que la motivación puede ser de carácter intrínseco, cuando surge del interés y la satisfacción inherente a la actividad, o extrínseco, cuando se origina por factores externos. Numerosos estudios han demostrado que la motivación intrínseca se relaciona positivamente con resultados deseables, como mayor bienestar, compromiso y efectividad docente, mientras que la motivación extrínseca se asocia con consecuencias menos favorables

Por otro lado, la inclusión del personal docente en la institución educativa implica que todos los trabajadores, independientemente de sus características individuales, puedan participar plenamente en las actividades y lograr un sentido de pertenencia a la organización. Diversos estudios han evidenciado que la inclusión de los docentes se encuentra estrechamente relacionada con su motivación y compromiso

En el contexto específico de la institución educativa donde se llevará a cabo esta investigación, situada en el centro-sur de Quito, Ecuador, es fundamental analizar los niveles de motivación (intrínseca y extrínseca) del personal docente, así como los procesos de inclusión que experimentan. Comprender estos aspectos permitirá diseñar estrategias que fortalezcan tanto la motivación como la inclusión de los docentes, contribuyendo a una educación de calidad.

### **I. Datos informativos del proyecto**

#### **Nombre del Proyecto**

La motivación y su relación con el proceso de inclusión en el personal docente de una institución de educación general básica ubicada en el sur de Quito en el periodo 2024-2025.

## **Delimitación del Tema**

Esta investigación se justifica por la relevancia que tiene la motivación y la inclusión del personal docente en la calidad de la educación. Los docentes desempeñan un papel fundamental en el proceso de enseñanza-aprendizaje, por lo que es indispensable contar con profesionales motivados y que se sientan integrados en la institución educativa (Perera, 2022). Al trabajar con motivación y la inclusión de los docentes, se espera que se produzcan efectos positivos en su desempeño y, en última instancia, en los resultados académicos de los estudiantes, contribuyendo así a una educación de calidad e inclusiva.

El actual estudio se centra en la exploración de la motivación y su correlación con el proceso de inclusión en el personal docente de una institución de educación general básica, específicamente en la subárea de psicología educativa y la categoría psicosocial de la motivación laboral en el contexto escolar. Esta propuesta de investigación encuadra en el campo de la Psicología educativa con un énfasis en la subárea de motivación laboral y su vínculo con la inclusión en entornos educativos.

Los participantes seleccionados para este estudio serán docentes de la institución de educación general básica elegida, se cuenta con la participación de 33 docentes de tiempo completo con experiencia en el ámbito educativo; La delimitación espacial se circunscribe a una institución de educación general básica ubicada en un área urbana en el sur de Quito, con características socioeconómicas diversas. En cuanto a la delimitación temporal, el estudio se llevará a cabo durante el periodo académico que dura alrededor de seis meses en el periodo académico 2024-2025; La investigación se encaminará en la subárea de motivación laboral, específicamente en los niveles de motivación intrínseca y extrínseca (Deci, (1985)) del personal docente que es precisamente lo que se intenta medir, además de su correlación con la intervención de procesos de inclusión en el ámbito educativo.

El cometido de la investigación es analizar cómo los tipos de motivación; intrínseca y extrínseca (Deci, (1985)) , (Herzberg, 1959) en el personal docente se relacionan con los procesos de inclusión en la institución educativa seleccionada. Para ello, se utilizará un diseño de investigación cuantitativo, donde se administrará el Cuestionario de Motivación Laboral (CML) a los docentes participantes. Además, se recopilarán datos sobre las políticas y prácticas de inclusión implementadas en la institución educativa.

Este estudio examina cómo la inclusión de los docentes media en la relación entre su motivación y las prácticas de enseñanza innovadora. Desde la perspectiva de la Teoría de la Autodeterminación, los hallazgos indican que: La motivación intrínseca de los maestros se asocia positivamente con prácticas de enseñanza innovadoras. (Shin, 2021)

La inclusión de los docentes, es decir, su sentido de pertenencia y aceptación en la organización en este caso institución educativa, actúa como un mediador clave en esta relación; Cuando se satisfacen las necesidades psicológicas básicas de autonomía, competencia y relación, los maestros desarrollan una mayor motivación intrínseca, lo cual se traduce en un mayor uso de estrategias de enseñanza innovadoras. (Deci E. L., (1985)) La SDT sugiere que "la satisfacción de las necesidades psicológicas básicas es esencial para el bienestar y la motivación intrínseca" (Deci E. L., 2000)

Estos hallazgos resaltan la importancia de que las instituciones educativas implementen estrategias para satisfacer las necesidades psicológicas de los maestros, con el fin de mejorar su motivación intrínseca y, en consecuencia, la calidad de la educación en general. (Hernández-Amorós, 2021)

## **II. Objetivo de la investigación**

### **Objetivo general**

Investigar los factores motivacionales que influyen en la participación activa del personal docente en el proceso de inclusión educativa en una institución de educación general básica.

### **Objetivos específicos**

- Analizar el impacto de la motivación intrínseca y extrínseca en la disposición del personal docente para implementar prácticas inclusivas.
- Identificar las barreras y facilitadores que afectan la motivación del personal docente en relación con la inclusión educativa.
- Diseñar estrategias efectivas de concientización en docentes para promover una cultura motivadora e inclusiva en la institución educativa.

## **Objeto de la sistematización**

En el marco de la investigación sobre la motivación del personal docente y su correlación con el proceso de inclusión educativa en una institución de educación general básica, es crucial delimitar de manera precisa el problema de investigación a sistematizar. En este sentido, se busca sistematizar los aspectos específicos de la experiencia que aborden los factores motivacionales que inciden en la participación activa de los docentes en la inclusión educativa, El objeto de la presente investigación es examinar la relación entre los niveles de motivación (intrínseca y extrínseca) (Deci, (1985)) (Herzberg, 1959) del personal docente y los procesos de inclusión en una institución de educación general básica ubicada en el sur de Quito, durante el periodo 2024-2025.

La motivación laboral ha sido ampliamente estudiada en el contexto educativo, dado su impacto en diversos aspectos como el compromiso, la satisfacción y el desempeño de los docentes (Téllez, 2021), que influye directamente para lograr un proceso de Enseñanza aprendizaje más eficiente, Según la Teoría de la Autodeterminación (Deci, (1985)) la motivación puede ser de carácter intrínseco, cuando surge del interés y la satisfacción inherente a la actividad; es decir; cuando se realiza cierta actividad por la satisfacción inherente de la misma, sin considerar conscientemente la recompensa que pueda provocar, una persona que está motivada intrínsecamente se podría decir que esta más ocasionada en realizar dicha actividad en específico ya que les resulta interesante y gratificante por sí mismas asociando esta motivación a niveles altos de desempeño y bienestar. (Cedeño, 2020)

Esta perspectiva postula que los seres humanos poseen una tendencia innata hacia el crecimiento personal y la autorrealización, la cual se ve facilitada cuando se satisfacen tres necesidades psicológicas fundamentales: autonomía, competencia y relación. La autonomía se refiere al deseo de experimentar un sentido de elección y agencia en nuestras acciones, es decir, de sentirse como el origen y el director de nuestros propios comportamientos (Deci E. L., 2000) La competencia, por su parte, implica la necesidad de sentirse eficaz y capaz de dominar desafíos, lo que contribuye a desarrollar una sensación de maestría y autoeficacia. Finalmente, la relación se vincula al deseo de experimentar conexiones sociales significativas y de sentirse parte de un grupo o comunidad. Estas tres necesidades psicológicas, según la Teoría de la Autodeterminación, son universales y constituyen los fundamentos de la motivación intrínseca y el bienestar psicológico.

La interacción entre la motivación del personal docente y la respuesta de los estudiantes ante las estrategias inclusivas implementadas pueden influir significativamente en los resultados finales o procesos de enseñanza aprendizaje que es enriquecedor por ambas partes. (Feyerherm, 2020) Por lo tanto, se considerará la motivación de los maestros como un factor clave a tener en cuenta en la sistematización de la investigación; destacando la importancia de la motivación como un factor determinante en la participación del personal docente y su elación con la inclusión educativa.

Se busca identificar posibles, barreras como la falta de recursos, el apoyo institucional que puede limitar el proceso de enseñanza aprendizaje además de malas remuneraciones o la resistencia al cambio, que pueden afectar la motivación y la eficacia de las prácticas inclusivas en el ámbito educativo, Las dificultades para trabajar de manera colaborativa y la percepción de falta de apoyo pueden incrementar los niveles de estrés y burnout entre los maestros, lo cual tiene implicaciones para su bienestar y desempeño. (Blanton, 2018)

La información recaudada nos brinda una visión inicial de cómo se caracteriza el problema, destacando la importancia de la motivación como un factor determinante en la participación del personal docente y su aplicación en el proceso de inclusión educativa destacando su influencia en el proceso de enseñanza, siendo este un conducto por el cual los estudiantes reflejan y copian el compromiso y nivel de motivación de los docentes con su participación y desarrollo en el aula de clases.

Diversos estudios han evidenciado que la motivación y la inclusión de los docentes se encuentran interrelacionadas (Moè, 2019) , (Hernández-Amorós, 2021). Los autores señalan que "el bienestar de los docentes se ha identificado como un factor crucial para el éxito de los alumnos" ,Por ejemplo, cuando los docentes perciben que son incluidos y tienen autonomía en sus funciones, es más probable que desarrollen una motivación intrínseca que les permita involucrarse y comprometerse con su trabajo (Hernández-Amorós, 2021) , Argumentan que "el bienestar de los maestros está asociado con mejor salud mental, menos estrés y mayor efectividad en el aula", Asimismo, un entorno laboral que fomente la inclusión puede satisfacer las necesidades psicológicas básicas de los docentes, lo cual repercute positivamente en su motivación y desempeño.

Por otro lado, una investigación desarrollada por la Pontificia Universidad Católica del Ecuador encontró que los docentes con mayor nivel de motivación intrínseca y satisfacción laboral

tienden a tener actitudes más positivas hacia la inclusión) (Cedeño, 2020). Esto subraya la importancia de abordar la motivación de los docentes como un factor clave para promover la creación de aulas más inclusivas.

En el contexto ecuatoriano, el Plan Decenal de Educación 2016-2025 ha establecido como una de sus prioridades la "Inclusión y equidad educativa para la formación integral" (Ministerio de Educación, 2016) (Ecuador., 2016). Sin embargo, para lograr este objetivo, es fundamental comprender cómo la motivación y la inclusión se interrelacionan y cómo pueden ser fortalecidas de manera conjunta.

El desglose de resultados de la investigación en la motivación y su relación con la inclusión en el personal docente, utilizando el Cuestionario de Motivación Laboral Intrínseca y Extrínseca (CML) del Dr. Luis Torres Arce, aporta una perspectiva novedosa y específica que no ha sido ampliamente explorada en la literatura científica. Al utilizar un instrumento validado y reconocido en el campo de la psicología educativa, se garantiza la fiabilidad y validez de los resultados obtenidos, permitiendo generar aportes significativos al campo de la psicología educativa y laboral, así como ofrecer nuevas perspectivas para futuras investigaciones.

La relevancia de esta investigación radica en la importancia de contar con un personal docente motivado y comprometido para lograr una educación inclusiva de calidad, además de comprender la dinámica entre motivación e inclusión en docentes que por consiguiente nos permitirá desarrollar estrategias y programas que fortalezcan estos aspectos, los cual se espera, tengan un impacto enriquecedor en los aspectos académicos y sociales de los estudiantes.

### **Preguntas clave**

- ¿Cómo se identificaron las necesidades específicas de los docentes en relación con la motivación y la inclusión educativa en la institución?
- ¿Cómo se puede interpretar la respuesta de los participantes o beneficiarios de la intervención ante las estrategias implementadas y los cambios generados en el contexto de la problemática?

- ¿Cuál es el potencial impacto de mejorar la motivación del personal docente en la calidad de la inclusión educativa y el bienestar de los estudiantes?

### **III. Eje de la investigación**

La motivación del docente es crucial para crear entornos de aprendizaje efectivos e inclusivos. Cuando los docentes están motivados, es más probable que utilicen estrategias de enseñanza que fomenten la participación y el compromiso de los estudiantes. (Dörnyei, 2011).

Según la teoría de la autodeterminación, los docentes motivados intrínsecamente, es decir, aquellos que encuentran satisfacción y disfrute en su labor, tienden a promover la autonomía, la competencia y la relación en sus estudiantes (Deci, (1985)). Esto a su vez puede aumentar la motivación intrínseca de los estudiantes y su sentido de pertenencia al aula, demostrado que factores como el apoyo de los administradores escolares, las oportunidades de desarrollo profesional y la autonomía en la toma de decisiones pueden influir positivamente en la motivación de los docentes (Collie, 2012),

Cuando los docentes se sienten apoyados y empoderados con su labor es mucho más probable que se implementen prácticas inclusivas en sus aulas y que las clases estén preestablecidas, esto otorga un ambiente de cooperación continua generando una motivación en secuencia que genera confianza en el grupo y esto hace que sea mucho más fácil interactuar con el grupo de trabajo logrando una participación mas fluida y constante

Según datos del Ministerio de Educación del Ecuador, en el año 2021 se reportaron 4.3 millones de estudiantes matriculados en el sistema educativo nacional, de los cuales aproximadamente el 14.5% presenta algún tipo de discapacidad (Ministerio de Educación, 2021 (Ecuador, 2021)). Esta población vulnerable requiere de entornos escolares que garanticen su plena participación y aprendizaje, lo cual está estrechamente vinculado con la motivación de los estudiantes.

Un estudio realizado por la Universidad Andina Simón Bolívar en Ecuador reveló que el 68% de los docentes encuestados considera que la falta de motivación de los estudiantes es uno de los principales obstáculos para la implementación de prácticas inclusivas en el aula (Loor, 2018). Esto evidencia la necesidad de comprender cómo la motivación de los estudiantes, y también la de los docentes, impacta en el desarrollo de entornos educativos más inclusivos.

El estudio de la relación entre motivación e inclusión educativa reviste una importancia fundamental en el contexto ecuatoriano. La evidencia disponible indica que existe una estrecha conexión entre estos dos factores, tanto en lo que respecta a los estudiantes como a los docentes. Abordar esta temática de manera integral puede contribuir a la construcción de un sistema educativo más equitativo e inclusivo.

## **1. Motivación**

La motivación constituye un pilar fundamental en cualquier organización, pues es el motor que impulsa a los empleados hacia un desempeño laboral de excelencia. En efecto, la motivación no solo es un factor determinante para alcanzar las metas organizacionales en términos de producción y calidad, sino que también es esencial para fomentar un sentido de pertenencia y compromiso entre los colaboradores.

La motivación es un constructo psicológico ampliamente estudiado que se refiere a los procesos que dan energía y dirección a la conducta (Deci E. L., 2000).

Los orígenes de las teorías de la motivación se remontan a los trabajos de Abraham Maslow, en su teoría su teoría de la “jerarquía de las necesidades” (Maslow, 1943) proporciona un marco útil para entender cómo las diferentes necesidades humanas influyen en la motivación. Las necesidades más básicas (fisiológicas, seguridad) suelen estar asociadas con motivaciones extrínsecas; Estas necesidades son las más básicas y están directamente relacionadas con la supervivencia y el bienestar físico. Para satisfacerlas, a menudo se recurre a motivadores externos, como el salario, la estabilidad laboral, la seguridad social, etc.

Mientras que las necesidades más altas (estima, autorrealización), Surgen una vez que las necesidades básicas están cubiertas, las personas buscan satisfacer necesidades de orden superior, como el reconocimiento, el respeto, la realización personal y el crecimiento; estas necesidades están más relacionadas con la motivación intrínseca, que surge del propio interés y satisfacción que se obtiene al realizar una tarea o alcanzar un objetivo.

La pirámide de necesidades, en la que propuso que los seres humanos tienen una serie de necesidades que van desde las más básicas, como la supervivencia, hasta las de autorrealización (Maslow, 1943), Según Maslow, las necesidades humanas se organizan en una jerarquía, desde las fisiológicas hasta la autorrealización. En el ámbito laboral, es fundamental que las organizaciones

satisfagan las necesidades básicas de sus empleados (salario, condiciones de trabajo adecuadas) para luego poder enfocarse en motivadores de orden superior, como el reconocimiento, el desarrollo profesional y la autonomía.

Posteriormente, teóricos como Frederick Herzberg desarrollaron modelos más específicos, como la teoría de los dos factores, que distingue entre factores motivacionales e higiénicos en el entorno laboral (Herzberg F. , 1959).

- a) Los factores higiénicos: (Extrínsecos) son las condiciones de trabajo que rodean a la persona. Incluyen las instalaciones y el ambiente y engloban las condiciones físicas, el salario y las prestaciones sociales, las políticas de la organización, el estilo de liderazgo, el clima laboral, las relaciones entre la dirección y los colaboradores, los reglamentos internos, las oportunidades de crecimiento, la relación con los colegas, etc. Son el contexto del trabajo.
- b) Los factores motivacionales: (Intrínsecos) se refieren al perfil del puesto y a las actividades relacionadas con él; Producen una satisfacción duradera y aumentan la productividad a niveles de excelencia. Cuando los factores motivacionales son óptimos elevan sustancialmente la satisfacción de las personas y cuando son precarios acaban con ella. Los factores motivacionales son las condiciones internas del individuo que conducen a sentimientos de satisfacción y realización personales. Están relacionados con las necesidades secundarias.

No podemos olvidar la teoría del aprendizaje social de Bandura que destacó en cómo la autoeficacia influye en la motivación, sugiriendo que las creencias sobre nuestras capacidades determinan significativamente nuestro comportamiento y persistencia ante los desafíos (Bandura, 1986). Esta perspectiva se alinea con la teoría de los incrementos de Dweck, que enfatiza cómo la mentalidad de crecimiento puede aumentar la motivación y el rendimiento (Dweck, 2006);

Tanto Dweck como Bandura reconocen la importancia del esfuerzo en el proceso de aprendizaje: Dweck, enfatiza que las personas con mentalidad de crecimiento, ven el esfuerzo como un camino hacia la experiencia, mientras que Bandura, lo considera un componente crucial para desarrollar la autoeficacia.

En el espacio educativo, las teorías de la motivación han sido ampliamente aplicadas para comprender cómo los estudiantes se involucran y se esfuerzan en su aprendizaje. Autores como Ryan y Deci (2000) han propuesto la teoría de la autodeterminación, que destaca la importancia de la autonomía, la competencia y la relación como necesidades psicológicas básicas que deben ser satisfechas para promover la motivación intrínseca de los estudiantes;

Es innegable que el logro de los objetivos organizacionales está intrínsecamente ligado a la satisfacción de las necesidades individuales de cada empleado. No obstante, es preciso destacar que la motivación no es un estado estático, sino un proceso dinámico que requiere ser nutrido de manera constante. En este sentido, es fundamental crear un ambiente laboral que estimule y potencie la motivación de los trabajadores, permitiéndoles así satisfacer sus necesidades tanto a nivel personal como profesional.

La motivación no es lo mismo que el desempeño. Incluso los empleados más altamente motivados pueden tener éxito en su trabajo, en especial si no tienen las competencias que se requieren para realizar el trabajo y labor en condiciones desfavorables, Aunque el desempeño supone otros elementos, la motivación es un factor importante para lograr un alto desempeño (Hellriegel & Jackson, 2015)

La motivación laboral en el sector educativo ecuatoriano ha experimentado transformaciones significativas y cambios abruptos durante el período 2022-2024, influenciado principalmente por cambios en las políticas educativas y las condiciones laborales post-pandemia. (Castro, 2023); el 67% de los docentes ecuatorianos reportaron cambios significativos en sus niveles de motivación laboral tras la reincorporación a la modalidad presencial.

La investigación realizada por (Velasco, 2023) con una muestra de 456 docentes de la región Sierra identificó que los principales factores de motivación intrínseca incluyen:

- El desarrollo profesional continuo
- La autonomía en la planificación pedagógica
- El impacto percibido en el aprendizaje de los estudiantes.

El Ministerio de Educación del Ecuador, (2023) en su "Informe sobre el Estado de la Profesión Docente" señala que las condiciones laborales han experimentado cambios significativos:

- Implementación del programa de incentivos docentes
- Mejoras en la infraestructura tecnológica
- Programas de desarrollo profesional continuo

Sin embargo, (Jiménez, 2024) encontraron que el 58% de los docentes consideran que los factores externos, como el salario y las condiciones físicas de trabajo, continúan siendo áreas de preocupación.

Comprender estos factores es fundamental para diseñar intervenciones que permitan mejorar las condiciones laborales de los docentes y, en última instancia, la calidad de la educación en general.

## **2. Inclusión**

El concepto de inclusión educativa, lejos de ser estático, ha experimentado una transformación profunda desde sus inicios. Esta evolución ha sido impulsada por un creciente reconocimiento de la diversidad humana y de la necesidad de crear entornos educativos que promuevan el desarrollo integral de todos los estudiantes y los docentes, independientemente de sus características individuales.

Los orígenes de la inclusión educativa se remontan a los movimientos de derechos civiles y la lucha por la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad. En la década de 1970, el informe Warnock en el Reino Unido abogó por el fin de la segregación de los estudiantes con necesidades especiales y la integración en entornos educativos regulares (UNESCO, 1994), posteriormente

### **La Declaración de Salamanca: Un Punto de Inflexión.**

La UNESCO (1994), con su documento “Declaración de Salamanca y Marco de Acción sobre Necesidades Educativas Especiale”, marcó un hito fundamental en la historia de la educación inclusiva. En este documento se estableció de manera clara y concisa el principio de que todas las escuelas deben acoger a todos los estudiantes, sin excepción.

La Declaración de Salamanca enfatizó la importancia de: **La educación regular:** Como el medio más eficaz de combatir actitudes discriminatorias, crear comunidades inclusivas y construir

una sociedad para todos; **Las escuelas inclusivas:** Como aquellas que aceptan a todos los niños, independientemente de sus condiciones. Y **la adaptación de las necesidades de todos los estudiantes:** A través de currículos flexibles, organización de clases y enseñanza individualizadas.

"Las escuelas deben acoger a todos los niños, independientemente de sus condiciones físicas, intelectuales, sociales, emocionales, lingüísticas u otras" (UNESCO, 1994, p. 6).

El concepto de inclusión educativa, lejos de ser estático, ha experimentado una transformación profunda desde sus inicios. Esta evolución ha sido impulsada por un creciente reconocimiento de la diversidad humana y de la necesidad de crear entornos educativos que promuevan el desarrollo integral de todos los estudiantes, independientemente de sus características creencias propias.

La inclusión educativa, entendida como el proceso de garantizar que todos los estudiantes, independientemente de sus características o necesidades, participen y progresen en la educación de manera continua, se fundamenta en el reconocimiento de la diversidad como un valor universal. (UNESCO, 2005) . Este enfoque, con raíces en los movimientos por los derechos civiles, busca superar las barreras que limitan el aprendizaje y la participación de ciertos grupos.

Mel Ainscow, uno de los teóricos más influyentes, establece que la inclusión es un conjunto de procesos orientados a eliminar o minimizar las barreras que limitan el aprendizaje y la participación de todo el alumnado" (Ainscow, 2020).

La inclusión educativa no solo beneficia a los estudiantes con necesidades especiales, sino que enriquece el aprendizaje de todos los estudiantes al fomentar la colaboración, la empatía y el respeto por las diferencias; por consiguiente, el docente puede experimentar un proceso de inclusión en momentos relevantes de los estudiantes que es fructífero para ambas partes generando motivación intrínseca que motivara tanto a maestros como estudiantes a generar un ambiente mas inclusivo y libre de prejuicios.

Según las Perspectivas Contemporáneas en Ecuador en el marco normativo y político podemos mencionar que (Ecuador, 2023) "La inclusión educativa es un derecho fundamental que garantiza el acceso, permanencia, participación y aprendizaje de todos los estudiantes, con especial énfasis en aquellos que están excluidos, marginados o en riesgo de estarlo"

La inclusión educativa ha adquirido una importancia cada vez mayor. Según el Ministerio de Educación del Ecuador, en el año 2021 se reportaron 4.3 millones de estudiantes matriculados en el sistema educativo nacional, de los cuales aproximadamente el 14.5% presenta algún tipo de discapacidad. (Ecuador., 2021) Esta población vulnerable requiere de entornos escolares que garanticen su plena participación y aprendizaje.

Además, la Pontificia Universidad Católica del Ecuador encontró que los docentes que reciben una formación adecuada en inclusión educativa tienden a tener actitudes más positivas y a implementar prácticas más inclusivas en sus aulas (Cedeño, 2020) Esto subraya la importancia de invertir en el desarrollo profesional de los docentes como una estrategia clave para promover la inclusión.

#### **IV. Metodología**

La metodología que se empleara en esta investigación es en este de naturaleza exploratoria-descriptiva y también se utilizará un enfoque cuantitativo. Este enfoque nos permite una comprensión profunda y holística de la motivación y su relación con el proceso de inclusión en el personal docente.

##### **Población**

Para ello, se aplicarán encuestas a 33 docentes jóvenes de un colegio y escuela fiscomisional ubicada en el centro sur de la ciudad de Quito-Ecuador, con edades comprendidas entre 24 y 59 años, que trabajan en calidad de docentes y tiene un contrato fijo en la institución, la muestra tiene un total de 27 docentes mujeres y 6 docentes hombres.

##### **Instrumento**

##### **Ficha técnica**

Nombre del Cuestionario: Cuestionario de Motivación Laboral Intrínseca y Extrínseca. (CML)

Nombre del Autor: Dr. Luis Torres Arce

Particularidad: Instrumento de exploración Psicológico.

Objetivo: Evaluar el tipo y determinar niveles de motivación laboral de trabajadores.

Estructuración: La prueba tiene 8 factores, (04 Factores Motivación

Intrínseca, 04 Factores Motivación Extrínseca).

### **Cuantitativo**

Usando un enfoque cuantitativo, utilizando la plataforma de Google forms en el enfoque cuantitativo de la investigación ha ganado popularidad debido a su accesibilidad y eficiencia. Este método permite a los investigadores diseñar encuestas con preguntas abiertas y cerradas que capturan en detalle las percepciones y experiencias de los participantes. Las respuestas cualitativas obtenidas a través de Google Forms pueden ser analizadas para identificar patrones, temas y categorías emergentes, proporcionando una comprensión profunda de los fenómenos estudiados. García y López (2020) señalan que "las encuestas cualitativas realizadas mediante Google Forms permiten captar la riqueza de las respuestas abiertas, facilitando el análisis de las percepciones y experiencias de los participantes de manera accesible y eficiente" (p. 45). Esta herramienta digital es especialmente útil para alcanzar a una amplia audiencia y recopilar datos de manera rápida y organizada, lo que optimiza el proceso de investigación cualitativa.

Los datos recopilados de la encuesta se analizan utilizando técnicas estadísticas descriptivas para identificar patrones y tendencias en la percepción de la motivación por parte de docentes.

### **Administración**

El cuestionario de motivación laboral intrínseca y extrínseca, se administra de forma individual y colectivamente, consta de 42 ítems Su aplicación es sencilla y rápida, y el tiempo promedio que toma la realización del cuestionario es de 10 a 15 minutos. Está diseñado en escala tipo Lickert, aplicable a trabajadores de 18 años en adelante.

El cuestionario consta de 42 ítems y se obtiene información sobre la motivación intrínseca y extrínseca, para cada tipo de motivación se determinó 04 factores los cuales se determinaron de acuerdo con la teoría de los “ (Herzberg F. , 1959)”: Según Herzberg, la motivación de las personas para el trabajo depende de dos factores íntimamente relacionados:

- a) Los factores higiénicos: (Extrínsecos) son las condiciones de trabajo que rodean a la persona. Incluyen las instalaciones y el ambiente englobando las condiciones físicas, entre ellas están el salario y las prestaciones sociales, las políticas de la organización, el estilo

de liderazgo, el clima laboral, las relaciones entre la dirección y los colaboradores, los reglamentos internos, las oportunidades de crecimiento, la relación con los colegas, etc. Siendo el contexto en general.

- b) Los factores motivacionales: (Intrínsecos) se refieren al perfil del puesto y a las actividades relacionadas con él. Producen una satisfacción duradera y aumentan la productividad a niveles de excelencia. Cuando los factores motivacionales son óptimos elevan sustancialmente la satisfacción de las personas y cuando son precarios acaban con ella. Los factores motivacionales son las condiciones internas del individuo que conducen a sentimientos de satisfacción y realización personales. Están relacionados con las necesidades secundarias o superiores en la pirámide de (Maslow, 1943)

### **Procedimiento**

En primer lugar, se obtuvo la autorización de la institución educativa para llevar a cabo el estudio. Posteriormente, se convocó a los docentes a una reunión informativa donde se explicaron los objetivos de la investigación y se solicitó su participación voluntaria. Los docentes que aceptaron participar completaron de forma anónima y confidencial resolver el Cuestionario de Motivación Laboral (CML) sobre actitudes y prácticas inclusivas (Pérez-Ramos, 2021).

La recolección de datos se realizó de manera presencial durante una jornada de trabajo en el laboratorio de informática de la institución.

De acuerdo con la descripción del Cuestionario de Motivación Laboral (CML) presentada en el documento, los factores que evalúan la motivación extrínseca con su respectiva pregunta realizada a los trabajadores son:

#### **Factor I: Salario y Beneficios Sociales.**

Hace referencia a la motivación generada por la remuneración adecuada y los beneficios laborales recibidos.

1. ¿La remuneración que recibe usted responde al trabajo realizado?
2. ¿Cree Ud. que existe justicia en el pago de remuneraciones para todos los trabajadores de la institución?

3. ¿Mi salario lo recibo en la fecha acordada según mi contrato de trabajo?
4. ¿Mi trabajo actual me permite tener vacaciones anuales?
5. ¿Recibo mi salario, aguinaldo y mis vacaciones de acuerdo a la ley?

**Factor II: Políticas y Dirección.**

Involucra la motivación proveniente de las políticas, el liderazgo y el trato justo en la organización.

1. ¿Me gusta tener un jefe que esté pendiente de mi trabajo para que reconozca mis logros?
2. ¿Creo que mi jefe tiene buenas relaciones laborales conmigo?
3. ¿Me hace mucha falta mantener muy buenas relaciones con mis superiores?
4. ¿Estoy claro de quien dirige mi trabajo?
5. ¿Recibo un trato justo en mi trabajo?
6. ¿Considera que su institución debería dar incentivos y/o reconocimientos a su personal en base a los méritos alcanzados?
7. ¿Considera que la imagen de su institución es importante para el desempeño de sus funciones?
8. ¿No me gusta trabajar donde hay normas muy estrictas y rigurosas?

**Factor III: Condiciones Físicas y Ambientales.**

Considera la motivación derivada de las condiciones físicas y el entorno laboral apropiado.

- ¿Las condiciones del ambiente físico de su trabajo influyen en la forma que desempeña su trabajo?
- ¿Considera que los equipos y recursos materiales que emplea para su trabajo es apropiado?

**Factor IV: Oportunidades de Crecimiento.**

Hace alusión a la motivación generada por las posibilidades de desarrollo profesional y reconocimiento social.

1. ¿Me gustaría alcanzar un cargo o puesto de mayor categoría?
2. ¿No me interesan las empresas donde no se pueda ascender en la jerarquía de cargos?
3. ¿La empresa donde trabajo, me proporciona oportunidades de crecimiento económico?
4. ¿El reconocimiento social que se me tiene, en comparación al que se le tiene a otros(as) profesionales es el adecuado a la función que desempeño?
5. ¿Soy reconocido por mi familia y amigos por la labor que realizo?
6. ¿Prefiero trabajar con otras personas que trabajar a solas?

Mientras que los factores que evalúan la motivación intrínseca de los trabajadores son De acuerdo a la descripción del Cuestionario de Motivación Laboral (CML) son:

#### **Factor V: Desarrollo Profesional**

1. ¿El trabajo que realizo, me proporciona oportunidades de crecimiento profesional?
2. ¿Cree que usted podría hacer mejor su trabajo que como lo hace actualmente?
3. ¿Trabajo para buscar la oportunidad de escalar profesionalmente?
4. ¿Busco hacer el trabajo de formas diferentes para destacarme?
5. ¿Me siento satisfecho del trabajo que realizo, aunque no tenga la mejor paga?

#### **Factor VI: Satisfacción Personal**

Involucra la motivación intrínseca derivada de la satisfacción y el significado que el trabajo genera.

1. ¿Busco mantener buenas relaciones con mis compañeros de trabajo porque esto me hace sentir bien?
2. ¿Creo que mi trabajo es importante para las personas que hacen uso del servicio que prestó?
3. ¿Mi trabajo es una fuente que me genera estrés?
4. ¿Me siento satisfecho del trabajo que realizo, aunque no tenga la mejor paga?

### **Factor VII: Autorrealización**

Hace referencia a la motivación intrínseca orientada a alcanzar el máximo potencial y lograr el mayor número de metas propuestas en la vida.

1. 7. ¿Solo trabajo en aquello que me ofrezca la oportunidad de adquirir nuevas habilidades?
2. ¿Creo que mi trabajo actual es interesante?
3. ¿Me siento con ánimos y energía para realizar adecuadamente mi trabajo?
4. ¿Considero que los trabajos que desempeño están de acuerdo con mis capacidades?
5. ¿Me gusta tener nuevos retos profesiones?
6. ¿Lo que busco en el trabajo es divertirme y disfrutar de lo que hago?
7. ¿Quiero ser mejor en el trabajo que todos los demás?
8. ¿Solo busco el trabajo donde pueda demostrar mis habilidades?
9. ¿Para mí es importante hacer lo que me gusta cuando trabajo aunque no se me pague lo justo?

### **Factor VIII: Responsabilidad por el Trabajo**

Considera la motivación intrínseca proveniente del sentido de responsabilidad e importancia de la labor realizada.

1. ¿Para mí es de vital importancia poder ayudar a otras personas en el trabajo?
2. ¿Considero que estoy siendo subutilizado en el puesto que actualmente desempeño?
3. ¿Me molesta el conformismo de los demás?
4. ¿No me estresa si existen fallas en los proyectos o trabajo que realizó?

### **Categorías diagnósticas CML**

El nivel de motivación para los 08 factores que evalúa el cuestionario está determinado en 05 niveles, para obtener el nivel de motivación se considerará la puntuación bruta en cada factor de acuerdo a la siguiente escala:

Nunca: 1 punto;           Casi Nunca: 2 puntos;           Algunas veces: 3 puntos;  
Casi siempre: 4 puntos; Siempre: 5 puntos

### **Consideraciones Éticas Relativas al Estudio**

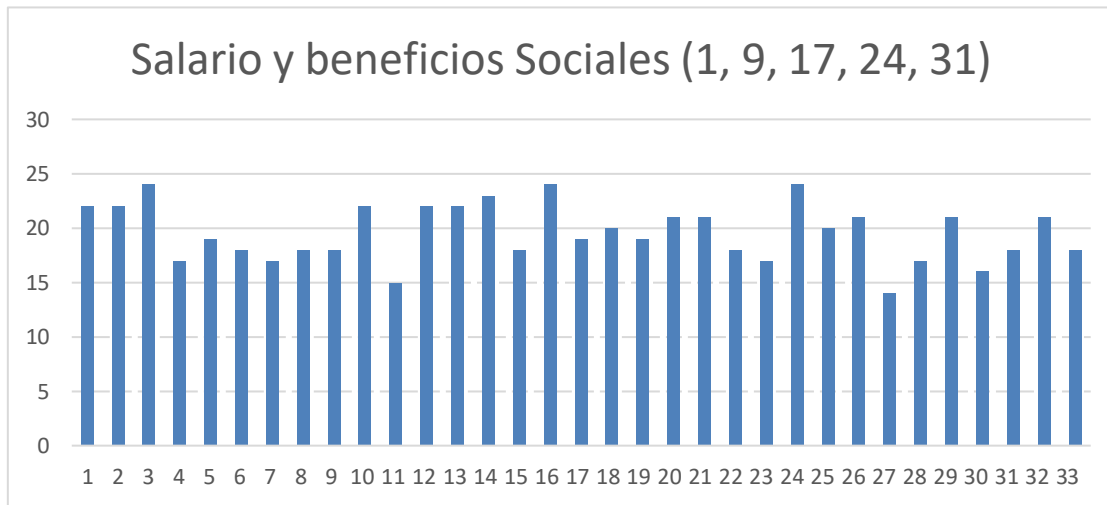
Este estudio garantiza que todas las respuestas obtenidas a través de las encuestas se manejarán de manera completamente anónima. Los participantes no estarán obligados a proporcionar información personal que permita su identificación. Antes de participar, se les explicará claramente el propósito del estudio, y se les pedirá que expresen su consentimiento informado para participar. Solo aquellos que estén de acuerdo y comprendan los términos de la investigación procederán a llenar la encuesta; El consentimiento informado es fundamental en esta investigación. Los participantes serán informados de que su participación es voluntaria y que pueden retirarse del estudio en cualquier momento sin consecuencias negativas. Se les asegurará que sus respuestas serán tratadas con la máxima confidencialidad y que los datos serán utilizados únicamente para fines de investigación académica.

### **Resultados**

Para los resultados se sumara todos los puntajes de las preguntas que se relacione con cada uno de los 8 factores siendo los factores ( I, II, III,IV) los que correspondan a la motivación extrínseca y los factores (V, VI, VII,VIII) a la motivación intrínseca, los resultados que se muestran a continuación corresponde a la suma de cada factor.

## Descripción de los factores de motivación extrínseca

**Figura 1. Factor I: Salario y beneficios Sociales (1, 9, 17, 24, 31)**



Interpretación del Puntaje Promedio de 19.57

El promedio total es de 19.57 para este factor, indica que la percepción de los participantes sobre el salario y los beneficios sociales se clasifica como "Alta" según la escala de motivación del Cuestionario de Motivación Laboral (CML). Esto sugiere que, en general, los participantes consideran que su compensación y beneficios son relativamente satisfactorios.

Un promedio de 19.57 implica que la mayoría de los participantes sienten que reciben una remuneración justa y adecuada en relación con su desempeño laboral. Esto puede reflejar una percepción positiva sobre la política salarial de la organización; Sin embargo, dado que el promedio no alcanza el rango de "Muy Alta", se puede inferir que aún existen áreas de mejora. Algunos participantes pueden sentir que los beneficios sociales no son suficientes o que hay aspectos que podrían optimizarse.

Dado que el promedio es "Alto", se recomienda mantener las políticas actuales de compensación y beneficios, pero también se sugiere realizar encuestas adicionales o grupos focales para identificar áreas específicas de mejora. Esto podría incluir la revisión de beneficios adicionales, como seguros, bonificaciones o programas de bienestar.

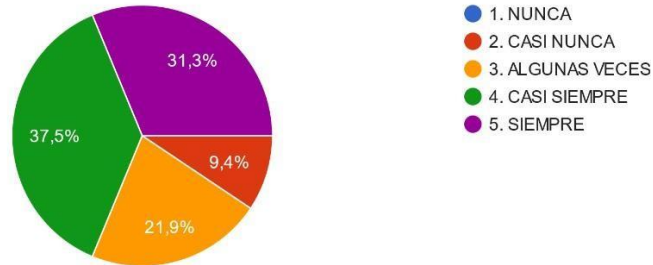
También sería beneficioso considerar la implementación de un sistema de reconocimiento que complemente la compensación económica, para aumentar la satisfacción general de los empleados.

Las preguntas con más dispersión en el primer factor podemos considerar:

### Figura 2. Pregunta 1

¿La remuneración que recibe usted responde al trabajo realizado?

32 respuestas

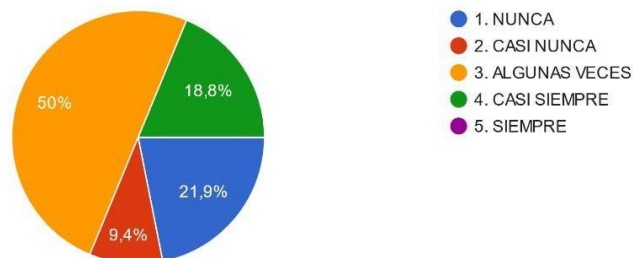


La mayoría de los encuestados parece estar relativamente satisfecha con su remuneración, pero existe un grupo importante que no lo está. Aunque el porcentaje es menor, un grupo considerable de encuestados (alrededor del 31%) considera que su remuneración "nunca" o "casi nunca" es adecuada al trabajo realizado.

### Figura 3. Pregunta 9.

¿Cree Ud. que existe justicia en el pago de remuneraciones para todos los trabajadores de la institución?

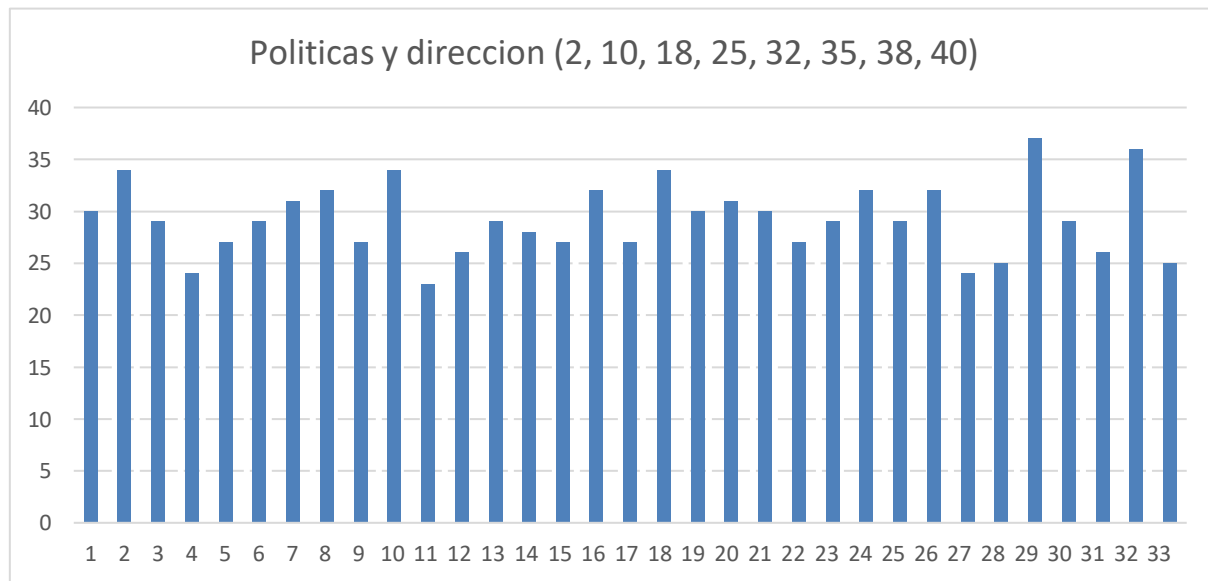
32 respuestas



Aunque el porcentaje es menor, un grupo considerable de encuestados (alrededor del 31%) considera que su remuneración "nunca" o "casi nunca" es adecuada al trabajo realizado.

Los resultados muestran una cierta dispersión en las opiniones, con un porcentaje intermedio de personas que consideran que su remuneración es "algunas veces" adecuada.

**Figura 4. Factor II: Políticas y Dirección (2, 10, 18, 25, 32, 35, 38, 40)**



Interpretación del Puntaje Promedio de 29.24

El promedio total es de 29.24 para el segundo factor, que se refiere a las Políticas y Dirección, indica que la percepción de los participantes sobre este aspecto se clasifica como "Alta" en la escala de motivación del Cuestionario de Motivación Laboral (CML). Esto sugiere que los empleados consideran que las políticas de la organización y la dirección que reciben son efectivas y satisfactorias.

Implica que la mayoría de los participantes sienten que las políticas de la empresa son justas y que la dirección proporciona un ambiente de trabajo positivo. Esto puede reflejar una buena comunicación entre la dirección y los empleados, así como un alineamiento con los valores y objetivos de la organización.

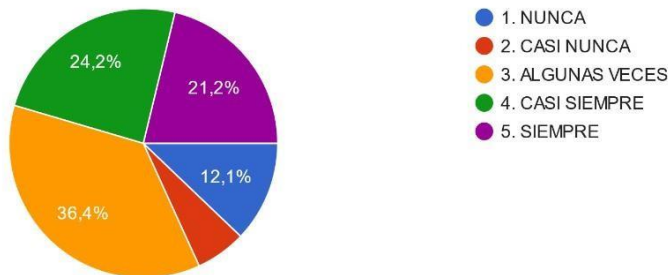
El factor de Políticas y Dirección muestra una percepción muy positiva entre los participantes, lo que sugiere que la organización está en el camino correcto en términos de gestión y liderazgo.

Sin embargo, es importante mantener un enfoque en la mejora continua y la comunicación efectiva para asegurar que esta percepción se mantenga y se fortalezca con el tiempo.

Las preguntas con más dispersión en el segundo factor podemos considerar:

### Figura 5. Pregunta 2

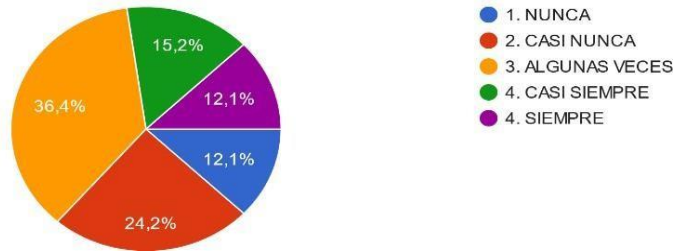
¿Me gusta tener un jefe que esté pendiente de mi trabajo para que reconozca mis logros?  
33 respuestas



Un 57.5% de las personas encuestadas (sumando las opciones "Algunas veces", "Casi siempre" y "Siempre") indicaron que les gusta, en mayor o menor medida, que su jefe esté pendiente de su trabajo y reconozca sus logros. este alto porcentaje sugiere que para muchas personas es importante sentirse valoradas en su trabajo y que sus logros sean reconocidos por su superior; Por otro lado, un 42.5% (sumando las opciones "Nunca" y "Casi nunca") expresó que no desea que su jefe esté demasiado pendiente de su trabajo, lo que podría interpretarse como una preferencia por un estilo de liderazgo más autónomo; Los resultados de esta encuesta sugieren que, en general, las personas valoran que sus jefes estén al tanto de su trabajo y reconozcan sus logros, pero también desean tener cierta autonomía en su desempeño.

### Figura 6. Pregunta 18

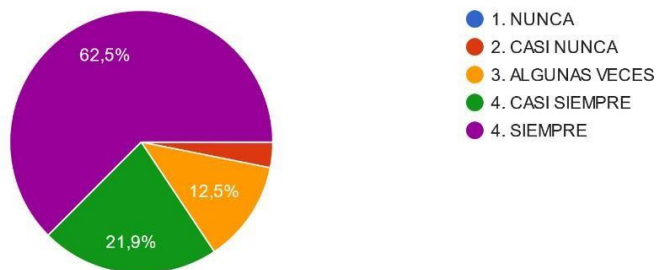
¿Me hace mucha falta mantener muy buenas relaciones con mis superiores?  
33 respuestas



Un 57.5% de los encuestados (sumando las opciones "Algunas veces", "Casi siempre" y "Siempre") indica que consideran importante mantener buenas relaciones con sus superiores, por otro lado un 42.5% (sumando las opciones "Nunca" y "Casi nunca") considera que no es tan importante o incluso que no lo es en absoluto. Considerando que el porcentaje mayoritario corresponde al 36% "algunas veces" se puede interpretar que las relaciones con las autoridades de la institución no son tan estrechas como se espera. Siendo una brecha muy importante la cual hay que superar para que exista una educación mas inclusiva y de calidad.

### Figura 7. Pregunta 25

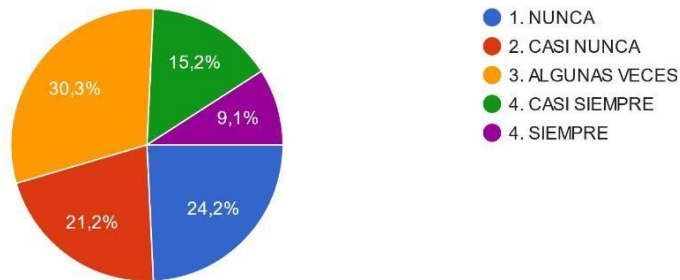
¿Estoy claro de quien dirige mi trabajo?  
32 respuestas



Un 62.5% de los encuestados respondió que "Siempre" están claros de quién dirige su trabajo. Esto indica que la gran mayoría de los empleados encuestados tienen una percepción clara de su cadena de mando. esto es una señal positiva, ya que indica que la estructura organizacional está bien definida y la comunicación interna es efectiva.

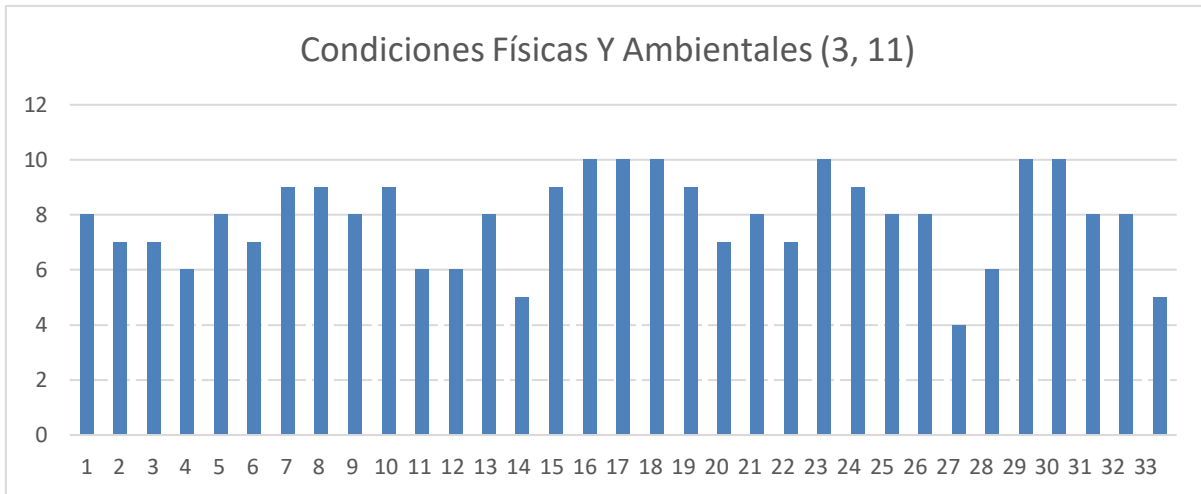
### Figura 8. Pregunta 40

¿No me gusta trabajar donde hay normas muy estrictas y rigurosas?  
33 respuestas



Un 54.5% de los encuestados (sumando las opciones "Algunas veces", "Casi siempre" y "Siempre") indica que no les gusta trabajar en entornos con normas muy estrictas, lo que sugiere una preferencia por cierta flexibilidad en el trabajo, a pesar de la tendencia general, hay una notable dispersión en las respuestas. Un 45.5% (sumando las opciones "Nunca" y "Casi nunca") se siente más cómodo trabajando en entornos con normas claras y rígidas; Un ambiente laboral demasiado estructurado puede generar desmotivación si los empleados sienten que no tienen la libertad para tomar decisiones o proponer nuevas ideas.

**Figura 9. Factor III: Condiciones Físicas Y Ambientales (3, 11).**



#### Interpretación del Puntaje Promedio de 7.84

El promedio total de 7.84 para el tercer factor, que se refiere a las Condiciones Físicas y Ambientales, indica que la percepción de los participantes sobre este aspecto se clasifica como "Alta" en la escala de motivación del Cuestionario de Motivación Laboral (CML). Esto sugiere que los empleados están satisfechos con las condiciones físicas y ambientales en las que realizan su trabajo.

Un promedio de 7.84 implica que muchos participantes sienten que las condiciones de trabajo no son adecuadas. Esto puede incluir factores como la calidad del espacio físico, la iluminación, la ventilación, el mobiliario, y otros aspectos que afectan el ambiente laboral; esta insatisfacción puede tener un impacto negativo en la productividad y el bienestar general de los empleados, ya que un ambiente de trabajo deficiente puede generar estrés y desmotivación.

El factor de Condiciones Físicas y Ambientales muestra una percepción negativa entre los participantes, lo que indica que este es un área que requiere atención urgente. Mejorar las condiciones de trabajo no solo puede aumentar la satisfacción de los empleados, sino también su productividad y compromiso con la organización.

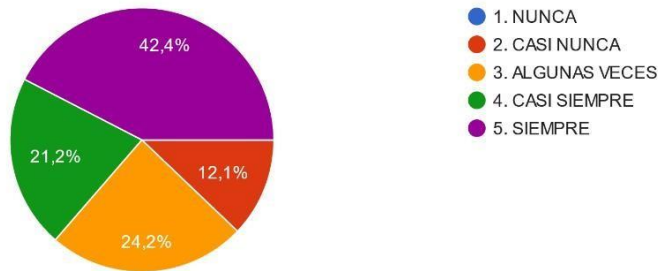
Se recomienda implementar cambios que puedan mejorar el ambiente laboral, como la renovación de espacios, la mejora de la ergonomía del mobiliario, y la creación de áreas de

descanso adecuadas. También se podría considerar la incorporación de elementos que promuevan el bienestar, como plantas o espacios al aire libre.

Las preguntas con más dispersión en el tercer factor podemos considerar:

### Figura 10. Pregunta 3

¿Las condiciones del ambiente físico de su trabajo influyen en la forma que desempeña su trabajo?  
33 respuestas

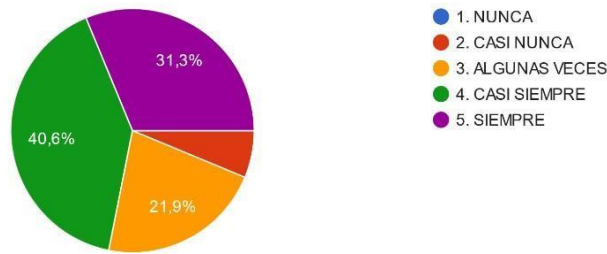


Un 65.6% de los encuestados (sumando las opciones "Algunas veces", "Casi siempre" y "Siempre") indica que las condiciones físicas del entorno de trabajo sí influyen en su desempeño. Esto sugiere que la mayoría de las personas considera que el ambiente físico es un factor importante a la hora de realizar sus tareas; a pesar de la tendencia general, hay una notable dispersión en las respuestas. Un 34.4% (sumando las opciones "Nunca" y "Casi nunca") considera que las condiciones físicas no influyen en su desempeño.

Cuando una institución educativa invierte en mejorar las condiciones físicas de trabajo, los empleados (maestros) pueden percibirlo como una señal de que la empresa valora su bienestar y su contribución

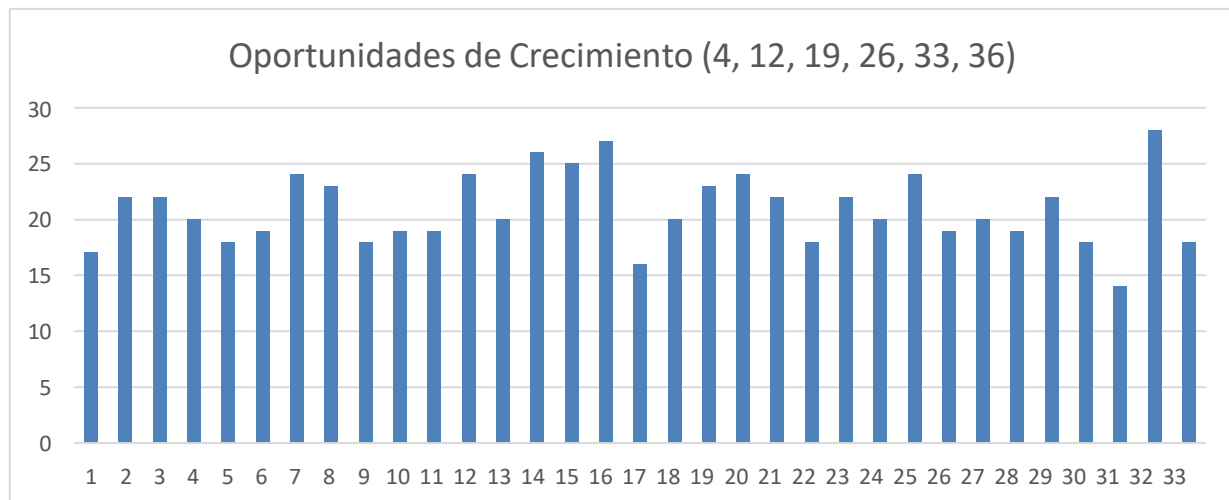
### Figura 11. Pregunta 11

¿Considera que los equipos y recursos materiales que emplea para su trabajo es apropiado?  
32 respuestas



Un 71.9% de los encuestados respondió que "Casi siempre" o "Siempre" consideran que los equipos y recursos materiales que utilizan son apropiados para su trabajo. Esto indica que la gran mayoría de los empleados encuestados están satisfechos con los recursos que tienen a su disposición, La percepción de que los recursos son adecuados puede tener un impacto positivo en el desempeño de los empleados, ya que les permite realizar sus tareas de manera más eficiente y efectiva, Contar con los recursos necesarios para realizar el trabajo diario puede aumentar el grado de motivación de los empleados y por consecuencia mejorar su satisfacción laboral.

### Figura 12. Factor IV: Oportunidades de Crecimiento (4, 12, 19, 26, 33, 36)



Interpretación del Puntaje Promedio de 20,9

Un promedio de 20.90 indica que los empleados tienen una percepción positiva sobre las oportunidades de crecimiento en la organización. Esto sugiere que sienten que hay buenas posibilidades para su desarrollo profesional y avance en sus carreras; Este nivel de motivación puede contribuir a un mayor compromiso y satisfacción laboral, ya que los empleados se sienten valorados y ven un futuro dentro de la organización.

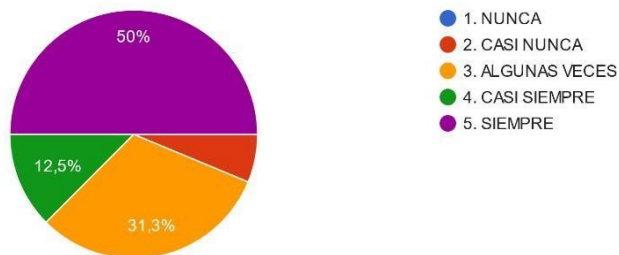
Un promedio “alto” en este factor puede ser un indicador de que la empresa está proporcionando recursos adecuados para el desarrollo profesional, como capacitación, mentorías y oportunidades de ascenso.

Un promedio de 20.9 en el Factor IV: Oportunidades de Crecimiento es un resultado positivo que indica que los empleados perciben que hay buenas oportunidades para su desarrollo profesional. Esto es un aspecto favorable que la organización debe seguir cultivando para mantener la motivación y satisfacción laboral.

Las preguntas con más dispersión en el cuarto factor podemos considerar:

#### Figura 13. Pregunta 4

¿Me gustaría alcanzar un cargo o puesto de mayor categoría?  
32 respuestas



Un 50% de los encuestados respondió que "Siempre" les gustaría alcanzar un cargo o puesto de mayor categoría. Esto indica que la mitad de los empleados encuestados tienen la ambición de crecer profesionalmente dentro de la organización.

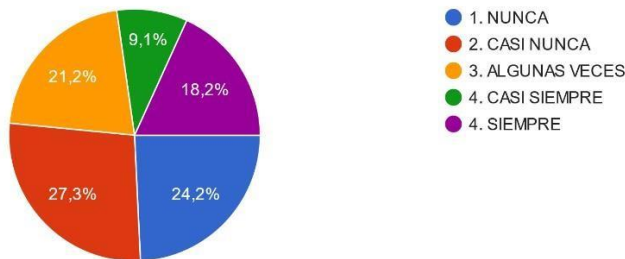
Un 37.5% de los encuestados (sumando las opciones "Nunca", "Casi nunca" y "Algunas veces") muestran un menor interés en ascender, lo que puede deberse a diversos factores como la satisfacción con el puesto actual, la falta de ambición o la percepción de pocas oportunidades de

crecimiento Las instituciones deberían considerar ofrecer oportunidades de desarrollo profesional para satisfacer las aspiraciones de sus empleados y retener docentes que tiene vocación.

### Figura 14. Pregunta 19

¿La empresa o institución donde trabajo, me proporciona oportunidades de crecimiento económico?

33 respuestas



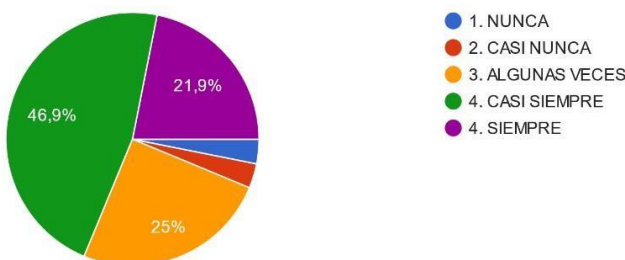
Un 66.7% de los encuestados (sumando las opciones "Nunca", "Casi nunca" y "Algunas veces") indica que percibe pocas o ninguna oportunidad de crecimiento económico dentro de la empresa siendo la mayoría los que perciben la falta de crecimiento económico en la institución

La falta de oportunidades de crecimiento puede contribuir a una mayor rotación de personal, ya que los empleados (docentes) pueden buscar otras instituciones que les ofrezcan mejores perspectivas de desarrollo.

### Figura 15. Pregunta 26

¿El reconocimiento social que se me tiene, en comparación al que se le tiene a otros(as) profesionales es el adecuado a la función que desempeño?

32 respuestas

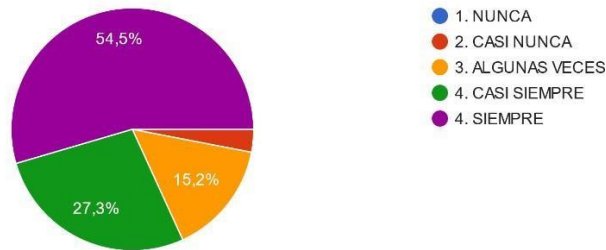


Un 46.9% de los encuestados respondió que "Casi siempre" consideran que el reconocimiento social que reciben es adecuado. Esto indica que una gran parte de los empleados se siente valorada y reconocida por su trabajo, sin embargo, un 25% respondió "Algunas veces", lo que sugiere que existe una porción de empleados que percibe cierta desigualdad en el reconocimiento, El 28.1% restante (sumando las opciones "Nunca", "Casi nunca" y "Siempre") indica una mayor insatisfacción con el nivel de reconocimiento social que reciben.

Es importante tener en cuenta que la percepción de "reconocimiento social" puede variar de un empleado a otro. Algunos empleados pueden valorar más el reconocimiento público, mientras que otros pueden preferir un reconocimiento más privado.

### Figura 16. Pregunta 33

¿Soy reconocido por mi familia y amigos por la labor que realizo?  
33 respuestas



Más del 50% siente que su labor como docente es reconocida por amigos y familiares, En algunos casos, la familia o los amigos pueden no estar interesados en los logros profesionales de la persona lo que repercute en la motivación del docente, Es fundamental que las personas se sientan valoradas por su trabajo, no solo por sus compañeros de trabajo, sino también por su círculo social más cercano.

### Resultados de la motivación extrínseca

Como puntaje bruto de los factores del I al IV relacionados con la motivación extrínseca, se obtiene un resultado de 77.55, lo cual se sitúa en el rango de "Alta". Esto sugiere que los empleados tienen una percepción favorable sobre los elementos que influyen en su motivación extrínseca.

Entre estos factores se incluyen aspectos como el salario, las condiciones laborales, las oportunidades de desarrollo y el reconocimiento por parte de la organización.

A pesar de que un puntaje elevado en motivación extrínseca es generalmente un indicador positivo, es fundamental tener en cuenta que una dependencia excesiva de estos factores puede resultar en una falta de motivación intrínseca. Esto implica que, si los empleados únicamente se sienten motivados por recompensas externas, podrían perder interés en su trabajo en ausencia de dichas recompensas; por lo tanto, es esencial encontrar un equilibrio entre la motivación extrínseca e intrínseca para garantizar que los empleados también experimenten satisfacción y realización personal en su labor.

### Descripción de los factores de motivación intrínseca

**Figura 17. Factor V: Desarrollo Profesional (5, 13, 20, 27, 28)**



Interpretación del Puntaje Promedio de 18,63

Se refiere a la motivación intrínseca del trabajador, que está condicionada por la satisfacción que siente en relación con su trabajo, su vocación y sus capacidades personales. Este factor es crucial para fomentar un ambiente laboral donde los empleados se sientan motivados a crecer y desarrollarse profesionalmente. Interpretación del Puntaje Promedio de 18.63; Según los rangos, un puntaje de 18.63 se encuentra en el rango de Alta (16 -20).

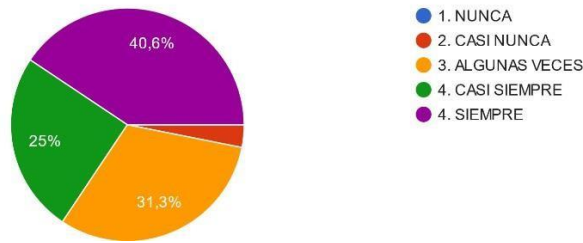
Un puntaje en este rango indica que los empleados tienen una buena percepción de su desarrollo profesional. Se sienten motivados y satisfechos con las oportunidades que tienen para crecer y mejorar en sus roles; esto sugiere que los trabajadores están comprometidos con su

desarrollo personal y profesional, lo que puede llevar a un aumento en la productividad y la satisfacción general en el trabajo.

Las preguntas con más dispersión en el quinto, factor podemos considerar:

### Figura 18. Pregunta 13

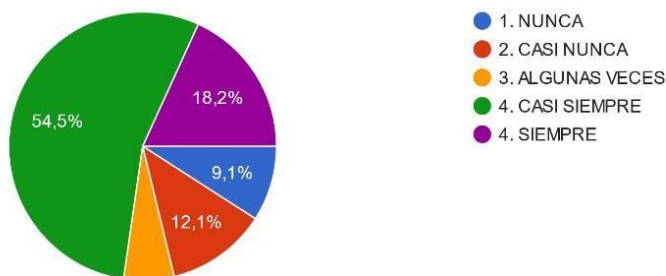
¿Cree que usted podría hacer mejor su trabajo que como lo hace actualmente?  
32 respuestas



Un significativo 71.9% de los encuestados respondió que "Algunas veces", "Casi siempre" o "Siempre" creen que podrían mejorar su desempeño. Esto indica que una gran mayoría de los empleados reconocen que existe margen para mejorar en sus tareas.

### Figura 19. Pregunta 27

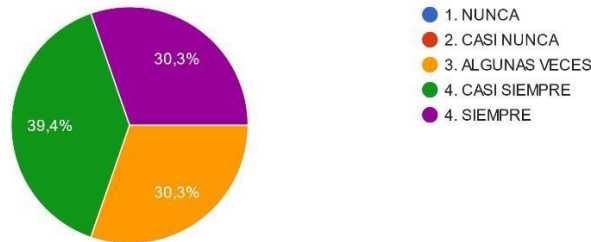
¿Busco hacer el trabajo de formas diferentes para destacarme?  
33 respuestas



54.5% de los encuestados respondió que "Siempre" buscan hacer el trabajo de forma diferente para destacar. Esto indica que una gran parte de los empleados tienen una actitud proactiva y buscan constantemente mejorar su desempeño.

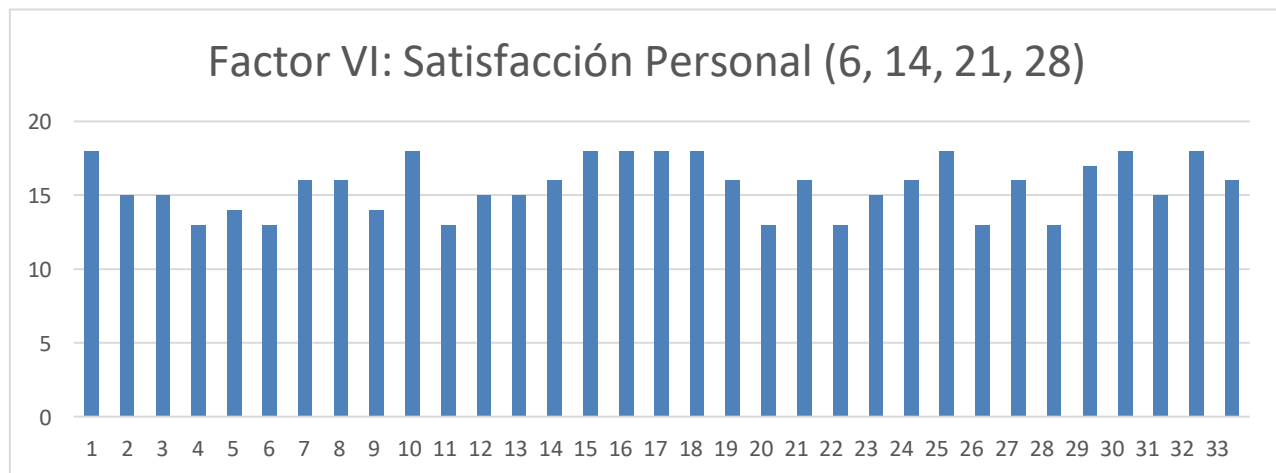
**Figura 20. Pregunta 28**

¿Me siento satisfecho del trabajo que realizo aunque no tenga la mejor paga?  
33 respuestas



Un porcentaje significativo de los encuestados (39.4% "Casi siempre" y 30.3% "Siempre") se sienten satisfechos con su trabajo, incluso si no tienen la mejor remuneración. Esto sugiere que muchos empleados encuentran valor en su trabajo más allá del salario, como el sentido de propósito, el desarrollo personal o las relaciones laborales; Los empleados que se sienten satisfechos con su trabajo, a pesar de no tener la mejor paga, están demostrando un alto nivel de motivación intrínseca.

**Figura 21. Factor VI: Satisfacción Personal (6, 14, 21, 28)**



Interpretación del Puntaje Promedio de 15.63:

Este puntaje indica que, en términos generales, los empleados disfrutaban de un nivel razonable de satisfacción personal en su trabajo. Sin embargo, al estar tan cerca del límite inferior, sugiere que hay áreas que requieren atención para mejorar la satisfacción general; aunque los trabajadores

pueden sentirse bien en su entorno laboral, pueden existir factores que les impidan alcanzar un nivel óptimo de satisfacción.

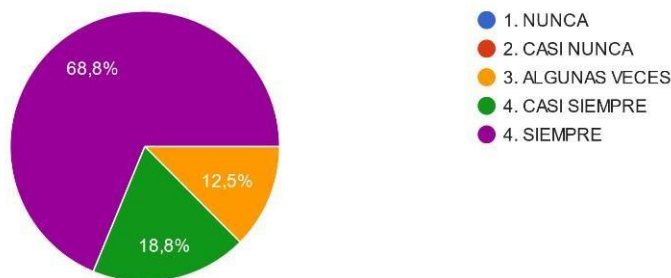
Un nivel de satisfacción personal que no es completamente elevado puede resultar en una caída en la moral del equipo y afectar la retención de talento si no se abordan las inquietudes. Un promedio de 15.63 en el Factor VI señala un nivel alto de satisfacción personal, pero también indica que hay espacio para mejorar. Es fundamental que la organización preste atención a las necesidades de sus empleados para mantener y aumentar este nivel de satisfacción.

Las preguntas con más dispersión en el sexto factor podemos considerar:

### Figura 22. Pregunta 14

¿Creo que mi trabajo es importante para las personas que hacen uso del servicio que prestó?

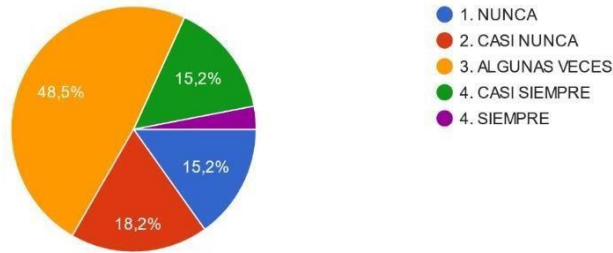
32 respuestas



68,8% de los encuestados respondió que "Siempre" creen que su trabajo es importante para las personas a las que sirven. Esto indica que la mayoría de los empleados sienten que su labor tiene un propósito y que contribuyen de manera positiva a la vida de otros; este alto porcentaje sugiere un nivel elevado de motivación intrínseca entre los empleados. Sentir que el propio trabajo tiene un impacto positivo en los demás puede ser un gran motivador, ya que proporciona un sentido de propósito y satisfacción personal.

**Figura 23. Pregunta 21**

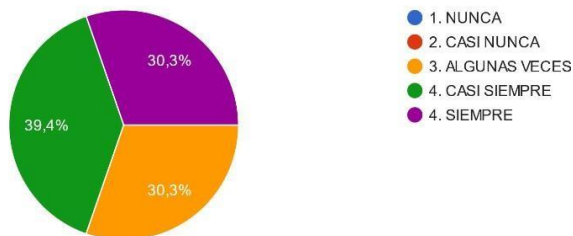
¿Mi trabajo es una fuente que me genera estrés?  
33 respuestas



Un significativo 48.5% de los encuestados respondió que "Casi siempre" su trabajo les genera estrés. Esto indica que una gran parte de los empleados experimenta un nivel considerable de tensión en su ambiente laboral; un 15.2% de los encuestados respondió que "Algunas veces" su trabajo les genera estrés, lo que sugiere que existe un grupo de empleados que experimenta un nivel moderado de tensión y un 36.4% (sumando las opciones "Nunca" y "Casi nunca") indicó que su trabajo no les genera estrés o lo hace muy poco. Esto sugiere que una minoría de los empleados encuestados no percibe su trabajo como una fuente significativa de estrés. Es fundamental que la institución tome medidas para abordar esta situación y crear un ambiente de trabajo más saludable y productivo.

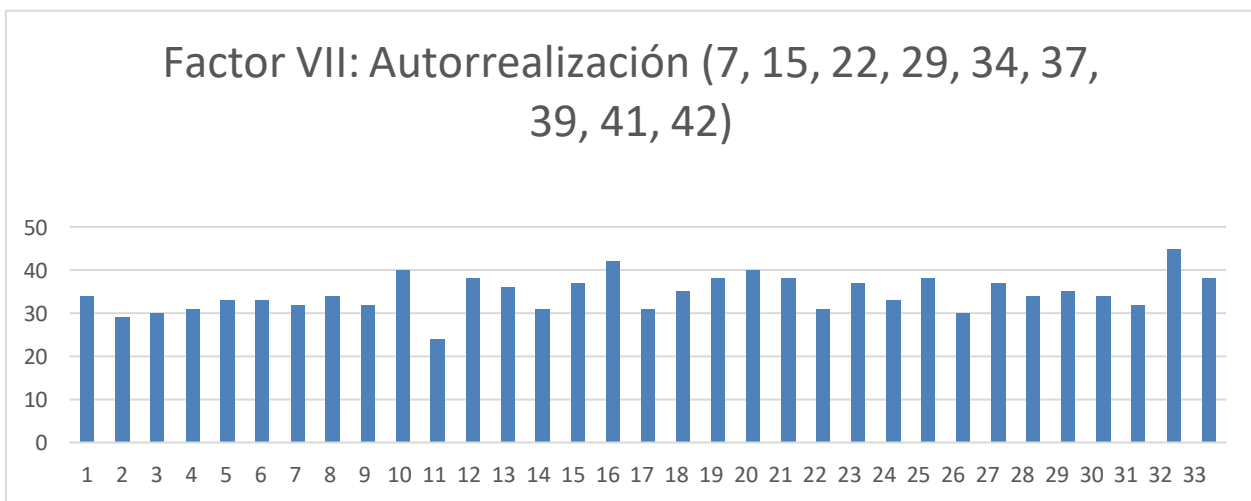
**Figura 24. Pregunta 28.**

¿Me siento satisfecho del trabajo que realizo aunque no tenga la mejor paga?  
33 respuestas



Un porcentaje significativo de los encuestados (39.4% "Casi siempre" y 30.3% "Siempre") se sienten satisfechos con su trabajo, incluso si no tienen la mejor remuneración. Esto indica que muchos empleados encuentran valor en su trabajo más allá del salario, como el sentido de propósito, el desarrollo personal o las relaciones laborales; Los resultados muestran que la satisfacción laboral no depende exclusivamente de la remuneración. Otros factores, como el ambiente de trabajo, las oportunidades de crecimiento y el reconocimiento, también influyen significativamente en la percepción de motivación en el docente.

**Figura 25. Factor VII: Autorrealización (7, 15, 22, 29, 34, 37, 39, 41, 42)**



Interpretación del Puntaje Promedio de 34.06

Este puntaje sugiere que los empleados experimentan un alto grado de autorrealización en su trabajo. Se sienten motivados y satisfechos con las oportunidades que tienen para crecer y alcanzar sus objetivos tanto personales como profesionales; es probable que los trabajadores perciban que su labor les permite utilizar sus habilidades y talentos de manera efectiva, lo que contribuye a su sentido de logro y satisfacción.

Un elevado nivel de autorrealización puede resultar en una mayor productividad, compromiso y lealtad hacia la organización. Los empleados que se sienten autorrealizados tienden a contribuir de manera positiva al ambiente laboral y a la cultura organizacional.

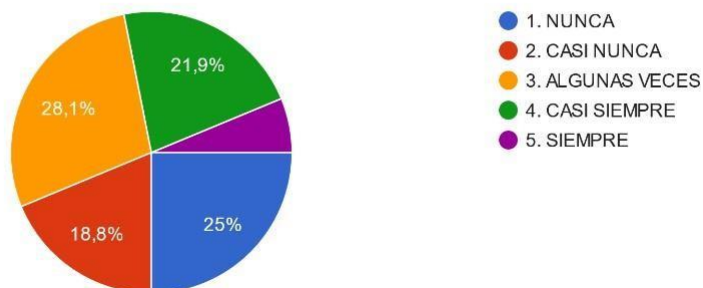
Este factor también puede influir en la innovación y la creatividad, ya que los empleados motivados a alcanzar su máximo potencial tienden a proponer nuevas ideas y soluciones.

Las preguntas con más dispersión en el séptimo factor podemos considerar:

### Figura 26. Pregunta 7.

¿Solo trabajo en aquello que me ofrezca la oportunidad de adquirir nuevas habilidades?

32 respuestas



46.9% de los encuestados respondió que "Casi siempre" o "Siempre" buscan oportunidades para adquirir nuevas habilidades en su trabajo. Esto indica que una gran parte de los empleados valora el crecimiento profesional y está dispuesta a buscar activamente oportunidades de aprendizaje.

Las oportunidades de desarrollo deben estar alineadas con los objetivos estratégicos de la institución, para garantizar que los empleados (docentes) adquieran las habilidades necesarias para desarrollar un sistema educativo más inclusivo.

### Figura 27. Pregunta 15

¿Creo que mi trabajo actual es interesante?

32 respuestas

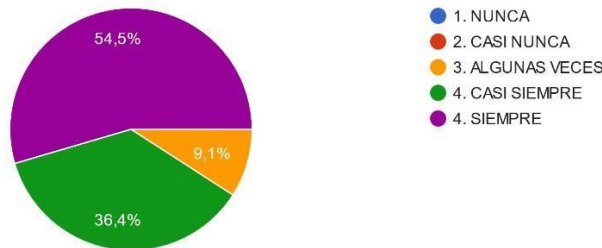


Un significativo 62.5% de los encuestados respondió que "Siempre" encuentran su trabajo interesante. Esto indica que una gran parte de los empleados están satisfechos con el contenido de sus tareas y encuentran motivación en ellas; Solo un 31.3% de los encuestados respondió que "Algunas veces" o "Casi nunca" encuentran su trabajo interesante. Esto sugiere que un porcentaje relativamente bajo de empleados se siente desinteresado o aburrido con sus tareas.

Cuando las personas encuentran su trabajo interesante, están más motivadas a realizarlo bien y a buscar nuevas formas de mejorar su desempeño.

**Figura 28. Pregunta 22**

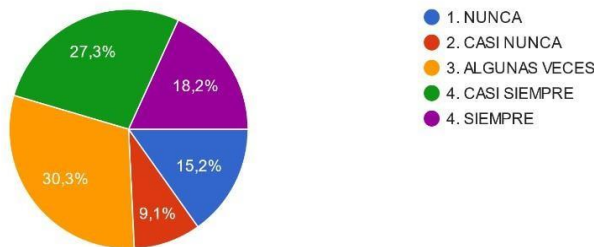
¿Me siento con ánimos y energía para realizar adecuadamente mi trabajo?  
33 respuestas



Un significativo 54.5% de los encuestados respondió que "siempre" o "Casi siempre" se sienten con ánimos y energía para realizar su trabajo adecuadamente. Esto indica que una gran parte de los empleados experimenta un alto nivel de energía y motivación en su ambiente laboral.

**Figura 29. Pregunta 39.**

¿Quiero ser mejor en el trabajo que todos los demás?  
33 respuestas

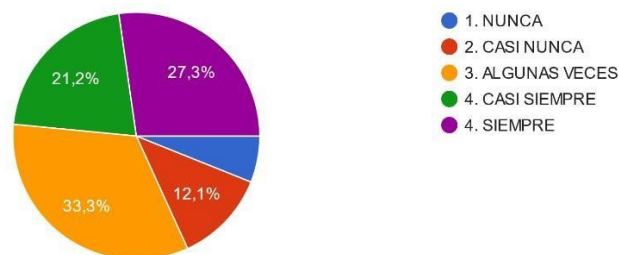


El alto porcentaje de respuestas positivas sugiere que los empleados valoran el reconocimiento y están dispuestos a esforzarse para destacar en sus roles, solo un 36.4% de los encuestados respondió que "Nunca" o "Casi nunca" tienen la ambición de ser mejores. Esto indica que la mayoría de los empleados no se conforman con el status actual y están abiertos a nuevos desafíos.

la mayoría de los docentes tienen un fuerte deseo de superación y crecimiento profesional. Esto representa una gran oportunidad para la institución educativa, ya que un personal ambicioso y motivado es fundamental para el éxito a corto y largo plazo.

### Figura 30. Pregunta 42

¿Para mí es importante hacer lo que me gusta cuando trabajo aunque no se me pague lo justo?  
33 respuestas



48.5% de los encuestados respondió que "Casi siempre" o "Siempre" consideran importante hacer lo que les gusta, incluso si la remuneración no es la ideal. Esto indica que una gran parte de los empleados valoran la satisfacción personal y el desarrollo profesional por encima de un salario elevado; se aprecia que la remuneración sigue siendo un factor importante a considerar al elegir un trabajo. Sin embargo, un porcentaje significativo de empleados está dispuesto a sacrificar parte de su salario por realizar un trabajo que les resulte gratificante.

**Figura 31. Factor VIII: Responsabilidad por el Trabajo (8, 16, 23, 30)**



Interpretación del Puntaje Promedio de 13.18

Se refiere a la motivación intrínseca que está relacionada con la importancia que los empleados asignan a su contribución en el trabajo y al impacto que esta tiene en la organización y en sus compañeros. Este aspecto es fundamental para comprender cómo los trabajadores ven su rol y la relevancia de sus tareas dentro del entorno laboral; esto sugiere que existen oportunidades para mejorar la percepción de la importancia de su contribución, lo que podría resultar en un mayor compromiso y motivación en el ámbito laboral. Es esencial que la organización aborde estas áreas para cultivar un sentido más sólido de responsabilidad y conexión entre los empleados y sus roles, que pueden evolucionar continuamente.

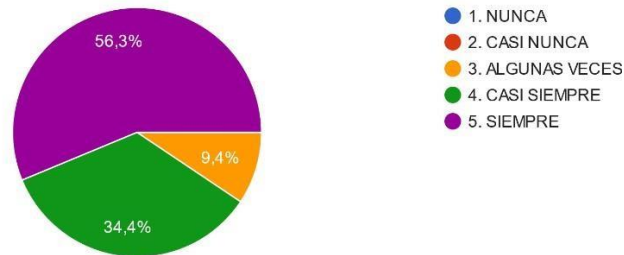
Este puntaje indica que los empleados tienen una percepción moderada de su responsabilidad en el trabajo. Es posible que reconozcan que su contribución es importante, pero no al nivel óptimo que se requeriría para fomentar un alto compromiso y motivación; la sensación de responsabilidad puede no ser lo suficientemente intensa como para impulsar a los empleados a esforzarse más o a sentirse completamente satisfechos con su marca en la organización

Un nivel regular de responsabilidad en el trabajo puede resultar en una falta de compromiso y motivación entre los empleados. Si no perciben que su trabajo tiene un impacto significativo, es probable que estén menos dispuestos a dar lo mejor de sí; esto también puede influir negativamente en la moral del equipo y en la cohesión, ya que los empleados pueden no sentirse tan conectados con los objetivos y valores de la institución.

Las preguntas con más dispersión en el octavo factor podemos considerar:

### Figura 32. Pregunta 8.

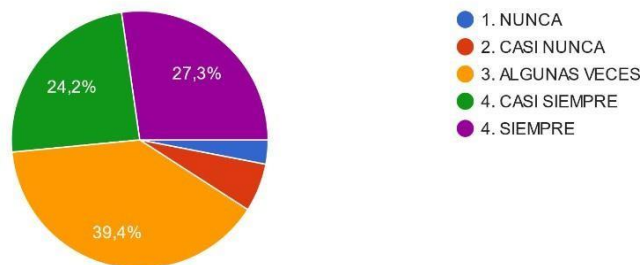
¿Para mí es de vital importancia poder ayudar a otras personas en el trabajo  
32 respuestas



El 56.3% de los encuestados respondió que "Siempre" consideran de vital importancia poder ayudar a otras personas en su trabajo. Esto indica que una gran parte de los empleados docentes encuentran un gran valor en contribuir al bienestar de sus compañeros y estudiantes.

### Figura 33. Pregunta 23

¿Me molesta el conformismo de los demás?  
33 respuestas



Busca evaluar el nivel de tolerancia de los empleados hacia actitudes conformistas en el entorno laboral. Los resultados son bastante claros y nos permiten extraer algunas conclusiones:

Un 39.4% de los encuestados respondió que "Nunca" o "Casi nunca" se molestan por el conformismo de los demás. Esto indica que una gran parte de los empleados tienen una actitud tolerante hacia las diferentes formas de pensar y trabajar; sin embargo es importante establecer canales de comunicación abiertos para que los empleados (docentes) se sientan cómodos expresando sus ideas y opiniones, incluso si son diferentes a las de la mayoría.

### **Resultados de la motivación extrínseca**

Un puntaje de 81.5 sugiere que los empleados experimentan un alto nivel de satisfacción y realización personal en su trabajo. Esto implica que encuentran valor y significado en las tareas que realizan, lo que es fundamental para su compromiso y desempeño; la motivación intrínseca alta está asociada con un mayor nivel de creatividad, innovación y productividad. Los empleados motivados intrínsecamente tienden a ser más proactivos y a buscar mejoras en su trabajo, lo que puede beneficiar a la organización en términos de resultados y clima laboral.

Este nivel de motivación también puede contribuir a una mayor resiliencia ante desafíos y cambios, ya que los empleados están más conectados con sus objetivos y valores personales; no obstante la organización debería promover oportunidades de desarrollo profesional y personal, como capacitaciones, mentorías y proyectos desafiantes que permitan a los empleados crecer y aprender; para así mantener un ambiente que valore la autonomía, la creatividad y la participación activa de los docentes para potenciar este nivel de motivación intrínseca.

### **Desglose de los Resultados**

#### **1. Motivación Extrínseca:**

- Factor I (Salario y Beneficios Sociales): 19.57
- Factor II (Políticas y Dirección): 29.24
- Factor III (Condiciones Físicas y Ambientales): 7.84
- Factor IV (Oportunidades de Crecimiento): 20.90
- Total de Motivación Extrínseca:  $19.57 + 29.24 + 7.84 + 20.90 = 77.55$

#### **2. Motivación Intrínseca:**

- Factor V (Desarrollo Profesional): 18.63

- Factor VI (Satisfacción Personal): 15.63
- Factor VII (Autorrealización): 34.06
- Factor VIII (Responsabilidad por el Trabajo): 13.18
- Total de Motivación Intrínseca:  $18.63 + 15.63 + 34.06 + 13.18 = 81.50$

3. Suma Total de Motivación:

- Total:  $77.55$  (Extrínseca) +  $81.50$  (Intrínseca) =  $159.05$

## V. Interpretación del Resultados:

### Motivación Total Alta

Un puntaje total de 159.05 indica un nivel de motivación general alto. Esto sugiere que los empleados están motivados tanto por factores extrínsecos como intrínsecos, lo que es un indicador positivo para la organización.

### Análisis de la Motivación Extrínseca

La motivación extrínseca total de 77.55 refleja que los empleados valoran aspectos como el salario, beneficios, políticas de la organización y oportunidades de crecimiento. Sin embargo, el puntaje en el Factor III (Condiciones Físicas y Ambientales) es relativamente bajo (7.84), lo que podría indicar que hay áreas de mejora en el ambiente de trabajo que podrían impactar la satisfacción general.

### Análisis de la Motivación Intrínseca

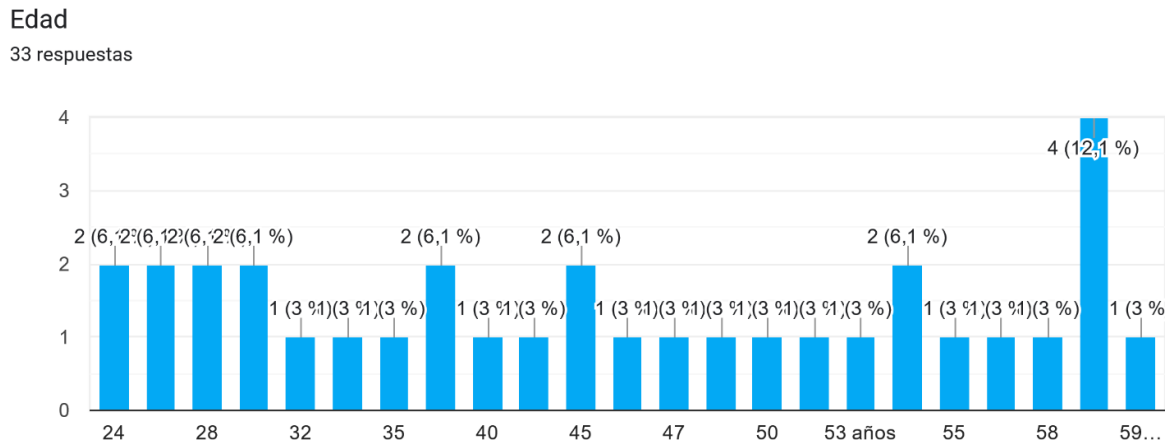
La motivación intrínseca total de 81.50 es un buen indicador de que los empleados encuentran satisfacción en su desarrollo profesional, autorrealización y responsabilidad en su trabajo. El Factor VII (Autorrealización) tiene el valor más alto (34.06), lo que sugiere que los empleados se sienten motivados por alcanzar su máximo potencial y desarrollar sus habilidades.

## VI. Caracterización de los beneficiarios.

Este estudio está dirigido a una población de docentes de una institución educativa de nivel medio o bachillerato fiscomisional ubicada en una zona urbana, la misma ha tenido gran aceptación

en cuento a lo que se puede informar con relación a su participación, así mismo demostraron un alto nivel de cooperación, asistiendo de manera responsable a las reuniones y talleres convocados que previamente se convoco con la directora que amablemente supo recibirme en la institución educativa.

**Figura 34. Edad**



Dicha muestra está compuesta por 26 mujeres tomando el 81.3 % del total de docentes de la institución siendo los hombres el porcentaje de participantes con menos integrantes con el 18.8%; conformados únicamente por 6 hombres; con respecto a la edad oscilan entre 24 años hasta los 59 años

Cabe mencionar que luego de la aplicación del CML la población investigada ha logrado concientizar en un mejor nivel los aspectos que tiene relación con los procesos de la motivación y la inclusión educativa en la institución destacando la importancia de la actitud de cada docente al impartir su clase ya que consecutivamente se genera un ambiente donde el proceso de enseñanza aprendizaje se vuelve mucho más didáctico y practico; así mismo su relación con el proceso de inclusión que al comienzo de esta investigación se creía que solo estaba dirigida a los estudiantes con discapacidades específicas cuando en realidad la inclusión esta diseñada para todos y todas incluyendo maestr@s y directivos de la institución

Vale destacar que en general los docentes mantienen buenas inter- relaciones sociales entre ellos, sin embargo algunos aspectos que tienen que ver con su desempeño relacionados con la motivación podrían encontrarse en niveles deficientes ya que refieren que sus salarios no se corresponden con sus responsabilidades profesionales, así como también sobre las aspiraciones de conseguir un puesto de trabajo con mayor jerarquía, por consiguiente se puede inferir que la población investigada requiere de la aplicación de un programa de intervención para mejorar consecutivamente el desarrollo profesional de los docentes de la institución.

La mayoría de los participantes (43.5%) indicaron que experimentan estrés “algunas veces” en su trabajo. Esto sugiere que, aunque el estrés no es una constante, es una experiencia común en el entorno laboral para una parte significativa de los empleados, un 15.2% (5 participantes) siente que su trabajo es una fuente de estrés “casi siempre”, y un 3% (1 participante) indica que siempre experimenta estrés. Esto puede ser motivo de preocupación, ya que estos niveles de estrés pueden afectar la salud mental y el bienestar general de los empleados, así como su productividad y satisfacción laboral afectando el proceso de enseñanza aprendizaje, es importante investigar las causas del estrés reportado por los empleados, especialmente aquellos que sienten que su trabajo es una fuente de estrés casi constante. Esto puede ayudar a la organización a abordar problemas específicos y mejorar el clima laboral.

### **Hallazgos**

En la investigación "La motivación y su relación con el proceso de inclusión en el personal docente de una institución de educación general básica ubicada en el sur de Quito en el periodo 2024-2025", se abordaron impactos significativos de los factores motivacionales sobre la inclusión educativa, revelando hallazgos fundamentales en relación con los objetivos específicos planteados.

En primer lugar, se analizó el impacto de la motivación intrínseca y extrínseca en la disposición del personal docente para implementar prácticas inclusivas. Los hallazgos indicaron que la motivación intrínseca, que proviene del interés personal y la satisfacción en el trabajo, está fuertemente correlacionada con la participación activa de los docentes en la inclusión educativa.

Los docentes motivados intrínsecamente tienden a mostrar un compromiso más firme hacia prácticas inclusivas, contribuyendo positivamente a la calidad educativa, se logró evidenciar que los docentes se encuentran fuertemente comprometidos con su labor, pero no es suficiente la

compensación y reconocimiento por parte de la institución y del gobierno en general lo cual genera un conflicto en muchos docentes.

Por otro lado, la motivación extrínseca, que se basa en recompensas externas como reconocimiento o incentivos, también juega un papel igual de importante al momento de incentivar conductas inclusivas en docentes, se pudo evidenciar que las recompensas externas van de la mano e incentivan a la motivación intrínseca, por lo tanto es de suma importancia desarrollar un plan donde se promueva recompensas a los docentes más calificados, con el fin de promover un ambiente más competitivo y capacitado.

Esto sugiere que las instituciones educativas deben promover un ambiente que cause tanto la motivación intrínseca como extrínseca a través del desarrollo profesional continuo como el reconocimiento de logros lo certifique, para lograr un ambiente más proactivo en la institución.

El segundo objetivo se centró en identificar las barreras y facilitadores que afectan la motivación del personal docente en relación con la inclusión educativa.

Los resultados revelaron que existen diversos factores que pueden desmotivar o frenar a los docentes en el proceso de inclusión, tales como la falta de recursos materiales, poca remuneración, falta de reconocimiento y lo más importante la relación que existe entre autoridades y docentes de la institución que es un punto clave para el reconocimiento de sus esfuerzos y el valor de su trabajo en la construcción de una escuela inclusiva.

También se identificaron facilitadores clave. Entre estos, la colaboración entre colegas y el compromiso vocacional por parte de todos los docentes, fueron aspectos que contribuyeron a un ambiente motivador. Esto resalta la necesidad de crear redes de apoyo que refuercen la colaboración dentro de las instituciones educativas, donde los docentes puedan compartir experiencias y recursos, lo que a su vez fomenta prácticas más inclusivas.

Finalmente, el tercer objetivo fue diseñar estrategias efectivas de concientización en docentes para promover una cultura motivadora e inclusiva, con los resultados de la investigación, se propusieron diversas estrategias, tales como talleres de formación en temas de inclusión y motivación en docentes, así como la implementación de programas de mentoría en los cuales los docentes que cuenten con capacitaciones que por ejemplo son de alto costo o extracurriculares en relación, que pueda aportar a la institución y sus colaboradores sea replicada por la misma . Estas

iniciativas buscan no solo capacitar a los docentes si no también fomentar una comunidad de práctica donde cada miembro se sienta empoderado para compartir sus conocimientos y experiencias, creando un ambiente de aprendizaje colaborativo

Los resultados de la investigación no solo destacan la importancia de fomentar la motivación en el personal docente, sino que también proporcionan una guía clara sobre cómo las instituciones educativas pueden facilitar un entorno propicio para la inclusión. Estos hallazgos no sólo enriquecen el campo de la educación, sino que presentan un camino hacia la mejora continua de la calidad educativa en Instituciones De Educación Básica.

## **VII. Conclusiones y recomendaciones**

### **Conclusiones**

1. El análisis de la población investigada determina que la motivación extrínseca es un factor determinante para que los docentes cumplan a cabalidad con todos los lineamientos que se han establecido para favorecer el ingreso, permanencia y egresamiento de los estudiantes con necesidades educativas especiales que están asociadas a la discapacidad y que por ende están considerados en el programa de inclusión educativa, por otro lado, la motivación intrínseca es un factor clave en la disposición del personal docente para implementar prácticas inclusivas. Los docentes que muestran altos niveles de motivación intrínseca tienden a estar más comprometidos con la inclusión educativa y a buscar constantemente mejorar sus prácticas pedagógicas.
2. Los resultados obtenidos en relación con el segundo objetivo específico, que tiene como finalidad identificar las barreras y facilitadores que impactan la motivación del personal docente en el ámbito de la inclusión educativa, indican que hay diversos factores que afectan la disposición de los educadores para llevar a cabo prácticas inclusivas.; se identificó que la carencia de recursos, la baja remuneración y la escasa valoración por parte de la administración constituyen barreras significativas que desmotivan a los docentes en su proceso de enseñanza; En contraste, aspectos como la cooperación entre colegas, el respaldo de los líderes educativos y el compromiso vocacional se destacan como facilitadores esenciales que promueven un ambiente más motivador.

Estos hallazgos resaltan la importancia de abordar tanto los impedimentos como los recursos disponibles para establecer un contexto propicio que estimule la motivación del personal docente y, como consecuencia, mejore la calidad del proceso de inclusión educativa.

3. La investigación pone de manifiesto que es fundamental diseñar e implementar estrategias efectivas de concientización dirigidas a los docentes para fomentar una cultura motivadora e inclusiva, la introducción de estos temas debería iniciarse con una sensibilización sobre la relevancia de la inclusión y la motivación, utilizando datos concretos de la investigación que evidencien el impacto positivo en el rendimiento y bienestar de los estudiantes además de brindar herramientas y recursos a los docentes para fortalecer su motivación y habilidades inclusivas que por consecuencia contribuirá a mejorar la calidad educativa en la institución.

### **Recomendaciones**

A partir de los descubrimientos obtenidos en la investigación, se aconseja poner en marcha políticas y tácticas institucionales que refuercen la motivación externa como interna del personal docentes. En particular, se propone lo siguiente:

- Implementar programas y capacitaciones de desarrollo profesional centrados en la motivación y la inclusión que conste con un reconocimiento que pueda ser entregado al personal docente y que certifique haber aprobado dicha actividad, generando mayor empatía y sensibilidad para el trabajo con la población que esta dentro del programa de educación inclusiva.
- Establecer mecanismos de reconocimiento y apoyo institucional que sean de interés para los docentes, añadiendo oportunidades de desarrollo profesional como pasantías a nivel nacional como internacional, apoyo psicológico y programas de bienestar con el fin de incentivar un clima laboral más competitivo en los docentes, así ayudamos a trabajar en la depreciación progresiva de las barreras que han manifestado mayor índice de resistencia y de la misma manera mantener y promover practicas que ayuden al desarrollo de una educación inclusiva, resaltando la influencia positiva de la motivación intrínseca en la disposición de los docentes para implementar prácticas inclusivas, así como la

necesidad de superar las barreras que afectan su motivación y compromiso con la inclusión educativa.

- Incorporar un sistema dinámico de evaluación y retroalimentación que permite monitorear y ajustar continuamente el impacto de las estrategias implementadas, asegurando así su efectividad y pertinencia. Esta propuesta, aspira a revolucionar el ecosistema educativo, transformando los obstáculos identificados en la investigación en catalizadores de desarrollo profesional y evolución institucional, este programa debería incluir espacios de colaboración y apoyo entre colegas, con el objetivo de identificar y abordar las barreras existentes lo que contribuirá a la creación de un entorno más motivador y colaborativo que fortalezca su compromiso con la inclusión educativa, esto se lograría estableciendo un sistema de mentoría personalizada en el cual educadores con experiencia en prácticas inclusivas acompañan a sus colegas en un proceso de crecimiento profesional, esta mentoría aprovecha la sinergia natural que surge de la colaboración entre pares, permitiendo que los docentes se apoyen mutuamente en su desarrollo profesional, a través de estas acciones, se espera no solo sensibilizar a los docentes sobre la relevancia de la inclusión y la motivación, sino también proporcionarles herramientas prácticas que transformen su enfoque educativo y mejoren el ambiente de aprendizaje para todos los estudiantes.

## VIII. Referencias

- Ainscow, M. (2005). *Desarrollo de sistemas educativos inclusivos: cuáles son las palancas para el cambio?* *Journal of Educational Change*, 6(2), 109-124.
- Ainscow, M. (2020). *Promoting inclusion and equity in education: lessons from international experiences.* *Nordic Journal of Studies in Educational Policy*, 6(1), 7-16.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory.* Prentice-Hall.
- Blanton, L. P. (2018). *Crossing the divide: Confronting the problem of the separate special and general education teacher preparation systems.* *Journal of Teacher Education*, 69(4), 323-337.
- Castro, M. &. (2023). *Autoeficacia y satisfacción laboral en docentes ecuatorianos.* *Revista Latinoamericana de Psicología Educativa*, 15(2), 45-62.
- Cedeño, A. y. (2020). *Motivación laboral y actitudes hacia la inclusión educativa en docentes de una institución pública en Ecuador.* *Revista Conrado.* En *Revista Conrado* (pp. 149-155).
- Cedeño, A. y. (2020). *Motivación laboral y actitudes hacia la inclusión educativa en docentes de una institución pública en Ecuador.* *Revista Conrado*, 16(76), 149-155.
- Collie, R. J. (2012). *School climate and social-emotional learning: Predicting teacher stress, job satisfaction, and teaching efficacy.* *Journal of Educational Psychology*, 104(4), 1189-1204.
- Deci, E. L. ((1985)). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior.* Plenum.
- Deci, E. L. (2000). *The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior.* *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- Dörnyei, Z. &. (2011). *Teaching and researching motivation (2nd ed.).* Harlow, England: Longman.
- Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The new psychology of success.* Random House.
- Ecuador, M. d. (2016). *Plan Decenal de Educación 2016-2025.* Recuperado de <https://educacion.gob.ec/plan-decenal/>.
- Ecuador, M. d. (2021). *Estadísticas Educativas 2021.* Recuperado de <https://educacion.gob.ec/estadisticas-educativas/>.
- Ecuador, M. d. (2023). *Plan Nacional de Inclusión Educativa 2023-2027.* MinEduc.

- Ecuador., M. d. (2016). *Plan Decenal de Educación 2016-2025*. Recuperado de <https://educacion.gob.ec/plan-decenal/>.
- Ecuador., M. d. (2021). *Estadísticas Educativas 2021*. Recuperado de <https://educacion.gob.ec/estadisticas-educativas/>.
- Ecuador., M. d. (2023). *Informe sobre el Estado de la Profesión Docente 2022-2023*. Quito: MinEduc.
- Feyerherm, A. E. (2020). *A theory-driven examination of the association between inclusion and work motivation*. *Human Resource Management Review*, 30(1), 100686.
- Hellriegel, D., y Jackson, S. y. (2015). *Administración: Un Enfoque Basado en Competencias [Administracion-Based Approach]*.
- Hernández-Amorós, M. J.-S. (2021). *Satisfaction and motivation of early childhood education teachers: A study in the south-east of Spain*.
- Hernández-Amorós, M. J.-S. (2021). *Satisfaction and motivation of early childhood education teachers: A study in the south-east of Spain*. *Early Childhood Education Journal*, 49(2), 227-238. .
- Herzberg. (1959). *The Motivation to Work*.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.
- Jiménez, L. &. (2024). *Análisis de factores motivacionales en el profesorado ecuatoriano*. *Educación y Sociedad*, 12(1), 78-95.
- Loor, M. y. (2018). *Actitudes de los docentes hacia la inclusión educativa. Estudio de caso en la Zona 4 de Ecuador*. *Revista Científica Ecociencia*, 5(3), 1-17.
- Maslow, A. H. (1943). *A theory of human motivation*. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2023). *Informe sobre el Estado de la Profesión Docente 2022-2023*. Quito: MinEduc.
- Moè, A. P. (2019). *When being good is not enough: Teacher well-being, teachers' self-efficacy, and pupils' achievement*. *European Journal of Psychology of Education*, 25(2), 319-337.
- Perera, V. L. (2022). *Profiles of teacher motivation and their associations with perceived school leadership support, school climate, and student achievement*. *Teaching and Teacher Education*.
- Pérez-Ramos, J. y. (2021). *Cuestionario de Motivación Laboral (CML) para Docentes*. *Revista de Psicología Educativa*, 26(2), 45-62.

- Shin, S. &. (2021). *Teacher motivation and innovative teaching practices: The mediating role of teacher inclusion*.
- Téllez, S. S. (2021). *Inclusion and motivation of teachers in a public university*. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 26(89), 379-399.
- UNESCO. (1994). *Declaración de Salamanca y Marco de Acción sobre Necesidades Educativas Especiales*. .
- UNESCO. (1994). *UNESCO.Declaración de Salamanca y Marco de Acción sobre Necesidades Educativas Especiales*. UNESCO.
- UNESCO. (2005). *Directrices para la Inclusión: Garantizar el acceso a la educación para todos*. : UNESCO. París, Francia.
- Velasco, R. M. (2023). *Factores motivacionales en docentes de la región Sierra ecuatoriana*. *Educación y Desarrollo*, 25(2), 167-185.

## IX. Anexos

### CUESTIONARIO DE MOTIVACION LABORAL (CML)

ESTADO CIVIL:				FECHA DE EVA.	
EDAD:	SEXO	PUESTO.			
ÁREA:	TIEMPO EN LA EMPRESA				

El siguiente cuestionario plantea preguntas de cómo piensa o siente usted ante diferentes situaciones del trabajo. No existen respuestas correctas o incorrectas. Todas las respuestas son válidas ya que reflejarían su forma de ser y pensar en el ámbito laboral. El éxito de los resultados depende de su sinceridad al contestar. No se detenga mucho pensando en la respuesta. Escija la opinión que mejor se acomode a su forma de pensar teniendo en cuenta la siguiente escala:

1 = NUNCA      2 = CASI NUNCA      3 = ALGUNAS VECES      4 = CASI SIEMPRE      5 = SIEMPRE

		1	2	3	4	5
1	¿La remuneración que recibe usted responde al trabajo realizado?					
2	¿Me gusta tener un jefe que esté pendiente de mi trabajo para que reconozca mis logros?					
3	¿Las condiciones del ambiente físico de su trabajo influyen en la forma que desempeña su trabajo?					
4	¿Me gustaría alcanzar un cargo o puesto de mayor categoría?					
5	¿El trabajo que realizo, me proporciona oportunidades de crecimiento profesional?					
6	¿Busco mantener buenas relaciones con mis compañeros de trabajo porque esto me hace sentir bien?					
7	¿Solo trabajo en aquello que me ofrezca la oportunidad de adquirir nuevas habilidades?					
8	¿Para mí es de vital importancia poder ayudar a otras personas en el trabajo?					
9	¿Cree Ud. que existe justicia en el pago de remuneraciones para todos los trabajadores de la institución?					
10	¿Cree que mi jefe tiene buenas relaciones laborales conmigo?					
11	¿Considera que los equipos y recursos materiales que emplea para su trabajo es apropiado?					
12	¿No me interesan las empresas donde no se pueda ascender en la jerarquía de cargos?					
13	¿Cree que usted podría hacer mejor su trabajo que como lo hace actualmente?					
14	¿Cree que mi trabajo es importante para las personas que hacen uso del servicio que prestó?					
15	¿Cree que mi trabajo actual es interesante?					
16	¿Considero que estoy siendo subutilizado en el puesto que actualmente desempeño?					
17	¿Mi salario lo recibo en la fecha acordada según mi contrato de trabajo?					
18	¿Me hace mucha falta mantener muy buenas relaciones con mis superiores?					
19	¿La empresa donde trabajo, me proporciona oportunidades de crecimiento económico?					
20	¿Trabajo para buscar la oportunidad de escalar profesionalmente?					
21	¿Mi trabajo es una fuente que me genera estrés?					
22	¿Me siento con ánimos y energía para realizar adecuadamente mi trabajo?					
23	¿Me molesta el conformismo de los demás?					
24	¿Mi trabajo actual me permite tener vacaciones anuales?					
25	¿Estoy claro de quien dirige mi trabajo?					
26	¿El reconocimiento social que se me tiene, en comparación al que se le tiene a otros(as) profesionales es el adecuado a la función que desempeño?					
27	¿Busco hacer el trabajo de formas diferentes para destacarme?					
28	¿Me siento satisfecho del trabajo que realizo aunque no tenga la mejor paga?					
29	¿Considero que los trabajos que desempeño están de acuerdo con mis capacidades?					
30	¿No me estresa si existen fallas en los proyectos o trabajo que realizó?					
31	¿Recibo mi salario, aguinaldo y mis vacaciones de acuerdo a la ley?					
32	¿Recibo un trato justo en mi trabajo?					
33	¿Soy reconocido por mi familia y amigos por la labor que realizo?					
34	¿Me gusta tener nuevos retos profesiones?					
35	¿Considera que su institución debería dar incentivos y/o reconocimientos a su personal en base a los méritos alcanzados?					
36	¿Prefiero trabajar con otras personas que trabajar a solas?					
37	¿Lo que busco en el trabajo es divertirme y disfrutar de lo que hago?					
38	¿Considera que la imagen de su institución es importante para el desempeño de sus funciones?					
39	¿Quiero ser mejor en el trabajo que todos los demás?					
40	¿No me gusta trabajar donde hay normas muy estrictas y rigurosas?					
41	¿Solo busco el trabajo donde pueda demostrar mis habilidades?					
42	¿Para mí es importante hacer lo que me gusta cuando trabajo aunque no se me pague lo justo?					