



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Desgaste profesional y la motivación laboral en los docentes
de la Institución educativa Parroquial Fe y Alegría N° 23,
Villa María del triunfo, 2017

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Iris Marleny, Robles Godos

ASESOR:

Dr. Migdonio, Epiquen Chanchahuana

SECCIÓN:

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Políticas curriculares

PERÚ - 2018

Dr. César Humberto Del Castillo Talledo
Presidente

Dra. Yolanda Soria Pérez
Secretaria

Dr. Juan Méndez Vergaray
Vocal

Dedicatoria:

Con amor a mi hijo Francesco, que es la razón de mi superación, a mis abuelos que desde cielo guían mi existencia.

Agradecimiento:

A la Universidad Cesar Vallejo quien nos cobija en su afán de mejorar la Educación de nuestro país, permite que muchos de los docentes puedan continuar su formación profesional en favor de los niños, jóvenes y adolescentes de las diferentes regiones de nuestro Perú.

Declaración de autenticidad

Declaración de Autoría

Yo, Robles Godos Iris Marleny, estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en Administración de la educación, de la Universidad César Vallejo, declaro el trabajo académico titulado “Desgaste profesional y la motivación laboral en los docentes de la Institución educativa Parroquial Fe y Alegría N° 23, Villa María del triunfo, 2017” presentada, en 1 folios para la obtención del grado académico de Magister en Administración de la Educación, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 5 de mayo del 2017

Nombre: Robles Godos Iris Marleny

DNI: 09826117

Presentación

Señores miembros del Jurado:

Para dar cumplimiento de las normas del Reglamento de elaboración y sustentación de Tesis de la sección de Postgrado de la Universidad “César Vallejo”, para elaborar la tesis de Maestría en Administración de la educación, presento el trabajo de investigación titulado: Desgaste profesional y la motivación laboral en los docentes de la Institución educativa Parroquial Fe y Alegría N° 23, Villa María del triunfo, 2017. En esta investigación se muestran los hallazgos, la cual tuvo como objetivo determinar la relación entre el Desgaste profesional y la motivación laboral en los docentes de la Institución educativa Parroquial Fe y Alegría N° 23, Villa María del triunfo, 2017.

El estudio presenta siete capítulos, en el primero denominado Introducción donde se visualizan las justificaciones, antecedentes, objetivos e hipótesis que dan los primeros conocimientos del tema, así como fundamenta el marco teórico, en la segunda sección presenta los componentes metodológicos, en la tercera sección presenta los resultados, seguidamente en la cuarta sección presenta la discusión del tema, luego en la quinta sección exponer las conclusiones, seguidamente en la sexta sección se dan las recomendaciones pertinentes y en la séptima sección se adjunta las referencias bibliográficas y finalmente los anexos.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

La autora

Índice

Carátula	i
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	
1.1 Antecedentes	14
1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística	17
1.3 Justificación	34
1.4 Problema	34
1.5 Hipótesis	36
1,6 Objetivos	37
II. Marco metodológico	
2.1 Variables	39
2.2. Operacionalización de variables	39
2.3. Metodología	41
2.4. Tipos de estudio	41
2.5. Diseño	41
2.6. Población, muestra y muestreo	42
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	43
2.8. Métodos de análisis de datos	47

2.9. Aspectos éticos	49
III. Resultados	50
IV. Discusión	62
V. Conclusiones	67
VI. Recomendaciones	69
VII. Referencias	71
Anexos	74
Anexo 1 Matriz de consistencia	
Anexo 2 Instrumentos	
Anexo 3 Documentos de validación	
Anexo 4 Certificados de validez	
Anexo 5 Base de datos de la confiabilidad de variables	
Anexo 6 Base de datos	
Anexo 7 Artículo científico	
Anexo 8 Constancia emitida por la institución que autoriza la realización del estudio	

Índice de tablas

Tabla 1	Matriz de operacionalización de la variable desgaste profesional	40
Tabla 2	Matriz de operacionalización de variable motivación laboral	40
Tabla 3	Población de estudio	43
Tabla 4	Técnicas de los instrumentos de desgaste profesional y motivación laboral	44
Tabla 5	Escalas y baremos de la variable desgaste profesional	45
Tabla 6	Escalas y baremos de la variable motivación	45
Tabla 7	Validación de la variable desgaste profesional	46
Tabla 8	Validación de la variable motivación laboral	46
Tabla 9	Confiabilidad de la variable desgaste profesional	47
Tabla 10	Confiabilidad de la variable motivación laboral	47
Tabla 11	Niveles de la variable desgaste profesional	50
Tabla 12	Niveles de la dimensión agotamiento emocional	51
Tabla 13	Niveles de la dimensión despersonalización	52
Tabla 14	Niveles de la dimensión falta de realización	53
Tabla 15	Niveles de la variable motivación laboral	54
Tabla 16	Niveles de la dimensión logro	55
Tabla 17	Niveles de la dimensión poder	56
Tabla 18	Niveles de la dimensión afiliación	57
Tabla 19	Correlación entre el desgaste profesional y la motivación laboral	58
Tabla 20	Correlación entre el desgaste profesional y logro	59
Tabla 21	Correlación entre desgaste profesional y poder	60
Tabla 22	Correlación entre desgaste profesional y afiliación	61

Índice de figuras

Figura 1	Niveles de la variable desgaste profesional	50
Figura 2	Niveles de la dimensión agotamiento emocional	51
Figura 3	Niveles de la dimensión despersonalización	52
Figura 4	Niveles de la dimensión falta de realización	53
Figura 5	Niveles de la variable motivación laboral	54
Figura 6	Niveles de la dimensión logro	55
Figura 7	Niveles de la dimensión poder	56
Figura 8	Niveles de la dimensión afiliación	57

Resumen

Se presenta una síntesis de la investigación titulada Desgaste profesional y la motivación laboral en los docentes de la Institución educativa Parroquial Fe y Alegría N° 23, Villa María del triunfo, 2017. El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre el Desgaste profesional y la motivación laboral en los docentes de la Institución educativa Parroquial Fe y Alegría N° 23, Villa María del triunfo, 2017.

La investigación es de tipo básica, el alcance fue descriptivo correlacional y el diseño utilizado es no experimental, de corte transversal. La población fue de 68 docentes de primaria, secundaria y Cetpro de la institución educativa Parroquial Fe y Alegría N° 23, Villa María del triunfo, 2017. Para recolectar los datos se utilizaron los instrumentos de las variables desgaste profesional y motivación laboral; se realizó la confiabilidad de Alpha de Cronbach para ambas variables de estudio. El procesamiento de datos se realizó con el software SPSS (versión 23).

Realizado el análisis descriptivo y la correlación a través del coeficiente de Rho de Spearman = - 0.758** lo que se interpreta como alta relación inversa o negativa entre las variables, con una $p = 0.000$ ($p < 0.05$); por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Palabras claves: Desgaste profesional y motivación laboral

Abstract

A synthesis of the research entitled Professional Wear and Job Motivation in the teachers of the Fe y Alegría Parish Educational Institution No. 23, Villa Maria del Triunfo, 2017 is presented. The objective of the research was to determine the relationship between professional wear and The labor motivation in the teachers of the Fe y Alegría Parish Educational Institution No. 23, Villa Maria del Triunfo, 2017.

The research is of basic type, the scope was descriptive correlational and the design used is non-experimental, cross-sectional. The population was 68 teachers of primary, secondary and Cetpro of the educational institution Parish Fe y Alegría No. 23, Villa Maria del Triunfo, 2017. In order to collect the data, the instruments of the variables professional wear and labor motivation were used; The reliability of Cronbach's Alpha was performed for both study variables. Data processing was performed using SPSS software (version 23).

We performed the descriptive analysis and correlation through the Spearman Rho coefficient = - 0.758 ** which is interpreted as a high inverse or negative relation between the variables, with a $p = 0.000$ ($p < 0.05$); So the null hypothesis is rejected.

Keywords: Professional wear and labor motivation

I. Introducción

1.1 Antecedentes

Antecedentes internacionales

Oramas (2013) Realizo la investigación de la tesis *Desgaste laboral y síndrome de burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria, Cuba* tesis para optar el grado de maestría y tiene como meta localizar la presión en el trabajo y el síndrome de burnout en maestros cubano, en un muestreo de 621 maestros de primaria en 4 departamentos, se usó el balance de presión para maestros, la Escala sintomática de estrés y el Inventario de burnout de Maslach. El análisis revela la existencia de presión en el trabajo en 88.24% de las personas analizadas y del burnout en 67.5%. La población fue del total de maestros de la escala primaria de aprendizaje, se caracteriza por tener un conjunto de escolares en un aula de forma perenne, Se hizo un sondeo no de probabilidad, con una elección con los criterios de 50 instituciones educativas de 4 departamentos del país, se encontró una correlación positiva con la presión de trabajo, el cansancio mental con síntomas de estrés en el trabajo, los niveles fueron elevados por lo que se visualiza efectos disfuncionales que ejecutan en condiciones externas del trabajo en salud y bienestar.

Subaldo (2012) realizo un trabajo de investigación: *Las repercusiones de desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado*. Sustento la tesis para optar el Grado Académico de Doctor en Psicología de la Educación en la "Universidad de Valencia". España. Tuvo como objetivo conocer las consecuencias que tiene el trabajo del maestro en la de satisfacer y el deterioro de los maestros en las aulas, se empleó el paradigma emergente, síntesis entre los métodos. Esta investigación se ejecutó en dos fases: a nivel exploratorio a través de la aplicación de tres cuestionarios: con preguntas abiertas sobre el desempeño docente y con preguntas cerradas sobre el desempeño docente y cuestionario de desgaste profesional; y una autobiografía sobre las vivencias y experiencias de profesorado; en la segunda fases de estudio el entendimiento de que origina el trabajo en la satisfacción/insatisfacción individual y de trabajo. La población estuvo compuesta en la fase exploratoria por 61 docentes de la institución educativa donde se realizó la investigación y de ellos se tomó una

muestra de 30 docentes, en la fase de profundización, se trabajó con una población total de 2,545 maestros de las escalas de primaria y secundaria, de los cuales 1,014 son de centros públicos y 1531 de centros privados de los distritos de Barranco, San Isidro y Surquillo. Para la aplicación de los cuestionarios de Desempeño Docente con preguntas abiertas y cerradas y el de desgaste profesional, se empleó un muestreo por disponibilidad, con un nivel de confianza de 95%, llegando a las siguientes conclusiones y encontró que los profesores identifican la importancia de formar el desenvolvimiento de la profesión y se comprometen a desarrollar capacitaciones, resaltan los procesos de enseñanza, especialmente en la formación especial, en temas de valores. Las experiencias de los profesores aportan a la escuela, pero sus problemas y dificultades de los docentes ocasionan conflictos de docentes con alumnos, trabajadores y padres de familia. Se encontró también que los docentes tienen rangos mayores de agotamiento mental y la personalización y en menor proporción el desarrollo individual y de manera inversa se presenta los desempeños laborales, la satisfacción del trabajo y la realización personal de los docentes.

Gutiérrez (2011) realizó una investigación en Argentina titulado *La motivación en los niveles jerárquicos. La aplicación del Modelo Mc Clelland en una empresa del medio*. El objetivo del estudio fue explicar el vínculo que existe en las carencias y el rango directivo que tienen los trabajadores en la estructura de la institución. En el estudio se llega a las siguientes conclusiones: los individuos que tienen carencias de lograr o realizarse laboran independientes, buscan objetivos por realizar para ser reconocidos cuando logran realizarlas; los individuos que tienen cargos de gerencias y puestos medios realizan los trabajos principales y hay un vínculo positivo con relación a sus carencias y va escalando cargos en la institución. Encontró que es relevante conservar motivados a los docentes, puesto que garantiza un buen desempeño laboral y las instituciones deben ofrecer objetivos con claridad, que sean medibles y sobre todo que sean de fácil alcance.

Mena (2010) realizó una tesis doctoral titulada: *El Desgaste profesional en profesores universitarios: un modelo predictivo*. Estos estudios se encuadran

teniendo como meta la elaboración de un tipo Predictivo para el Desgaste Profesional o Síndrome de Burnout en los maestros de los profesores universidades de cuatro centros de ES de la Región Metropolitana, se tiene en cuenta el ambiente institucional y las variantes demográficas de los integrantes de la investigación. Para la captación de los informes se utilizó un temario de Burnout de Moreno-Jiménez, Garrosa y González (2000), para calcular el ambiente institucional, el temario de Morales, Manzi y Justiniano. Las respuestas logradas indican correlaciones significativas entre Burnout y Clima Organizacional, y no así entre el desgaste y las variables sociodemográficas.

Antecedentes nacionales

Zavala (2008) realizó el trabajo de investigación titulado *Desgaste laboral y Burnout en los docentes*: Una primera meta en este estudio es explicar los criterios de presión y Burnout maestros ayudados en presentar informaciones afirmen que la práctica del maestro es una de mayor expuesta a la presión. Ésta investigación se clasificó como un estudio de tipo correlacional descriptivo, no experimental, transversal. Esta labor es una respuesta de un estudio bibliográfico definido por opiniones concernientes al ambiente actual. La presión de los maestros es una real opinión, pero callada. En el contexto educativo coinciden varios elementos de presión que dañan al maestro de distintas formas sin que éste sea consciente. De este modo se da un entorno de labores que lo aprecia los maestros y alcanzar una institución menos dificultosa, y más efectiva y valorada por el medio donde se encuentre.

Salas (2010) realizó la investigación: *Bienestar psicológico y desgaste laboral en docentes de la UGEL N° 7*. Tuvo como objetivo analizar si hay vinculación con el Bienestar Psicológico y el Síndrome de “quemado laboral” (Burnout) en los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local No. 7. La muestra estaba formada por 1620 maestros de la Unidad de Servicios Educativos N° 7 que son los distritos de Barranco, Miraflores, Chorrillos, San Borja, San Luis, Santiago de Surco y Surquillo, mixto de inicial, primaria y secundaria con maestros. El muestreo estaba por 179 maestros, 124 damas y 55 varones, la elección fue por invitación y colaboración de estos. La técnica empleada para la

recolección de datos fue la Escala de Bienestar Psicológico y el test de Desgaste Profesional o Inventario Burnout de Maslach (MBI). Se encontró correlaciones negativas estadísticamente significativas entre el Bienestar Psicológico y el Síndrome de quemado laboral (Burnout) en los maestros de la UGEL No. 7. Se encontraron correlación negativa entre el Bienestar Subjetivo, Bienestar Material, Bienestar Laboral y Relaciones de Parejas y Síndrome de Burnout.

Altivez y Ramírez (2013) realizaron el estudio titulado *Relación entre el programa de compensación e incentivos y la motivación en los empleados de la Empresa del Grupo Almer*, En los resultados evidencian que el nivel de satisfacción de los empleados respecto a la motivación que la empresa genera es muy satisfecho en el 28%, el 12% se siente satisfecho, el 38% es indiferente a la satisfacción, el 9% siente insatisfacción y el 13% siente mucha insatisfacción. Respecto a la información y capacitación de nuevos mecanismos implantados el 30% de los empleados está satisfecho y el 10% se encuentra muy satisfecho, en las oportunidades de trabajo el 20% está muy satisfecho y el 10% está satisfecho. Concluyen que hay asociación directa entre el Programa de Incentivos y compensación con los impulsos de los trabajadores, es decir a mayores incentivos/compensaciones la motivación del empleado es mayor, los empleados valoran más las retribuciones de tipo económicas.

1.2 Fundamentación científica técnica y humanística de la variable desgaste profesional

Definición de Desgaste profesional

La definición aceptada para la presente investigación es la de Maslach y Jackson (1981) quienes definieron que el burnout “se establece como un síndrome tridimensional con propiedades por el cansancio mental, despersonalización y menor crecimiento individual, pasar con personas que laboran con personas. (p. 10).

Gonzales y cols. (2004) lo definieron como “un trastorno adaptativo por deterioro y cansancio de los bienes mentales para la resistencia a los

requerimientos de las labores con individuos, fracasando sus expectativas sobre el trabajo, originando un desequilibrio prolongado". (p. 46).

García, Llor y Sáez (1994) definieron el desgaste profesional "como la práctica mental que contiene sentimientos, conductas, razones y posibilidades, y que daña lo positivo del individuo". (Rubio, 2003, p. 33).

Para Nagy (1985) definió el burnout o desgaste profesional como "una mayor cantidad de gestos mentales y físicos, presentadas en profesiones consideradas de interacción con individuos, indicando que burnout y presión pueden ser opiniones parecidas que burnout sería un modelo de presión". (Rubio, 2003, p. 33).

El desgaste profesional es un mal que afecta a los profesionales de la Educación, debido a la atención que realizan, a las demandas laborales.

Teorías relacionadas al desgaste profesional

La Perspectiva de la psicología social

Lazarus y Folkman (1984) determinaron la presión mental como un vínculo individual con el individuo y el ambiente, motivada por el individuo por un entorno o está en riesgo su salud. (p.19).

La perspectiva Gil-Monte y Peiro (1999) establecieron:

- (1) Teoría Socio cognitiva del Yo: considera que las cogniciones de las personas influyen sobre lo que estas observan y hacen, y estas se verán dañadas por sus actos, creencias o el grado de seguridad de sus propias capacidades y por la acumulación de los resultados observados en los otros.
- (2) Teoría de Intercambio Social: la persona percibe la falta de equilibrio, al dar más de lo que recibe, como respuesta de la comparación que realiza en sus relaciones interpersonales y el esfuerzo que ponen al realizarla.
- (3) Teoría Organizacional: se va a caracterizar por la jerarquía que le brinda a las presiones del

entorno institucional: las disfunciones del papel, la falta de salud organizacional, la estructura, el clima y la cultura organizacional y de las estrategias empleadas para afrontar la experiencia de burnout. (Menas, 2010, p. 28).

Perspectiva biológica

Canon (1945) explicó:

Menciona la expresión presión para mencionar a la conducta mental que provoca la apreciación de actos peligrosos. Desde la observación se determina el promover las situaciones de presión, que, por su inteligencia para elaborar transformaciones en el cuerpo, se avisa de presión, ocasionando daños como: colitis, úlceras gástricas, migrañas, gastritis lumbago. Los impulsos desarrollan pueden elaborar, además de resultados emocionales negativas, un daño en la salud de las personas. (Bobadilla, 2014)

Teoría social

Lazarus y Folkman (1984) consideran la salud y la energía como una de las fuentes importantes de afrontamiento. Los individuos fuertes y saludables pueden responder mejor a las demandas externas e internas que las personas débiles, enfermas y cansadas. Dentro de estas resistencias de las habilidades sociales. La confianza que uno tiene en su propia capacidad de hacer que otras personas colaboren puede constituir una importante fuente de manejo de estrés. Íntimamente relacionado con este recurso está el apoyo social o la sensación de aceptación, afecto o valoración por parte de otras personas. Según esta teoría existen circunstancias que el individuo experimenta cuando se relaciona con el medio ambiente y con la sociedad que lo rodea y estas muchas veces puede convertirse en algo nocivo para la salud y el equilibrio de su relación con los demás y el trabajo mismo provocando el estrés.

Teoría industrial

Vitaliano y Cols (1988) establecieron diversos estudios han confirmado

que la combinación entre una exigencia elevada y un escaso nivel de control produce estrés a la vez que está relacionada con enfermedades cardiovasculares. El avance tecnológico ha provocado que el trabajo manual, artesanal sea reemplazado por un trabajo mecánico, automatizado, en cadena, a veces viable pero muy veloz, quizás menos fatigoso físicamente. Por otra parte, la sociedad organizada pide a sus miembros una calma aparente y que soporten presiones sin protestar. Todo lo anterior, potencia los factores causantes de estrés. (Bobadilla, 2014)

Dimensiones del desgaste profesional

Dimensión agotamiento emocional

Maslach y Jackson (1981) definieron al agotamiento emocional, como “las sensaciones de sobre esfuerzo físico y la disminución o pérdida de recursos emocionales”. (p. 31).

Oramas (2013) indico que es un descenso de los bienes sentimentales personales para buscar las opciones de trabajo que debe desarrollar, lo que se ve en agotamiento, percepción de no estar en condición de laborar, de estar agotado para trasladar bienes individuales y poder tener vinculaciones con los escolares y demás individuos. (p.64).

Guerrero (2003) definió: como agotamiento que se ve físicamente mentalmente o como una transformación de los dos. Es la percepción de no dar más. (p. 125).

Dimensión despersonalización

Maslach y Jackson (1981) definieron a la Despersonalización como: “el desarrollo de actitudes negativas de insensibilidad y respuestas atrevidas hacia los destinatarios del servicio prestado”. (p. 31).

Oramas (2013) menciona:

Se basa en una idealización y eliminar de los elementos directos en las vinculaciones personales, lo que se dice en longitud directa personal del usuario al recibir la atención, indiferencia, insensibilidad, distanciamiento, conductas hipócritas así mismos, ausentismo de los empleados identifica las carencias mentales y entender las dificultades que hay. (p. 64).

Lazarus y Folkman (1986) explicaron:

La despersonalización consiste en una pérdida de los referentes cognitivos, tanto en el caso del individuo afectado es consciente de la pérdida. Tiene la sensación de vivir en un mundo onírico, donde su visión de los acontecimientos es percibida como si los observara desde el exterior. La despersonalización afecta a los procesos de la memoria, de la conciencia y de la identidad. Puede ser consecuencia de un traumatismo, de una depresión, de un trastorno bipolar, de migrañas, de la ingesta de una droga alucinógena o psicodélica o de una ansiedad crónica. Es necesario tratar las causas de la despersonalización para hacerla desaparecer; están en las alteraciones determina por etapas repetitivas en los que se practica un estado de estar desvinculado o rezagado corporalmente y de los pensamientos. Existe una percepción de extrañeza hacia uno mismo (p.256)

Guerrero (2003) definió:

Se entiende como el desarrollo de sentimientos, actitudes, y respuestas negativas, distantes y frías hacia otras personas, especialmente hacia los beneficiarios del propio trabajo. Se acompaña de un incremento en la irritabilidad y una pérdida de motivación hacia el trabajo. El profesional despersonalizado trata de distanciarse no sólo de las personas destinatarias de su trabajo sino también de los miembros del equipo con los que trabaja, mostrándose cínico, irritable, irónico e incluso utilizan do etiquetas despectivas, al mismo tiempo que les atribuye la culpabilidad de sus frustraciones y de su descenso del rendimiento laboral. (pp. 145-146).

Dimensión falta de realización

Maslach y Jackson (1981), definieron al menor desarrollo individual “como la predisposición a diagnóstico del empleo de tipo incorrecto, los perjudicados se molestan no lograr las metas propuestas con prácticas de deficiencia individual y menor autoestima profesional”. (p. 31).

Oramas (2013) indica que “explica en una apreciación de capacidad en el afrontar las dificultades de los escolares, la conducción de los problemas, mantenimiento de la capacidad empática, sensación de energía, satisfacción personal y gratificación”. (p.65).

Guerrero (2003) definió:

Aparece por que se revisan las denuncias que se les hacen demasiadas para solucionar de forma correcta. Considera resultados nocivos para uno mismo y hacia su labor, evita los vínculos de los trabajadores, menor producción de trabajo, no es capaz para aguantar la tensión y una menor estimación. La carencia de logros individuales en las labores se nota por una acongojada tristeza para dar sentido al mismo. Se observan conductas de derrota individual (falta de competencia, de esfuerzo o conocimientos), necesidades de posibilidad de trabajo y un total generalizado descontento. Como consecuencia, las tardanzas, lo abundante de interrupciones, la evitación del trabajo, el absentismo y el abandono de la profesión aparecen como síntomas habituales y típicos de esta patología laboral. (146).

Síntomas asociados al síndrome de Burnout

Psicosomáticos

Álvarez y Fernández (1991) establecieron que “cansancio crónico, molestias en la cabeza continuos, dificultades de conciliación de sueño, heridas y otros trastornos gastrointestinales, pérdida de peso, hipertensión, asma, dolores musculares (espalda y cuello) y en las mujeres, pérdida de ciclos menstruales”. (p.259).

Conductuales

Álvarez y Fernández (1991) establecieron que el ausentismo de empleo, drogadicción, crecimiento de comportamiento aumento de la conducta peligrosa, actitudes de mayor peligro (conducción suicida, juegos de azar peligrosos) (p.259).

Emocionales

Álvarez y Fernández (1991) establecieron que el alejamiento cordial, enojo, celos, incapacidad para concentrarse, baja autoestima y deseos de abandonar el trabajo, ideas mortales. • Defensivos: Negación de las emociones, atención selectiva, ironía, racionalización, desplazamiento de afectos". (p.259).

Desgaste profesional en los profesionales educativos

En los profesionales educativos, el profesor cansado de su trabajo se le reconoce como un maestro acongojado. Hay libros que han opinado de este trabajo de profesor. Iwanick y Schwab (1981), Farber y Miller (1981), Anderson e Iwanick (1984) entre otros, han cooperado con capacidades fundamentales. Las variantes que contribuyen a estos síntomas, entre otras:

(1) Las carencias en el entorno y el siempre escaso material con el que se ejerce la docencia. (2) cambios de papel del maestro de manera se responsabilizan de demasiadas labores para que no sean capacitado. (3) Como agentes de socialización, muchas veces han de mantener una postura coherente en una sociedad tan plural como la nuestra. (4) Los problemas surgen cuando van a ver diversos roles (amigos de sus alumnos en vez que jueces, prestándoles una atención individualizada sin desatender al grupo, etc.). Esto posibilita para varios el encontrar un problemático nivel. (5) En el entorno cultural, la deferencia y viene dada por el status socio-económico y no por el trabajo hecho en la ejecución de una labor. (6) Estos directivos tienen poca ayuda de parte de la institución educativa y de los compañeros. (7). La importancia del profesor con los escolares es una posibilidad importante para la educación de categoría, pero es a la vez, centro de dificultades. (8) Entre los padecimientos más comunes que son parte del "ciclo degenerativo de la eficacia docente" (McGuire 1979) (52) están: el

ausentismo y las costumbres de conductas, la caída del autorespeto entre los emocionales. Son constantes menores por tristeza y ansia y presión. (Bobadilla, 2014).

Consecuencias del desgaste profesional

Efectos psicológicos

Latín Salud (2000) “la ansiedad, agresión, apatía, aburrimiento, depresión, fatiga, frustración, culpabilidad, vergüenza, irritabilidad y mal humor, melancolía, baja autoestima, amenaza y tensión, nerviosismo y soledad y aspectos cognitivos; incapacidad para tomar decisiones y concentrarse, olvidos frecuentes, hipersensibilidad a la crítica y bloqueo mental”. (Bobadilla, 2014, p.4)

Efectos psicosociales

Latín Salud (2000) “Propensión a sufrir accidentes, drogadicción, arranques emocionales, excesiva ingestión de alimentos o pérdida de apetito, excesivo consumo de alcohol o tabaco, excitabilidad, conducta impulsiva, habla afectada, risa nerviosa, inquietud, temblor”. (Bobadilla, 2014, p.4)

Efectos biológicos

Latín Salud (2000)

Aumento de las catecolaminas (hormonas) y corticoides en sangre y orina, elevación de los niveles de glucosa sanguíneos, incrementos del ritmo cardíaco y de la presión sanguínea, sequedad de la boca, exudación, dilatación de las pupilas, dificultad para respirar, escalofríos, nudos de la garganta, entumecimiento y escozor de las extremidades. (Bobadilla, 2014, p.4)

Efectos laborales

Latín Salud (2000) “Ausentismo, relaciones laborales pobres y baja productividad, alto índice de accidentes y de rotación del personal, clima organizacional pobre, antagonismo e insatisfacción en el trabajo”. (Bobadilla, 2014, p.4)

Fundamentación científica técnica y humanística de la variable Motivación laboral

Definición de motivación

Etimológicamente es un término que proviene del latín *motivatum* que significa “lo que pone en movimiento”, es decir aquello que provoca la acción. Van Der Molen y Zenteno (2010) definieron a la motivación como un proceso psicológico que causa la generación, dirección y persistencia de una determinada conducta. Se refiere a un proceso voluntario que puede ser inducido. En este sentido, “se entiende por motivación a aquel impulso interior que inicia y sostiene cualquier actividad, dirigiéndola al logro de objetivos determinados”. (p.43).

López (2005) mencionó:

La motivación es una característica psicológica exclusiva de los humanos que contribuye al grado de compromiso de un individuo; asimismo, es un proceso que genera, activa, dinamiza, orienta, y mantiene el comportamiento de individuos hacia la consecución de objetivos trazados. Los patrones de comportamiento varían según las necesidades de individuo, valores sociales y la capacidad individual, sin embargo, el proceso se mantiene constante para todos. (p. 26).

En este sentido López (2005) explicó:

El comportamiento es causado: ya sea causa interna o externa, el comportamiento será el resultado de la herencia y/o del medio ambiente. El comportamiento es motivado: ya sea por impulsos, deseos, necesidades o tendencias.

El comportamiento es orientado: ya que permanentemente se dirige hacia el logro de algún objetivo. (p. 26).

Pintrich y Schunk (2006) definieron “la motivación como un proceso activo y sostenido del comportamiento dirigido a una meta, así se puede describir la

motivación como conductas observables, indicativas de mayor o menor motivación” (Boza y Toscano, 2008, p.126).

Para Newstrom (2011), la motivación laboral

es el conjunto de fuerzas internas y externas que hacen que un empleado elija un curso de acción y se conduzca de ciertas maneras. Desde un punto de vista ideal, estas conductas se dirigirán al logro de una meta organizacional. La motivación del trabajo es una combinación compleja de fuerzas psicológicas dentro de cada persona, y en los empleados tiene un interés vital en tres elementos de ella: (a) Dirección y enfoque de la conducta, factores positivos son la confiabilidad, creatividad, sentido de ayuda, oportunidad; factores disfuncionales son los retrasos, ausentismo, retiro y bajo desempeño; (b) Nivel del esfuerzo aportado, contraer compromiso pleno con la excelencia, en lugar de hacer apenas lo suficiente para salir adelante; y, (c) Persistencia de la conducta, mantener repetidas veces el esfuerzo en contraste con su abandono prematuro.

Clases de motivación

Carretero (2009), Monereo y Pozo (2003); entre otros hacen referencia a que existen básicamente dos tipos de orientaciones motivacionales:

Motivación Intrínseca

Carretero (2009), Monereo y Pozo (2003) explicaron:

Este modo de motivar es el individuo hace una labor o actos propios, sin esperar una bonificación que el acto trae. La motivación intrínseca se divide en:

Motivación por disfrute, son los pasatiempos, hobbies, analizar y estudiar y otras funciones o actos, en las que no intervienen bonificaciones externas más que el propio gusto de hacerlas. Se considera como optima, es la base de los conceptos actuales de educación. La exploración y la curiosidad son intrínsecas, el escolar está interesado por la asignatura y desea aprendizaje sin sentirse obligado ni presionado. (Bonetto y Calderón, 2014)

Motivación extrínseca

Carretero (2009), Monereo y Pozo (2003) y otros, explicaron cómo se da la motivación extrínseca.

Es aquella donde son los elementos externos lo que promueve a realizar algunas situaciones. En los motivos extrínsecos las bonificaciones, la responsabilidad moral, social o legal son los impulsores de los individuos para hacer algunas acciones, la motivación extrínseca siempre relaciona tristeza o beneficios, este beneficio es mental como elogiar y forma sentencia, que puede ser la humillación público o un castigar físicamente. (Bonetto y Calderón, 2014)

Carretero (2009), Monereo y Pozo (2003); entre otros afirmaron al respecto, que ambas no se oponen si no que tienden a combinarse. Paoloni (2011), así también lo afirma, De la Fuente Arias (2002), resalta el carácter combinado e interactivo en la utilización de los dos tipos de motivación. (Bonetto y Calderón, 2014).

Principales teorías sobre la motivación

Teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow (1954)

Navajo (2013) explicó:

Reconoció 5 escalas diferentes de carencias, a disposición en una organización, en las que las carencias de bases se ubican abajo, y las mayores o normales arriba. (Fisiológicas, seguridad, sociales, estima, autorrealización). Para Maslow, estas clases de vínculos se ubican en escalas de jerarquías, de tal modo que una de las carencias se prende cuando el rango menor esta beneficiado. Solamente cuando los individuos satisfacen sus carencias menores, entran paulatinamente las carencias mayores, y con esto la motivación para poder satisfacerlas. (p. 2).

Los aspectos más importantes de la teoría de las necesidades de Maslow:

Necesidades fisiológicas: El nivel más bajo de la jerarquía de Maslow contiene las necesidades fisiológicas. Se trata de las necesidades más elementales que todos tenemos; por ejemplo, la necesidad de alimentos, bebidas, abrigo y descanso.

Necesidades de seguridad: Cuando se satisfacen razonablemente las necesidades fisiológicas (cuando ya no se tiene sed, se ha comido lo suficiente, se cuenta con un techo y otras cosas), entonces se activan las necesidades de seguridad. Se convierten en las necesidades que las personas tratan de satisfacer, las necesidades que los motivan. Son necesidades de protección contra el peligro o privación, la necesidad de seguridad.

Necesidades sociales: Una vez que las necesidades fisiológicas y de seguridad de una persona están satisfechas, de acuerdo con Maslow, ya no motivan la conducta. Ahora las necesidades sociales se convierten en los motivadores activos de la conducta, necesidades como las de afiliación, de dar y recibir afecto y de amistad.

Necesidades de ego: A continuación, en la jerarquía están las necesidades de ego interpretadas como fundamentos de la motivación: (a) las necesidades que se relacionan con la autoestima, necesidades de autoconfianza, de independencia, de logro, de confianza, de conocimiento y, (b) Las necesidades que se relacionan con la reputación de la persona; necesidades de status, de reconocimiento, de aprecio, del respeto ganado ante los compañeros.

Teoría del factor dual de Herzberg (Herzberg, Mausner y Snyderman (1967)

Navajo (2013) explicó:

Sus estudios se sitúan en el ambiente de trabajo. A través de sondeos se vio que los individuos entrevistados se sienten bien en sus centros laborales, piensan que se debe esta acción gracias a ellos, mencionan propiedades o elementos intrínsecos como: los alcances, las labores, el compromiso, los promociones, etc. Cuando

se encuentran insatisfechos tienden a mencionar elementos externos como los entornos laborales, la política de la institución, los vínculos individuales, etc. (p.2).

Factores Higiénicos

“Son elementos ajenos a las labores. Su complacencia saca su insatisfacción, pero no avala un impulso que se traduce en energía hacia alcanzar las respuestas. Pero si no están complacidos encuentran satisfechos promueven la insatisfacción”. (Navajo, 2013, p. 2).

Son las condiciones que rodean al individuo cuando trabaja que corresponde; condiciones físicas y ambientales de trabajo, salario, beneficios sociales, política de la empresa, supervisión, clima organizacional, reglamentos internos, oportunidades existentes, etc. Corresponde a perspectiva ambiental y constituye a los factores que las empresas han utilizado tradicionalmente para lograr la motivación en los empleados. Sin embargo, los factores higiénicos poseen una capacidad muy limitada para influir en el comportamiento de los empleados.

Factores motivadores

“Hacen referencia al trabajo en sí. Son aquellos cuya presencia o ausencia determina el hecho de que los individuos se sientan o no motivados”. (Navajo, 2013, p. 2).

Tienen que ver con el contenido al cargo, las tareas y los deberes relacionados con el cargo en sí, producen un efecto de satisfacción duradera y un aumento de la productividad a niveles de excelencia, es decir muy encima de los niveles normales. El término motivación incluye sentimientos de: realización, crecimiento, reconocimiento profesional y desafío en las tareas que tienen bastante significación para el trabajo.

Teoría X y Teoría Y de McGregor 1966

Es un concepto que tiene una mayor promoción en la institución. La teoría X dice que las personas son ociosos que deberían impulsarlos con las sentencias y que no quieren ser responsables. El concepto Y cree que el trabajo es algo normal y que la responsabilidad con los elementos con las metas se cree algunas bonificaciones y, que los seres humanos tienden a buscar responsabilidades. Más actual se recomendó la teoría Z que hace incidencia en la participación en la institución. (Navajo, 2013, p. 3).

La teoría X se basa en que a las personas les disgusta el trabajo, que son perezosas y evitan el trabajo si les es posible. Por su pereza la gente debe estar controlada, amenazada y dirigida, esto es administrada, para conseguir un correcto desempeño de ellos. No asumen responsabilidades. Por eso mismo, hay que ser autoritario ofreciendo políticas, reglas y un gran control. Las personas quieren la seguridad en el trabajo antes que otras cosas, por lo que la única forma de conseguir un correcto desempeño es siendo autoritario.

La Teoría Y se basa en que a las personas les gusta el trabajo, de manera que es natural para ellos como otras necesidades básicas de la vida. Las personas se sienten motivadas hacia el trabajo, buscan responsabilidades y son creativas, no escapan del trabajo porque les gusta hacerlo, por eso tienen autodirección y autocontrol. La forma en que se puede comprometer a las personas con los objetivos de la empresa se basa en las recompensas por la realización.

Dimensiones de la motivación laboral

Mc Clelland (1989) establece como dimensiones de la motivación laboral al logro, el poder y la afiliación. Para ello parte del supuesto de un individuo que ha logrado satisfacer sus necesidades básicas o primarias (equivalentes a las necesidades fisiológicas y de seguridad en la jerarquía de Maslow), para luego centrarse por tres tipos de necesidades (“dimensiones”) mencionadas al inicio de este párrafo. Por ello resulta de mayor conveniencia estudiar las necesidades del personal de seguridad ciudadana bajo la teoría de McClelland (1989).

Dimensión logro

McClelland (1989) definió: Es el propósito de realizarse, de triunfar. Lleva a las personas ponerse objetivos mayores para lograrlo. Estos individuos tienen carencias de crecer funciones, pero no se relacionan con otros individuos. Los individuos motivados por el ansia de la calidad, creen en las labores bien hecho, aprueban compromisos y requieren feedback constante sobre su actuación. (Navajo, 2013, p. 2).

McClelland (1961, citado en Pérez, 2015) encontró que los grandes realizadores se distinguen de otros por su deseo de realizar mejor las cosas. Buscan situaciones en las que tengan la responsabilidad personal de ofrecer soluciones a los problemas, situaciones en las que pueden recibir una retroalimentación rápida acerca de su desempeño, a fin de saber si están mejorando o no, y, por último, situaciones en las que puedan emprender metas desafiantes; además, les incomoda obtener éxito por la suerte, es decir, prefieren el desafío de trabajar en un problema y cargar con la responsabilidad personal del éxito o fracaso. Además, evitan las tareas muy fáciles o muy difíciles. Al superar dificultades, desean sentir que el resultado, es decir, su éxito o fracaso, depende de sus propias acciones.

Dimensión poder

McClelland (1989) definió:

Necesidad de influir y manejar a otros individuos y agrupaciones, y obtiene reconocimiento por parte de ellas. Los individuos impulsados por esta causa les complace que se les vea como importantes, y desear querer paulatinamente interés y status. Habitualmente luchan por que predominen sus ideas y suelen tener una mentalidad “política” (Navajo, 2013, p. 2).

Se refiere a la necesidad de conseguir que las demás personas se comporten de una manera que no lo harían si de ellos dependiera, es decir, se refiere al deseo de tener impacto, de influir y controlar a los demás.

Los individuos que tienen una alta necesidad de poder gozan cuando se encuentran a cargo de los demás, se esfuerzan por influenciarles, además, anhelan ser ubicados en situaciones competitivas y dirigidas al estatus y tienden a interesarse más por el prestigio y la consecución de influencia sobre los demás, que en el desempeño eficaz. (McClelland, 1961, citado en Pérez, 2015).

Dimensión afiliación

McClelland (1989) definió:

Deseo de tener relaciones interpersonales amistosas y cercanas, formar parte de un grupo, etc., les gusta ser habitualmente populares, el contacto con los demás, no se sienten cómodos con el trabajo individual y le agrada trabajar en grupo y ayudar a otras personas. (Navajo, 2013, p. 3).

La motivación por afiliación es un impulso que mueve a relacionarse con las personas. Las comparaciones de los empleados motivados por el logro o el triunfo con los que se inspiran en la afiliación, mostrarán la manera en que estos dos patrones influyen en la conducta. Los que se interesan por el triunfo, trabajan con mayor ahínco cuando reciben una retroalimentación específica sobre sus éxitos y fracasos. Sin embargo, las personas que tienen motivaciones de afiliación laboran mejor cuando reciben alguna felicitación por sus actitudes favorables y su colaboración. (McClelland, 1961, citado en Pérez, 2015).

Motivación Laboral y desgaste profesional

Recompensa

IIESA (2013) la carencia de estímulos positivos hacia el docente cuando obtiene un logro beneficioso para la institución, puede encontrarse entre las causas que producen estrés laboral. Este tipo de estímulos no necesariamente tiene por qué ser en forma de gratificación económica, en muchas ocasiones una simple felicitación por parte de los directores, por los resultados obtenidos, puede hacer al docente sentirse valorado y aumentar su motivación en lugar de hacerle sentir que su trabajo se desprecia o no se tiene en cuenta. Dentro de este punto se

encontrarían también aquellos casos en los que la posibilidad de promoción laboral es escasa o nula.

Estilos de Supervisión

Muchos trabajos hoy en día tienden a ser bajo presión, como puede constatarse con sólo mirar los avisos de empleo. Una secretaria, un administrativo, un ejecutivo y un gerente, pueden estar sometidos a exigencias similares de presión. En la actualidad estamos con niveles de presión muy superiores a lo que se estilaba hace solamente un par de años. Parece que hoy todo es "para ayer".

La exigencia de ser capaz de trabajar bajo presión se ha producido por varias razones. En primer lugar porque el nivel de exigencia de las empresas ha aumentado. En efecto, en un mundo tan competitivo, las empresas deben esforzarse para sobrevivir y desarrollarse, y esto significa recargar con más trabajo a sus empleados para ahorrar en personal y mostrar mejores cifras. Lo mismo puede decirse del aumento de los estándares de calidad, a través de las diversas certificaciones (ISO y otras), que obligan a utilizar procedimientos y controles que anteriormente no existían, y que demandan mayor tiempo.

Otro factor que podrían citarse como responsable del trabajo bajo presión es la polifuncionalidad, que se ha transformado en algo común. Es decir, nadie hace solamente una tarea o función, sino varias, y esto desde luego aumenta la carga de trabajo. Lo cierto es que no todos pueden resistir bien el trabajo bajo presión. Hay personas que se abruma con rapidez, y tarde o temprano deben buscar empleos de menor presión, por la amenaza de sufrir un cuadro de estrés.

En efecto, el trabajo bajo presión puede fácilmente producir estrés si la persona no está preparada o no sabe manejar bien el estrés. Lo importante es que cada cual sepa hasta dónde "apretar el acelerador". Cada trabajo tiene un nivel óptimo de estrés. Bajo condiciones de trabajo muy relajado, el rendimiento disminuye, pero paradójicamente, bajo condiciones de mucha presión, también disminuye. El óptimo es un nivel medio de estrés, como han señalado diversos estudios.

La mejor manera de lograr un buen ajuste al trabajo bajo presión es organizar muy bien el tiempo; sin embargo, esto no siempre es posible, porque las múltiples funciones desconectan al empleado de lo que estaba haciendo y lo desconcentran. De ahí que mucha gente dice que la hora más productiva de su trabajo es en la mañana, antes de que empiece a sonar el teléfono y las interrupciones. (Bobadilla, 2014).

1.3 Justificación

Justificación teórica

La variable desgaste profesional sienta sus bases teóricas en Maslach y Jackson (1986) quienes dimensionaron al desgaste profesional en agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización, luego Mena (2010) realizó una adaptación para docentes que es tomada para la presente investigación.

Por otro lado, la variable motivación sienta sus bases teóricas en Steers y Braunstein (1976) quienes realizaron una investigación de motivación laboral y Mac Clelland (1989) quien dimensionó a la variable en logro, poder y afiliación.

Justificación metodológica

En la presente investigación posibilita la ampliación del conocimiento de las variables; desgaste profesional y la motivación laboral, además las conclusiones que resulten permitirán tomar decisiones que favorezcan la disminución del desgaste profesional y toma de decisiones para la motivación laboral.

Justificación social

La presente investigación tiene relevancia académica porque permite que los resultados permitan diagnosticar el nivel de desgaste profesional y a establecer la relación con la motivación laboral y de este modo se puede tomar decisiones para que el desgaste profesional disminuya y se pueda ver reflejado en la motivación laboral.

1.4 Problema

A nivel internacional, se han evidenciado problemas de desgaste profesional profesores, porque están expuestos en el entorno interno o externo a situaciones de desgaste o estrés profesional. Para Bandi (2012) el desgaste profesional se define como una patología derivada de la interacción del individuo con determinadas condiciones psicosociales nocivas de trabajo. El producto de dicha interacción, es lo que se denomina como el desgaste profesional o síndrome de estar quemado por el trabajo, habitualmente conocido como "síndrome de Burnout", que, si bien había sido limitado al personal de salud, ahora se ha extendido al personal del sector de servicios, en "personas que trabajan con personas". (p. 1). Se podría establecer que el desgaste profesional produce baja motivación laboral o que la baja motivación laboral produce un desgaste profesional.

Además, se evidencian problemas en la motivación laboral; tales como: dificultades en la realización de tareas difíciles, en la mejora del logro laboral; dificultades en el trabajo bajo presión y competencia; además se observan limitaciones en la construcción de relaciones de pertenencia al grupo, en la afiliación específicamente.

Por otro lado, se evidencian problemas en la motivación laboral En todos los ámbitos de la existencia humana interviene la motivación como mecanismo para lograr determinados objetivos y alcanzar determinadas metas, ya que representa un fenómeno humano universal de gran trascendencia para los individuos y la sociedad (Mercado, 2002. p.673).

Por lo antes expuesto se expresan los siguientes problemas de investigación:

Problema General

¿Cuál es la relación entre el desgaste profesional y la motivación laboral en los docentes de la Institución educativa Parroquial Fe y Alegría N° 23, Villa María del triunfo, 2017?

Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cuál es la relación entre el desgaste profesional y el logro de la motivación laboral en los docentes de la Institución educativa Parroquial Fe y Alegría N° 23, Villa María del triunfo, 2017?

Problema específico 2

¿Cuál es la relación entre el desgaste profesional y el poder de la motivación laboral en los docentes de la Institución educativa Parroquial Fe y Alegría N° 23, Villa María del triunfo, 2017?

Problemas específico 3

¿Cuál es la relación entre el desgaste profesional y la afiliación de la motivación laboral en los docentes de la Institución educativa Parroquial Fe y Alegría N° 23, Villa María del triunfo, 2017?

1.5 Hipótesis

Hipótesis General

Existe relación inversa y significativa entre el desgaste profesional y la motivación laboral en los docentes de la Institución educativa Parroquial Fe y Alegría N° 23, Villa María del triunfo, 2017.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Existe relación inversa y significativa entre el desgaste profesional y el logro de la motivación laboral en los docentes de la Institución educativa Parroquial Fe y Alegría N° 23, Villa María del triunfo, 2017.

Hipótesis específicas 2

Existe relación inversa y significativa entre el desgaste profesional y el poder de la motivación laboral en los docentes de la Institución educativa Parroquial Fe y Alegría N° 23, Villa María del triunfo, 2017

Hipótesis específica 3

Existe relación inversa y significativa entre el desgaste profesional y la afiliación de la motivación laboral en los docentes de la Institución educativa Parroquial Fe y Alegría N° 23, Villa María del triunfo, 2017.

1.6 Objetivos

Objetivo General

Determinar la relación entre el desgaste profesional y la motivación laboral en los docentes de la Institución educativa Parroquial Fe y Alegría N° 23, Villa María del triunfo, 2017

Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar la relación entre el desgaste profesional y el logro de la motivación laboral en los docentes de la Institución educativa Parroquial Fe y Alegría N° 23, Villa María del triunfo, 2017

Objetivo específico 2

Determinar la relación entre el desgaste profesional y el poder de la motivación laboral en los docentes de la Institución educativa Parroquial Fe y Alegría N° 23, Villa María del triunfo, 2017

Objetivo específico 3

Determinar la relación entre el desgaste profesional y la afiliación de la motivación laboral en los docentes de la Institución educativa Parroquial Fe y Alegría N° 23, Villa María del triunfo, 2017

II. Marco metodológico

2.1 Variables

Definición conceptual de variables

Variable 1: Desgaste profesional

Para Nagy (1985) definió el burnout o desgaste profesional como una mayor cantidad de gestos mentales y físicos, presentadas en profesiones consideradas de interacción con individuos, indicando que burnout y presión pueden ser opiniones parecidas que burnout sería un modelo de presión. (Rubio, 2003, p. 33).

Variable 2: Motivación laboral

López (2005) mencionó:

La motivación es una característica psicológica exclusiva de los humanos que contribuye al grado de compromiso de un individuo; asimismo, es un proceso que genera, activa, dinamiza, orienta, y mantiene el comportamiento de individuos hacia la consecución de objetivos trazados. Los patrones de comportamiento varían según las necesidades de individuo, valores sociales y la capacidad individual, sin embargo, el proceso se mantiene constante para todos. (p. 26).

2.2 Operacionalización de variables

Definición operacional

Variable 1: Desgaste profesional

Conjunto de estrategias planificadas para medir la variable desgaste profesional, con dimensiones como: Agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización; medido con un instrumento de escala ordinal de tipo Likert.

Tabla 1

Matriz de operacionalización de la variable desgaste profesional

Dimensiones	indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
Agotamiento emocional	Actitud Depresión Absentismo	1,2,3,4,5,6,7,8		
Despersonalización	Indiferencia Deshumanización del trato Irritabilidad	9,10,11, 12		
Falta de realización	Autoestima personal Sentimiento de frustración y no éxito Sentimiento de insuficiencia	13,14,15,16,17, ,18,19	Totalmente en desacuerdo =1 En desacuerdo=2 Indeciso =3 De acuerdo=4 Totalmente de Acuerdo =5	Agudo (71-95) Moderado (45- 70) Leve (19- 44)

Definición operacional de la variable 2: Motivación laboral

Conjunto de estrategias planificadas para medir la variable motivación laboral con dimensiones como: logro, poder y afiliación; medido con un instrumento de escala ordinal de tipo Likert.

Tabla 2

Tabla de Operacionalización de variable motivación laboral

Dimensiones	indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
Logro	Tareas difíciles Mejora y logro laboral	4,7,13 1,10		
Poder	Presión y competencia Influencia y control	2,5,8 11,14	1 = "Muy en desacuerdo" (MD) 2 = "En desacuerdo" (ED) 3 = "Ni de acuerdo ni en desacuerdo" (NAD) 4 = "De acuerdo" (DA) 5 = "Muy de acuerdo" (MA)	Alto (55-75) Medio (35-54) Bajo (15-34)
Afiliación	Construcción de relaciones Pertenenencia a de grupo	3,6,9 12,15		

2.3 Metodología

“El método hipotético deductivo consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos”. (Bernal, 2010, p.60.).

El enfoque fue cuantitativo, debido a que utiliza estadística para presentar resultados de la investigación. (Hernández et al., 2014, p. 4).

2.4 Tipo de Investigación

El tipo de investigación fue básica; debido a que sirve de base a futuras investigaciones (Sánchez y Reyes, 2014)

Niveles de investigación

El nivel de la investigación fue descriptivo correlacional y los niveles “son distintos en los estudios: explicativo, exploratorios, descriptivo, correlacionales. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.90)

Los estudios descriptivos “buscan especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (Hernández, *et al.*, 2014, p. 92).

Los estudios correlacionales tienen “como propósito conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (Hernández, *et al.*, 2014, p.94).

2.5 Diseño

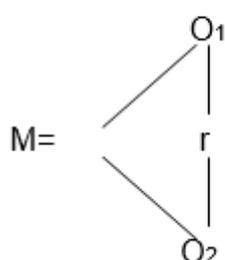
“El término diseño, se refiere al plan o estrategia concebida para obtener la información que se desea” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 128).

El Diseño fue no experimental, porque se realizó sin la manipulación deliberada de las variables del estudio; y sólo se observan fenómenos en su

contexto natural para después ser analizados (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014, p.152).

Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. “Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos” (Hernández, et a., 2014, p. 152).

El diagrama representativo de este diseño es el siguiente:



Donde:

M = 68 docentes de la Institución educativa Parroquial Fe y Alegría N° 23.

O1= Observación de desgaste profesional

O2=Observación de motivación laboral

r = Relación entre variables. Coeficiente de correlación.

2.6 Población, muestra y muestreo

Población

“Conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones”. (Hernández, et al., 2014, p. 174). La población estuvo conformada por 68 docentes de la Institución educativa Parroquial Fe y Alegría N° 23.

Tabla 3

Población de la investigación

Población	Total
Primaria	27
Secundaria	30
Cetpro	11
Total	68

Criterios de selección

Criterios de Inclusión:

Se incluyeron a todos los docentes de la Institución educativa Parroquial Fe y Alegría N° 23. Comprenden docentes del nivel inicial, primaria y secundaria, cetpro

Se incluirán a los docentes de género femenino y masculino

Criterios de Exclusión:

Se excluyeron al personal directivo, administrativo y/o de servicio

Se excluyeron a auxiliares de educación

Se excluyeron a quienes no asistieron a la aplicación de los instrumentos

2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**Técnicas**

La técnica fue la encuesta y fue para medir las variables desgaste profesional y motivación laboral será la encuesta que consiste en recopilar la información en la muestra de estudio.

Instrumentos

Los instrumentos son cuestionarios y “Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables que van a medirse. El cuestionario

permite estandarizar y uniformar el proceso de recopilación de datos” (Bernal, 2010, p. 250).

Tabla 4

Técnicas de los instrumentos de desgaste profesional y motivación laboral

Técnica	Instrumento	Instrumento de registro
Encuesta	Cuestionario	Hojas, Lápices Plumones
Encuesta	Cuestionario	

Instrumento para medir la variable desgaste profesional

Ficha técnica:

Nombre: Cuestionario de desgaste profesional

Autor: Maslash y Jackson

Año: 1986

Adaptador: Mena

Año: 2010

Administración: Colectiva

Tiempo: 20 minutos, aproximadamente

Contenido:

Se utilizó un cuestionario tipo escala de Likert con un total de 19 ítems, distribuido en distribuido en cinco dimensiones:

La escala y el índice respectivo para este instrumento son como sigue:

1= Totalmente en desacuerdo

2= En desacuerdo

3= Indeciso

4= De acuerdo

5= Totalmente de acuerdo

Tabla 5.

Escalas y baremos de la variable desgaste profesional

General	Cuantitativo			Cualitativo
	Dim 1	Dim 2	Dim 3	
71-95	27-35	16-20	30-40	Agudo
45-70	17-26	10-15	19-29	Moderado
19-44	7-16	4-9	8-18	Leve

Instrumento para medir la motivación laboral**Ficha técnica:****Nombre:** Cuestionario de motivación laboral**Autor:** Steers, R., Braunstein, D.

Año: 1976

Administración: Colectiva**Tiempo:** 20 minutos, aproximadamente**Contenido:**

Se utilizará un cuestionario tipo escala ordinal con un total de 15 items, distribuido en tres dimensiones: logro, poder y afiliación.

La escala y el índice respectivo para este instrumento son como sigue:

- 1 = "Muy en desacuerdo" (MD)
- 2 = "En desacuerdo" (ED)
- 3 = "Ni de acuerdo ni en desacuerdo" (NAD)
- 4 = "De acuerdo" (DA)
- 5 = "Muy de acuerdo" (MA)

Tabla 6.

Escalas y baremos de la variable motivación

General	Cuantitativo			Cualitativo
	Dim 1	Dim 2	Dim 3	
55-75	19 - 25	19 - 25	19 - 25	Alto
35-54	12 - 18	12 - 18	12 - 18	Medio
15-34	5 - 11	5 - 11	5 - 11	Bajo

Validez y confiabilidad del instrumento

Sánchez y Reyes (2015) señaló que la validez es: “La propiedad que hace alusión a que todo instrumento debe medir lo que se ha propuesto medir, vale decir que pruebe de forma efectiva al obtener los resultados de la capacidad o aspecto que

La validez de los instrumentos se realizó por el juicio de expertos y se verifica con la confiabilidad de los instrumentos (Cuestionarios) que presenta resultados de suficiencia.

Tabla 7

Validación de la variable desgaste profesional

Apellidos y Nombres	Valoración
Dr. Epiquen Chanchahuana, Migdonio	Existe suficiencia
Dr. Rojas Díaz José Luis	Existe suficiencia
Mg. Gavelan Barturen, Edith	Existe suficiencia

Tabla 8

Validación de la variable motivación laboral

Apellidos y Nombres	Valoración
Dr. Epiquen Chanchahuana, Migdonio	Existe suficiencia
Dr. Rojas Díaz José Luis	Existe suficiencia
Mg. Gavelan Barturen, Edith	Existe suficiencia

Confiabilidad de los instrumentos

La confiabilidad del presente trabajo de investigación se realizará mediante prueba de confiabilidad de alfa de Cronbach para estimar la consistencia interna de los cuestionarios de desgaste profesional y motivación laboral.

Tabla 9

Confiabilidad de la variable desgaste profesional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,874	19

Interpretación:

La confiabilidad de la variable desgaste profesional es de 0.874, interpretándose como alta confiabilidad

Tabla 10

Confiabilidad de la variable motivación laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,905	15

Interpretación:

La confiabilidad de la variable motivación laboral es de 0.905, interpretándose como alta confiabilidad

2.8 Método de análisis de datos

Las técnicas más apropiadas y los procesos de investigación cuantitativa permitieron el análisis e interpretación que facilita luego el planteamiento de conclusiones, y por último permite la toma de decisiones. Se realizó:

Estadístico descriptivo: porcentajes en tablas y gráficas para presentar la distribución de los datos y tablas de contingencias.

Estadística inferencial: se realizó análisis estadístico.

Análisis No Paramétricos

Se calculan los coeficientes de la Correlación de Spearman, que es “una prueba de análisis no paramétrico y se utiliza cuando la escala de mi instrumento es ordinal” (Hernández, et al., 2014, p. 318).

2.9 Consideraciones éticas

Se consideraron los temas éticos que garantiza una investigación de calidad y confianza, se solicitó la autorización de la toma de la muestra en la institución educativa, se les informó en qué consistía la investigación para que con confianza puedan responder a los cuestionarios.

III. Resultados

3. Análisis descriptivo de los resultados

3.1 Análisis descriptivo de los resultados

Tabla 11

Niveles de la variable desgaste profesional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Leve	35	51,5
Moderado	29	42,6
Agudo	4	5,9
Total	68	100,0

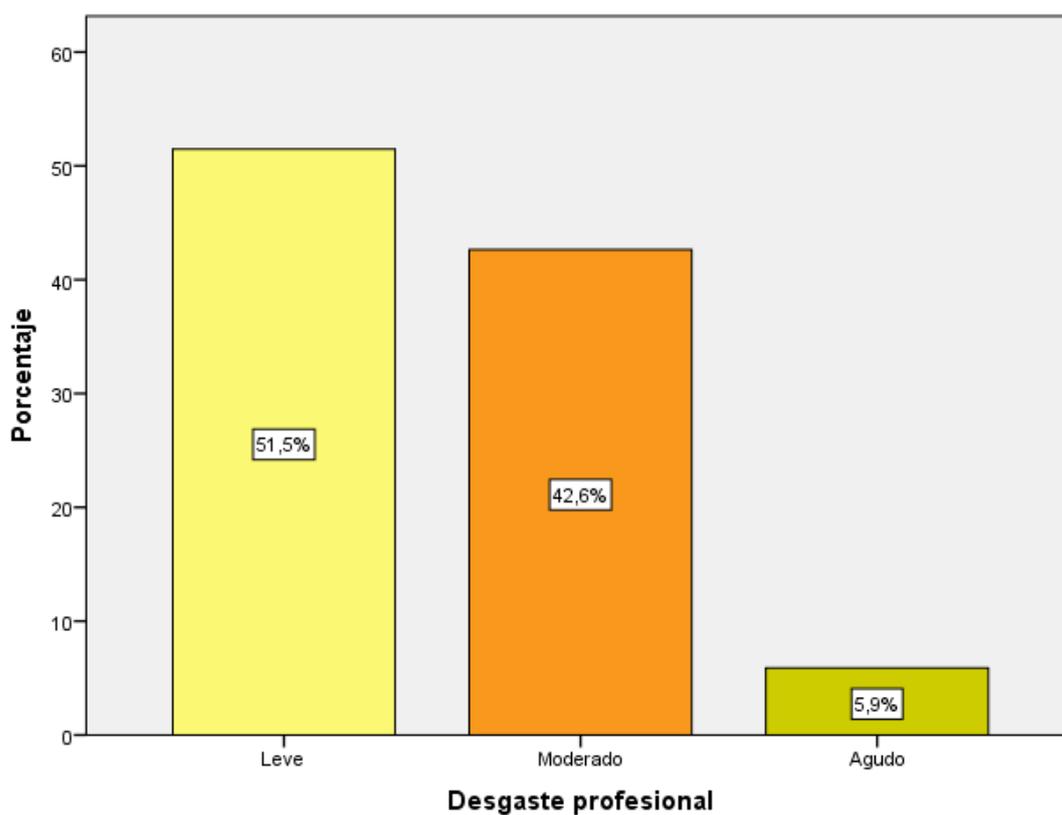


Figura 1. Niveles de la variable desgaste profesional

En la tabla 11 y figura 1, los docentes respondieron que, el 51.5% presentan un nivel leve, el 42.6% presentan nivel moderado y el 5.9% presenta un nivel agudo de desgaste profesional en los docentes.

Tabla 12

Niveles de la dimensión agotamiento emocional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Leve	21	30,9
Moderado	35	51,5
Agudo	12	17,6
Total	68	100,0

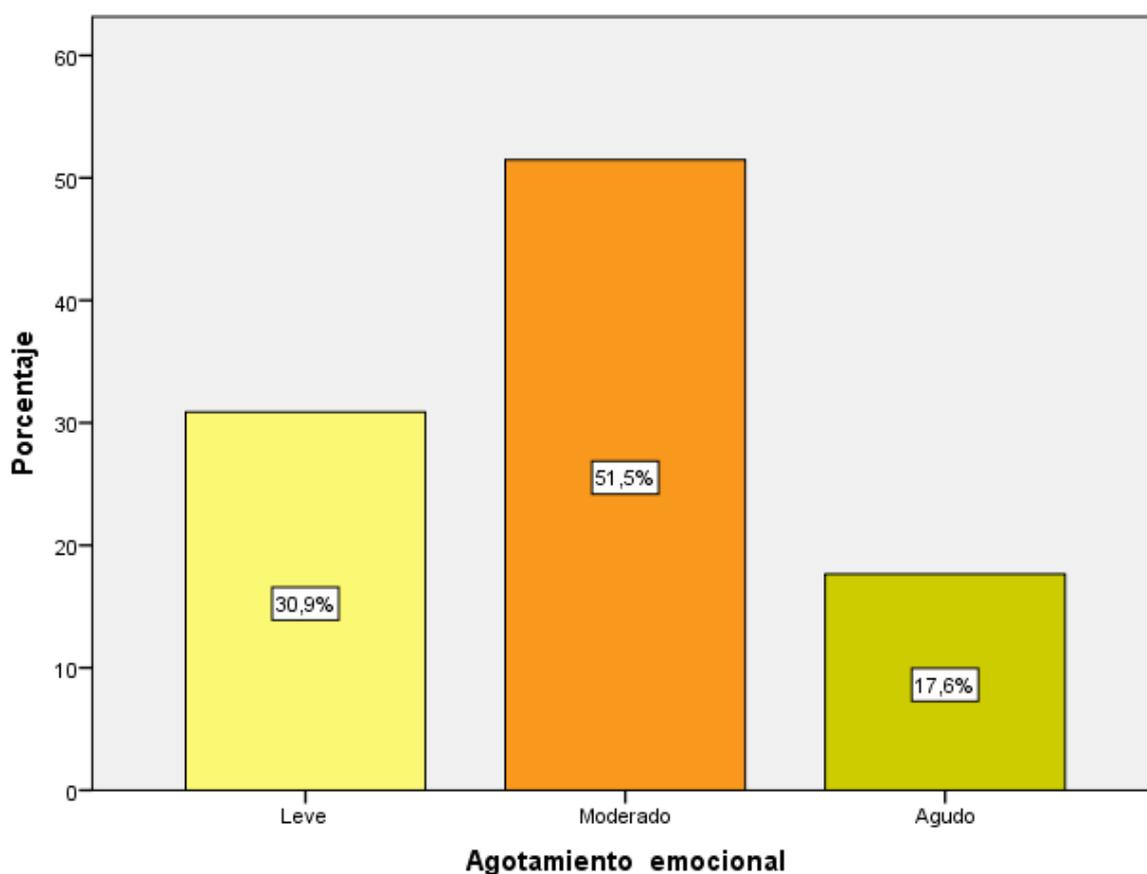


Figura 2. Niveles de la dimensión agotamiento emocional

En la tabla 12 y figura 2, los docentes respondieron que, el 30.9% presentan un nivel leve, el 51.5% presentan nivel moderado y el 17.6% presenta un nivel agudo de agotamiento emocional en los docentes.

Tabla 13

Niveles de la dimensión despersonalización

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Leve	38	55,9
Moderado	20	29,4
Agudo	10	14,7
Total	68	100,0

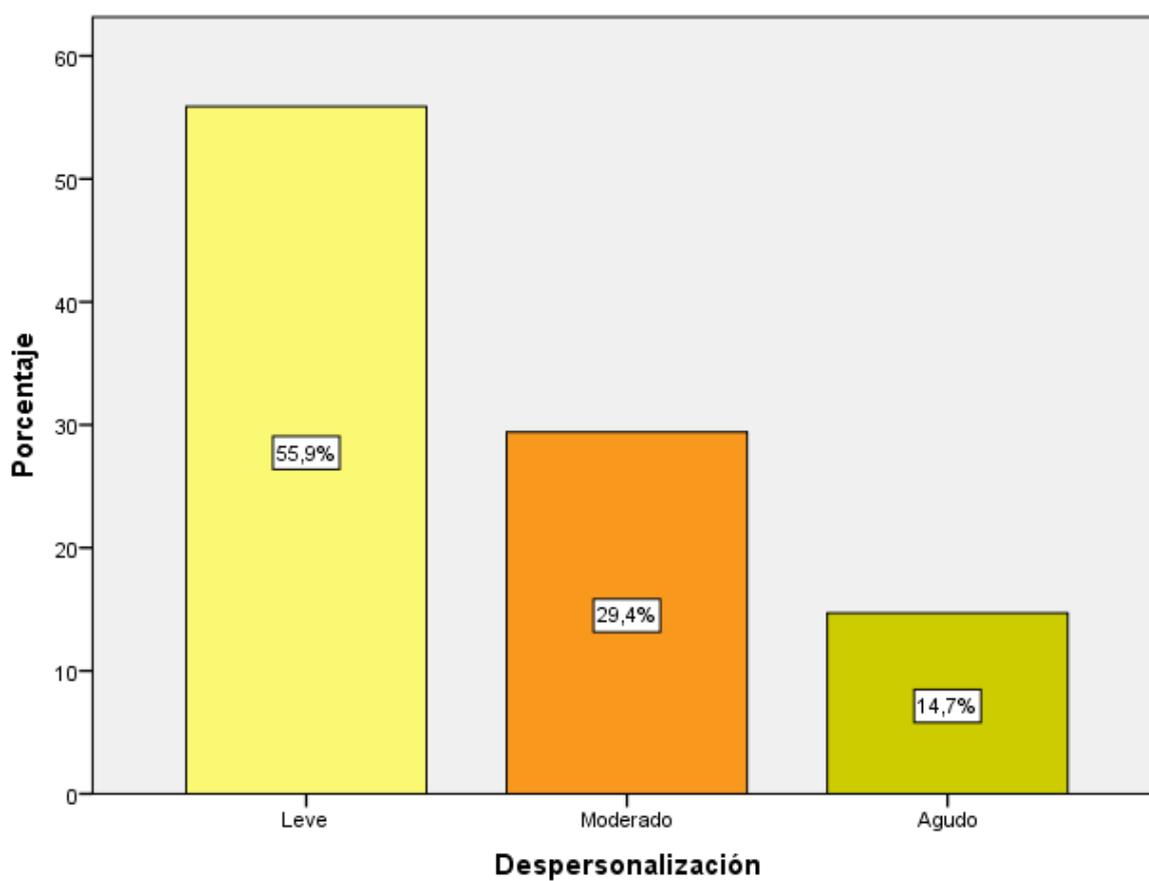


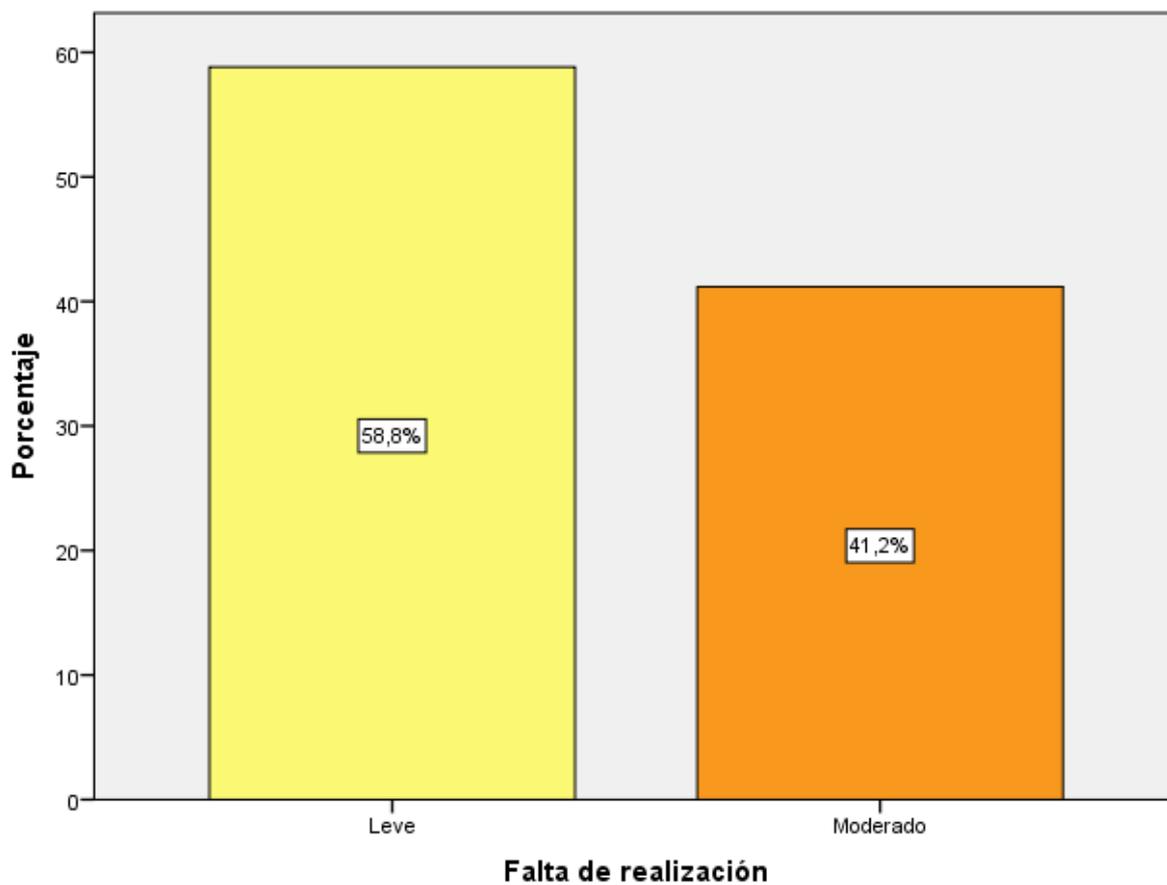
Figura 3. Niveles de la dimensión despersonalización

En la tabla 13 y figura 3, los docentes respondieron que, el 55.9% presentan un nivel leve, el 29.4% presentan nivel moderado y el 14.7% presenta un nivel regular de despersonalización

Tabla 14

Niveles de la dimensión falta de realización

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Leve	40	58,8
Moderado	28	41,2
Total	68	100,0

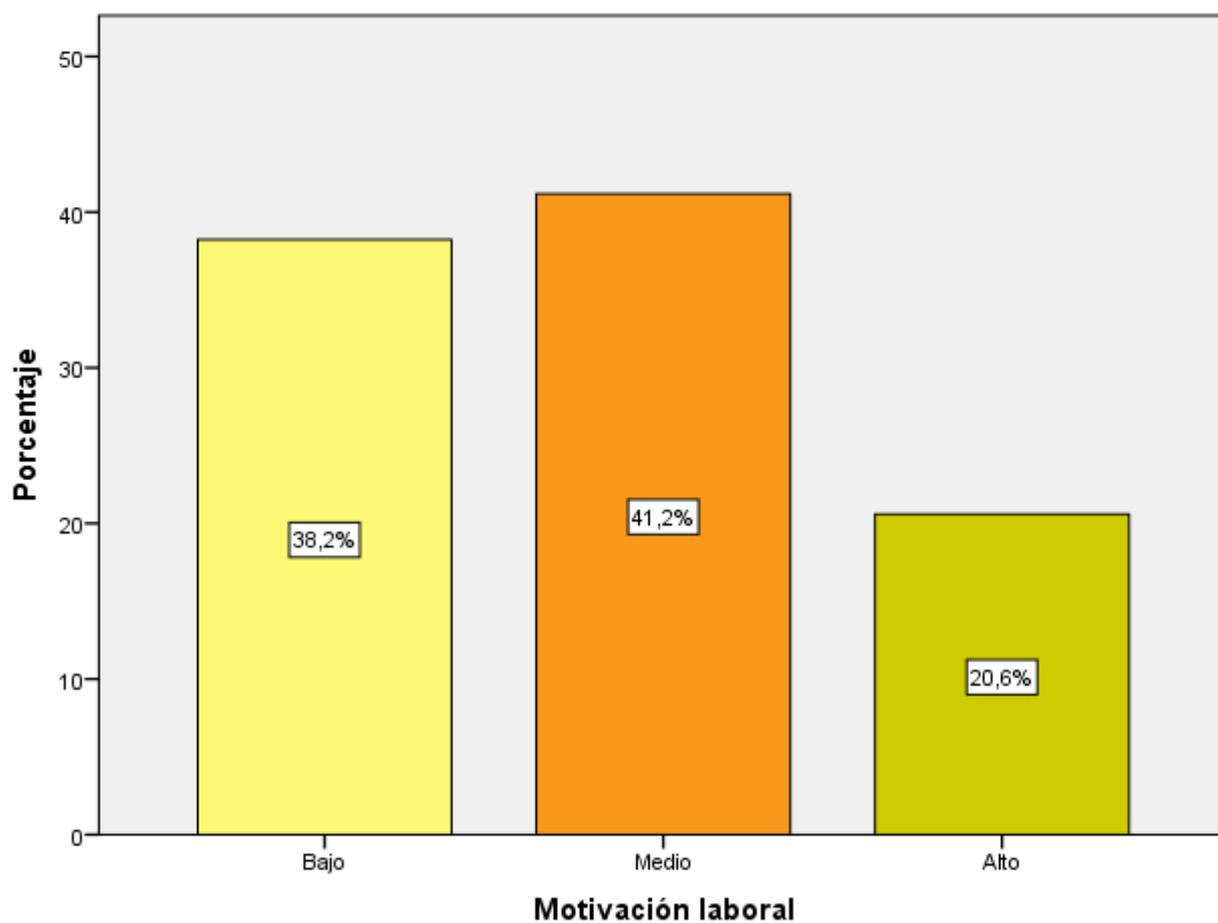
*Figura 4. Niveles de la dimensión falta de realización*

En la tabla 14 y figura 4, los docentes respondieron que, el 58.8% presentan un nivel leve, el 41.2% presentan nivel moderado de falta de realización en los docentes.

Tabla 15

Niveles de la variable motivación laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	26	38,2
Medio	28	41,2
Alto	14	20,6
Total	68	100,0

*Figura 5. Niveles de la variable motivación laboral*

En la tabla 15 y figura 5, los docentes respondieron que, el 38.2% presentan un nivel bajo, el 41.2% presentan nivel medio y el 20.6% presenta un nivel alto de motivación laboral en los docentes.

Tabla 16

Niveles de la dimensión logro

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	23	33,8
Medio	21	30,9
Alto	24	35,3
Total	68	100,0

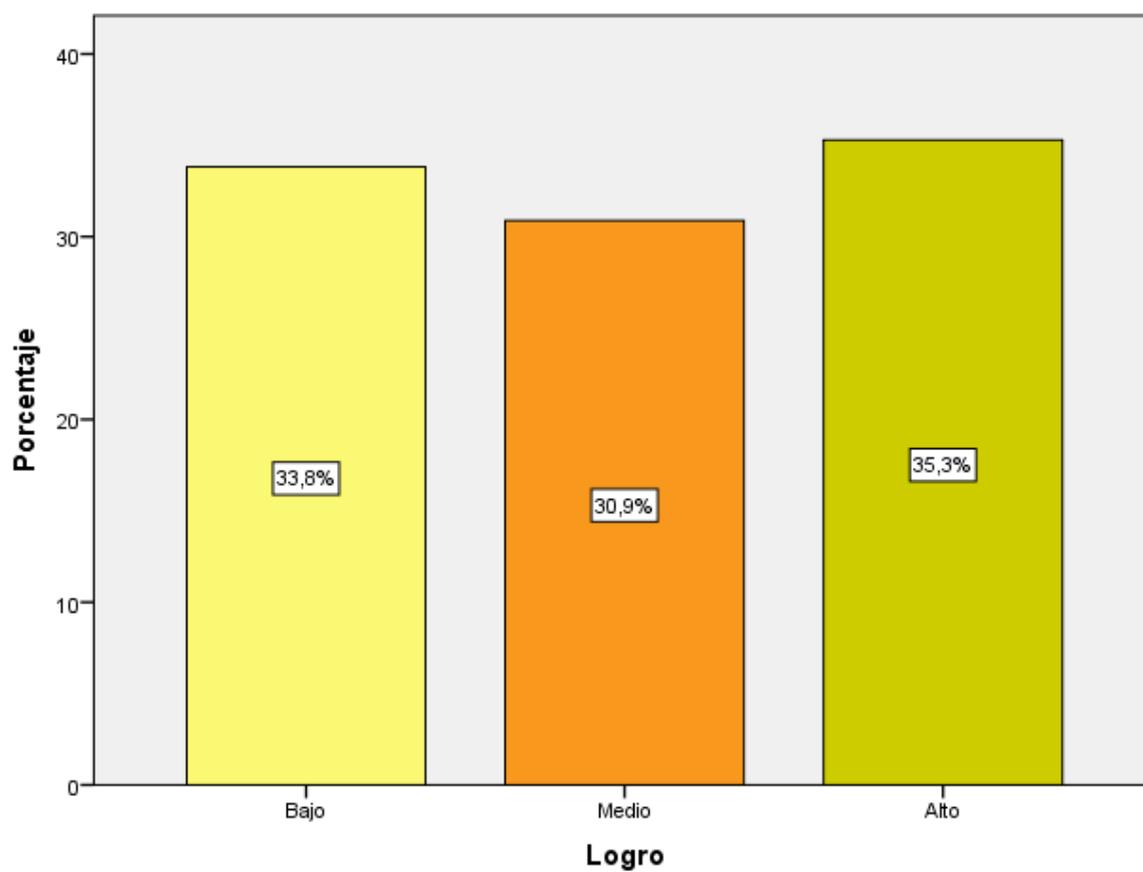


Figura 6. Niveles de la dimensión logro

En la tabla 16 y figura 6, los docentes respondieron que, el 33.8% presentan un nivel bajo, el 30.9% presentan nivel medio y el 35.3% presenta un nivel alto de logro de la motivación laboral en los docentes.

Tabla 17

Niveles de la dimensión poder

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	32	47,1
Medio	31	45,6
Alto	5	7,4
Total	68	100,0

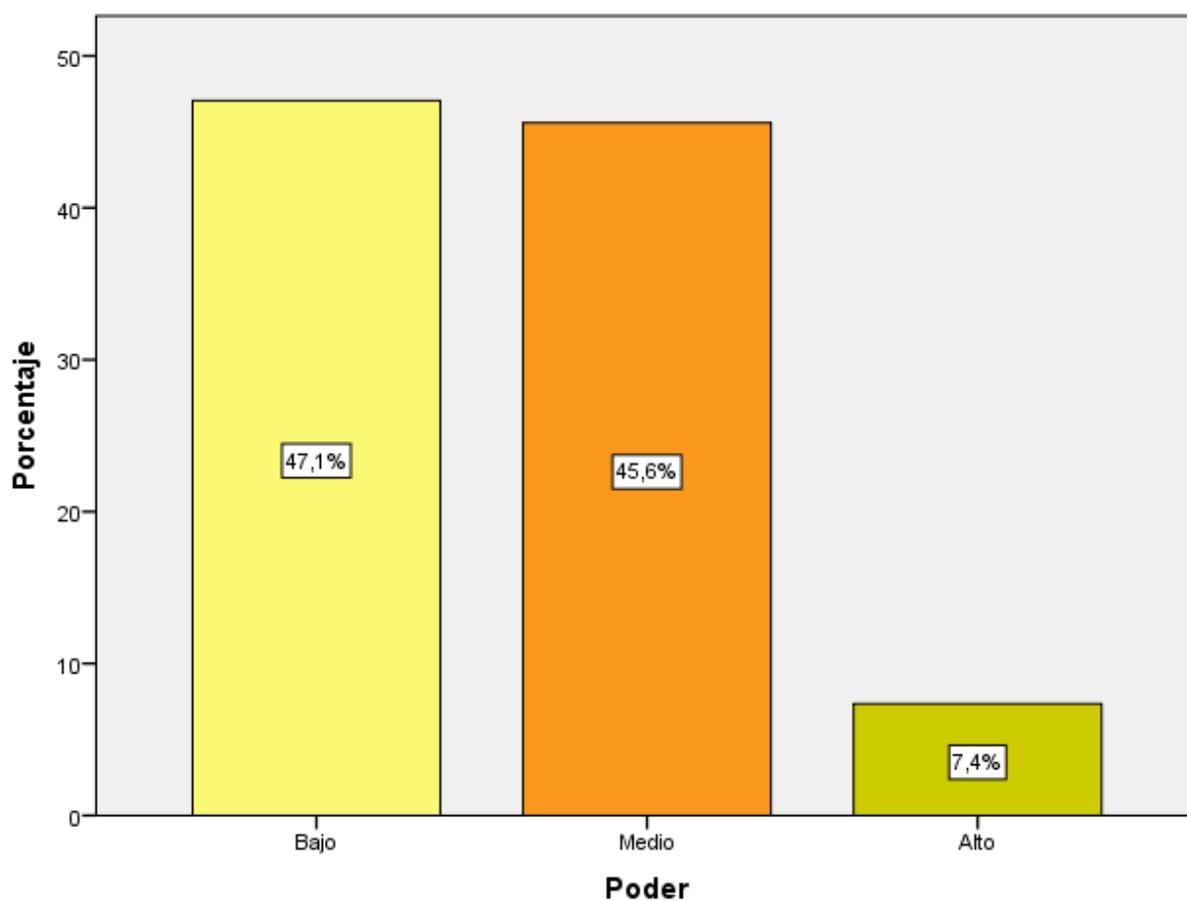


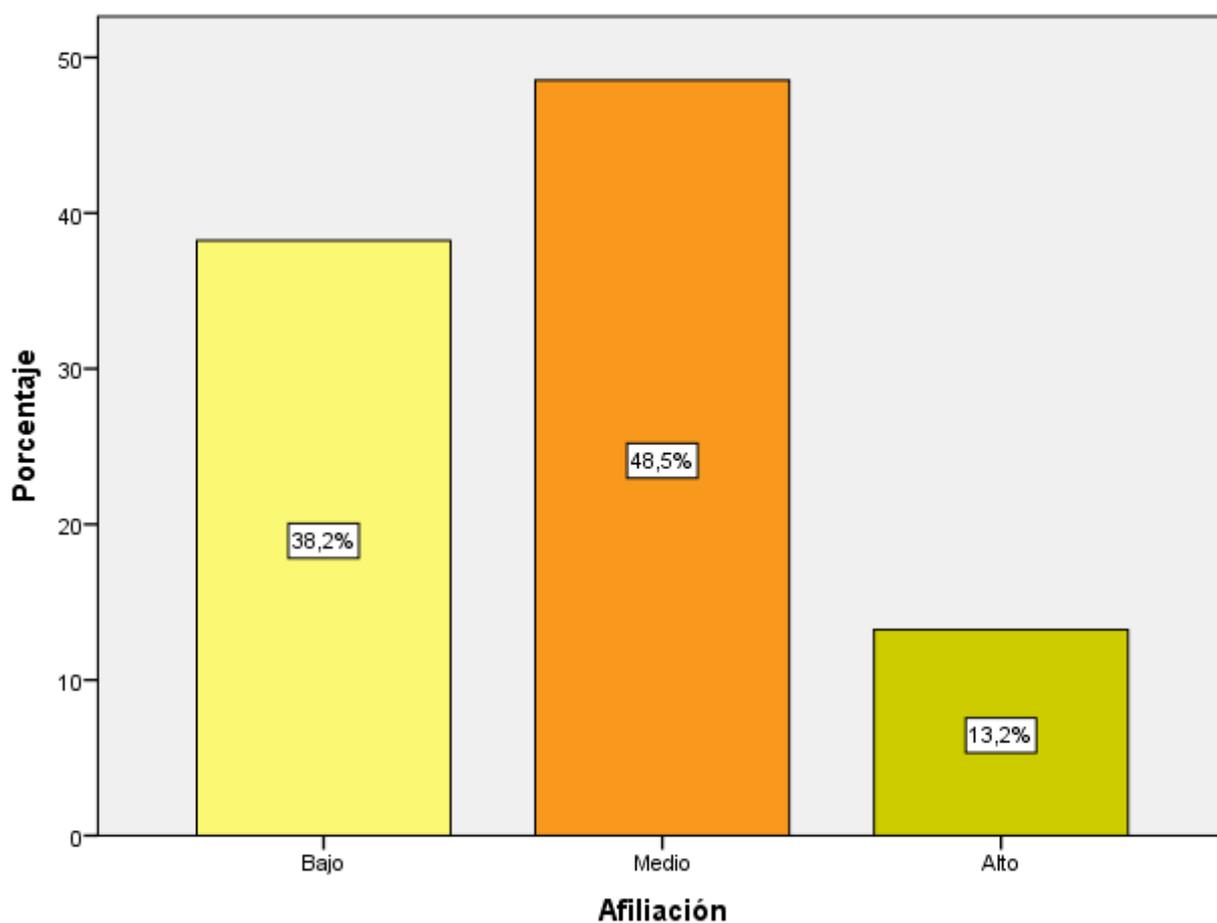
Figura 7. Niveles de la dimensión poder

En la tabla 17 y figura 7, los docentes respondieron que, el 47.1% presentan un nivel bajo, el 45.6% presentan nivel medio y el 7.4% presenta un nivel alto de poder de la motivación laboral en los docentes.

Tabla 18

Niveles de la dimensión afiliación

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	26	38,2
Medio	33	48,5
Alto	9	13,2
Total	68	100,0

*Figura 8. Niveles de la dimensión afiliación*

En la tabla 18 y figura 8, los docentes respondieron que, el 38.2% presentan un nivel bajo, el 48.5% presentan nivel medio y el 13.2% presenta un nivel alto de afiliación de la motivación laboral en los docentes

3.2 Contrastación de hipótesis

Prueba de hipótesis general

Ho: No existe relación inversa y significativa entre el desgaste profesional y la motivación laboral en los docentes de la Institución educativa Parroquial Fe y Alegría N° 23, Villa María del triunfo, 2017.

Ha: Existe relación inversa y significativa entre el desgaste profesional y la motivación laboral en los docentes de la Institución educativa Parroquial Fe y Alegría N° 23, Villa María del triunfo, 2017.

Elección de nivel de significancia: $\alpha = ,05$

Regla de decisión: Si $\rho < 0,05$ entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 19

Correlación entre el desgaste profesional y la motivación laboral

			Desgaste profesional	Motivación laboral
Rho de Spearman	Desgaste profesional	Coeficiente de correlación	1,000	-,758**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	68	68
	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	-,758**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	68	68

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 19, se presentan los resultados para contrastar la hipótesis general: Al 5% del nivel de significancia, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = - 0.758** lo que se interpreta como alta relación inversa o negativa entre las variables, con una $p = 0.000$ ($p < 0.05$); por lo que se rechaza la hipótesis nula. Existe relación inversa y significativa entre el desgaste profesional y la motivación laboral en los docentes de la Institución educativa Parroquial Fe y Alegría N° 23, Villa María del triunfo, 2017.

Hipótesis específicas

Primera hipótesis específica

Ho: No existe relación inversa y significativa entre el desgaste profesional y el logro de la motivación laboral en los docentes de la Institución educativa Parroquial Fe y Alegría N° 23, Villa María del triunfo, 2017

Ha: Existe relación inversa y significativa entre el desgaste profesional y el logro de la motivación laboral en los docentes de la Institución educativa Parroquial Fe y Alegría N° 23, Villa María del triunfo, 2017

Elección de nivel de significancia: $\alpha = ,05$

Regla de decisión: Si $p < 0,05$ entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 20

Correlación entre el desgaste profesional y logro

		Correlaciones		
			Desgaste profesional	Logro
Rho de Spearman	Desgaste profesional	Coefficiente de correlación	1,000	-,665**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	68	68
	Logro	Coefficiente de correlación	-,665**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	68	68

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 20, se presentan los resultados para contrastar la primera hipótesis específica: Al 5% del nivel de significancia, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = - 0.665** lo que se interpreta como alta relación inversa o negativa entre las variables, con una $p = 0.000$ ($p < 0.05$); por lo que se rechaza la hipótesis nula. Existe relación inversa y significativa entre el desgaste profesional y el logro de la motivación laboral en los docentes de la Institución educativa Parroquial Fe y Alegría N° 23, Villa María del triunfo, 2017

Segunda hipótesis específica

Formulación de la hipótesis

Ho: No existe relación inversa y significativa entre el desgaste profesional y el poder de la motivación laboral en los docentes de la Institución educativa Parroquial Fe y Alegría N° 23, Villa María del triunfo, 2017

Ha: Existe relación inversa y significativa entre el desgaste profesional y el poder de la motivación laboral en los docentes de la Institución educativa Parroquial Fe y Alegría N° 23, Villa María del triunfo, 2017.

Elección de nivel de significancia: $\alpha = ,05$

Regla de decisión: Si $\rho < 05$ entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 21

Correlación entre desgaste profesional y poder

		Correlaciones		
			Desgaste profesional	Poder
Rho de Spearman	Desgaste profesional	Coefficiente de correlación	1,000	-,674**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	68	68
	Poder	Coefficiente de correlación	-,674**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	68	68

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 21, se presentan los resultados para contrastar la segunda hipótesis específica: Al 5% del nivel de significancia, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = - 0.674** lo que se interpreta como alta relación inversa o negativa entre las variables, con una $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$); por lo que se rechaza la hipótesis nula. Existe relación inversa y significativa entre el desgaste profesional y el poder de la motivación laboral en los docentes de la Institución educativa Parroquial Fe y Alegría N° 23, Villa María del triunfo, 2017.

Tercera hipótesis específica

Ho: No existe relación inversa y significativa entre el desgaste profesional y la afiliación de la motivación laboral en los docentes de la Institución educativa Parroquial Fe y Alegría N° 23, Villa María del triunfo, 2017

Ha: Existe relación inversa y significativa entre el desgaste profesional y la afiliación de la motivación laboral en los docentes de la Institución educativa Parroquial Fe y Alegría N° 23, Villa María del triunfo, 2017.

Elección de nivel de significancia: $\alpha = ,05$

Regla de decisión: Si $\rho < 05$ entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 22

Correlación entre desgaste profesional y afiliación

Correlaciones				
		Desgaste profesional		
		Afiliación		
Rho de Spearman	Desgaste profesional	Coefficiente de correlación	1,000	-,701**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	68	68
	Afiliación	Coefficiente de correlación	-,701**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	68	68

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 22, se presentan los resultados para contrastar la tercera hipótesis específica: Al 5% del nivel de significancia, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.701** lo que se interpreta como alta relación inversa o negativa entre las variables, con una $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$); por lo que se rechaza la hipótesis nula. Existe relación inversa y significativa entre el desgaste profesional y la afiliación de la motivación laboral en los docentes de la Institución educativa Parroquial Fe y Alegría N° 23, Villa María del triunfo, 2017

IV. Discusión

En la presente tesis se investigó la relación entre las variables desgaste profesional y la motivación laboral en los docentes de la Institución educativa Parroquial Fe y Alegría N° 23, Villa María del triunfo, 2017.

En cuanto a los resultados de la contrastación de hipótesis general, estos fueron que el Valor $**p < .05$, por lo tanto, existe relación inversa y significativa entre desgaste profesional y la motivación laboral en los docentes de la Institución educativa Parroquial Fe y Alegría N° 23, Villa María del triunfo, 2017 y coincide con los resultados encontrados por Oramas (2013) se encontró una correlación positiva con el estrés laboral, el agotamiento emocional con síntomas de estrés en el trabajo, los niveles fueron elevados por lo que se visualiza efectos disfuncionales que ejecutan en condiciones externas del trabajo en salud y bienestar. Subaldo (2012) encontró que los profesores identifican la importancia de formar el desenvolvimiento de la profesión y se comprometen a desarrollar capacitaciones, resaltan los procesos de enseñanza, especialmente en la formación especial, en temas de valores. Las experiencias de los profesores aportan a la escuela, pero sus problemas y dificultades de los docentes ocasionan conflictos de docentes con alumnos, trabajadores y padres de familia. Se encontró también que los docentes presentan niveles altos de cansancio emocional y la despersonalización y en menor proporción la realización personal y de manera inversa se presenta el desempeño laboral, la satisfacción del trabajo y la realización personal de los docentes.

Por lo que Gutiérrez (2011) encontró que es relevante conservar motivados a los docentes, puesto que garantiza un buen desempeño laboral y las instituciones deben ofrecer objetivos con claridad, que sean medibles y sobre todo que sean de fácil alcance. Además, Mena (2010) encontró relación entre el desgaste profesional y el clima de la organización, por ende, en la motivación laboral.

En cuanto a los resultados de la contrastación de la primera hipótesis específica, estos fueron que el Valor $**p < .05$, por lo tanto, existe relación inversa y significativa entre desgaste profesional y la motivación laboral de logro

en los docentes de la Institución educativa Parroquial Fe y Alegría N° 23, Villa María del triunfo, 2017 y coincide con los resultados encontrados por Subaldo (2012) encontró que los profesores identifican la importancia de formar el desenvolvimiento de la profesión y se comprometen a desarrollar capacitaciones, resaltan los procesos de enseñanza, especialmente en la formación especial, en temas de valores . Las experiencias de los profesores aportan a la escuela, pero sus problemas y dificultades de los docentes ocasionan conflictos de docentes con alumnos, trabajadores y padres de familia. Se encontró también que los docentes presentan niveles altos de cansancio emocional y la despersonalización y en menor proporción la realización personal y de manera inversa se presenta el desempeño laboral, la satisfacción del trabajo y la realización personal de los docentes. Salas (2010) encontró correlaciones negativas estadísticamente significativas entre el Bienestar Psicológico y el Síndrome de quemado laboral (Burnout) en los docentes de la UGEL No. 7. Se encontraron correlaciones negativas entre el Bienestar Subjetivo, Bienestar Material, Bienestar Laboral y Relaciones de Pareja y con el Síndrome de Burnout.

McClelland (1989) definió:

Es el propósito de realizarse, de triunfar. Lleva a las personas ponerse objetivos mayores para lograrlo. Estos individuos tienen carencias de crecer funciones, pero no se relacionan con otros individuos. Los individuos motivados por el ansia de la calidad, creen en las labores bien hecho, aprueban compromisos y requieren feedback constante sobre su actuación.

En cuanto a los resultados de la contrastación de la segunda hipótesis específica, estos fueron que el Valor $**p < .05$, por lo tanto, existe relación inversa y significativa entre desgaste profesional y la motivación laboral de poder en los docentes de la Institución educativa Parroquial Fe y Alegría N° 23, Villa María del triunfo, 2017 y coincide con los resultados encontrados por Subaldo (2012) encontró que los profesores identifican la importancia de formar el desenvolvimiento de la profesión y se comprometen a desarrollar capacitaciones, resaltan los procesos de enseñanza, especialmente en la formación especial, en temas de valores . Las experiencias de los profesores aportan a la escuela, pero

sus problemas y dificultades de los docentes ocasionan conflictos de docentes con alumnos, trabajadores y padres de familia. Se encontró también que los docentes presentan niveles altos de cansancio emocional y la despersonalización y en menor proporción la realización personal y de manera inversa se presenta el desempeño laboral, la satisfacción del trabajo y la realización personal de los docentes.

En cuanto a los resultados de la contrastación de la tercera hipótesis específica, estos fueron que el Valor $**p < .05$, por lo tanto, existe relación inversa y significativa entre desgaste profesional y la motivación laboral de afiliación en los docentes de la Institución educativa Parroquial Fe y Alegría N° 23, Villa María del triunfo, 2017 y coincide con los resultados encontrados por McClelland (1989) definió: Deseo de tener relaciones interpersonales amistosas y cercanas, formar parte de un grupo, etc., les gusta ser habitualmente populares, el contacto con los demás, no se sienten cómodos con el trabajo individual y le agrada trabajar en grupo y ayudar a otra gente. (Navajo, 2013, p. 3).

V. Conclusiones

Primera

Existe relación inversa y significativa entre el desgaste profesional y la motivación laboral en los docentes de la Institución educativa Parroquial Fe y Alegría N° 23, Villa María del triunfo, 2017 y el nivel de significancia fue de $p < .05$ y la correlación de Rho de Spearman tiene un valor de $- ,758$, conforme se detalla en la tabla N° 18.

Segunda

Existe relación inversa y significativa entre el desgaste profesional y la motivación laboral de logro en los docentes de la Institución educativa Parroquial Fe y Alegría N° 23, Villa María del triunfo, 2017 y el nivel de significancia fue de $p < .05$ y la correlación de Rho de Spearman tiene un valor de $- ,665$, conforme se detalla en la tabla N° 19.

Tercera

Existe relación inversa y significativa entre el desgaste profesional y la motivación laboral de poder en los docentes de la Institución educativa Parroquial Fe y Alegría N° 23, Villa María del triunfo, 2017 y el nivel de significancia fue de $p < .05$ y la correlación de Rho de Spearman tiene un valor de $- ,674$, conforme se detalla en la tabla N° 20.

Cuarta

Existe relación inversa y significativa entre el desgaste profesional y la motivación laboral de afiliación en los docentes de la Institución educativa Parroquial Fe y Alegría N° 23, Villa María del triunfo, 2017 y el nivel de significancia fue de $p < .05$ y la correlación de Rho de Spearman tiene un valor de $- ,701$, conforme se detalla en la tabla N° 21.

VI. Recomendaciones

Primera

Se recomienda al Director de la Institución Educativa realizar talleres con psicólogos para mejorar los niveles de desgaste profesional que aqueja a los docentes de la Institución Educativa, en los talleres debe incluir temas que permitan disminuir el agotamiento emocional y de este modo evitar la depresión y el absentismo de los docentes; además debe tratar temas de despersonalización en donde se evite la indiferencia de algunos docentes, mejore el trato y disminuya la irritabilidad. Debido a que está relacionada con la motivación laboral.

Segunda

Se recomienda al Director de la Institución Educativa realizar talleres con psicólogos para mejorar los niveles de logro de la motivación laboral y mejorarán el desarrollo de tareas difíciles y mejoran el logro laboral de los docentes.

Tercera

Se recomienda al Director de la Institución Educativa realizar talleres con psicólogos para mejorar los niveles de poder para que pueda mejorar los niveles de presión, competencia, la influencia y control.

Cuarta

Se recomienda al Director de la Institución Educativa realizar talleres con psicólogos con la finalidad de sensibilizar a todo el personal para mejorar los niveles de motivación en la construcción de relaciones, y el sentido de pertenencia al grupo de trabajo.

VII. Referencias

Referencias

- Álvarez, E. y Fernández, L. (1991). El Síndrome de "Burnout" o el desgaste profesional. *Revista de la asociación Española de Neuropsiquiatría*, 11(39), pp. 257-265. Recuperado de <http://revistaaen.es/index.php/aen/article/view/15231/15092>
- Bandi, J. (2012). *Diagnóstico de niveles del desgaste profesional en un grupo de profesionales técnicos maquillistas en empresas de servicios funerarios de la ciudad de Guatemala*. Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Bandi-Jennifer.pdf>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación. Para educación, economía, humanidades y ciencias sociales*. (3ª ed.). México: PEARSON Educación
- Bobadilla, E. (2014). *Clima organizacional y desgaste profesional en docentes de la Red 1 de Ventanilla Callao*. (Tesis de doctorado. Universidad Cesar Vallejo, Lima Perú)
- Bonetto, V. y Calderón L. (2014). *La importancia de atender a la motivación en el aula*. Universidad Nacional de Río Cuarto Argentina. Recuperado de <http://psicopediahoy.com/importancia-atender-a-la-motivacion-en-aula/>
- Carrasco, (2009). *Metodología de la Investigación Científica*. (2º. Ed.). Editorial San Marcos. Lima, Perú.
- Guerrero, E. (2003). *Análisis pormenorizado de los grados de burnout y técnicas de afrontamiento del estrés docente en profesorado universitario*. Recuperado de <http://revistas.um.es/analesps/article/viewFile/27931/27061>
- Gutiérrez, O. (2011). *La motivación en los niveles jerárquicos*. La aplicación del Modelo Mc Clelland en una empresa del medio. Universidad Nacional de Cuyo, Argentina.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ª ed.). México: Mcgraw-Hill

- Lazarus, R.S. y Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer.
- Lazarus, R. y Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona: Martínez Roca.
- López, J. (2005). Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg. Gestión en el Tercer Milenio. *Revista de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, UNMSM*, 8(15), pp. 25-36.
- Maslach, C. y Jackson, S. (1986). *The Maslach Burnout Inventory*. (Zaed) Palo Alto, Consulting Psychologists Press.
- Mena, L. (2010). *El Desgaste Profesional en profesores universitarios: un modelo Predictivo*. (Tesis Doctoral, Universidad de Granada, España). Recuperado en: <http://digibug.ugr.es/bitstream/10481/5531/1/18732434.pdf>.
- Navajo, P. (2013). *Las 8 teorías más importantes sobre la motivación*. Recuperado de http://moodle2.unid.edu.mx/dts_cursos_md/pos/E/CO/AM/09/Las_8_teorias.pdf
- Oramas, A. (2013). *Estrés laboral y síndrome de Burnout en Docentes Cubanos de enseñanza primaria*. (Tesis Doctoral). Recuperado en: <http://tesis.repo.sld.cu/680/1/Tesis-ARLENE ORAMAS VIERA.pdf>.
- Pérez, N. (2015). *Motivación laboral: factores más relevantes*. (Tesis de maestría). España: Universidad de Oviedo.
- Pérez, R. (2015). *La motivación como estrategia de trabajo al interior de la policía nacional de Colombia*. (Tesis de especialidad en Gerencia). Colombia: Universidad Militar Nueva Granada.
- Rubio, J. (2003). *Fuentes de estrés, Síndrome de Burnout y actitudes disfuncionales en orientadores de Instituto de Enseñanza secundaria*. Recuperado de <http://biblioteca.unex.es/tesis/9788477238164.pdf>

- Salas, J. (2010). Bienestar psicológico y síndrome de burnout en docentes de la UGEL N° 7. (Tesis de maestría, Universidad Mayor de San Marcos, Perú).
- Subaldo, L. (2012). *Las Repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado*. (Tesis Doctoral, España). Recuperado de <http://repositorio.une.edu.pe/.pdf>
- Van Der Molen, A. y Zenteno, L. (2010). *Nivel motivacional de los(as) funcionarios(as) de la dirección de previsión de carabineros de Chile*. (Tesis de maestría, Universidad Academia de Humanismo Cristiano. Santiago, Chile).
- Zavala, J. (2008). *Estrés y Burnout docente: una urgente revisión*. (Tesis de Maestría, Universidad Católica del Perú). Recuperado de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/maestriaeducacion/2008/08/25/tesis-estres-y-burnout-docente-una-urgente-revision/>

Anexos

ANEXO 1: Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA							
Título_ Desgaste profesional y la motivación laboral en los docentes de la Institución educativa Parroquial Fe y Alegría N° 23, Villa María del triunfo, 2017							
Autor: Robles Godos Iris Marleny							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema principal: ¿Cuál es la relación entre el desgaste profesional y la motivación laboral en los docentes de la Institución educativa Parroquial Fe y Alegría N° 23, Villa María del triunfo, 2017?</p> <p>Problemas secundarios: ¿Cuál es la relación entre el desgaste profesional y el logro de la motivación laboral en los docentes de la Institución educativa Parroquial Fe y Alegría N° 23, Villa María del triunfo, 2017?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el desgaste profesional y el poder de la motivación laboral en los docentes de la Institución educativa Parroquial Fe y Alegría</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre el desgaste profesional y la motivación laboral en los docentes de la Institución educativa Parroquial Fe y Alegría N° 23, Villa María del triunfo, 2017</p> <p>Objetivos específicos: Determinar la relación entre el desgaste profesional y el logro de la motivación laboral en los docentes de la Institución educativa Parroquial Fe y Alegría N° 23, Villa María del triunfo, 2017</p> <p>Determinar la relación entre el desgaste profesional y el poder de la motivación laboral en los docentes de la Institución educativa</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación inversa y significativa entre el desgaste profesional y la motivación laboral en los docentes de la Institución educativa Parroquial Fe y Alegría N° 23, Villa María del triunfo, 2017</p> <p>Hipótesis específicas: Existe relación inversa y significativa entre el desgaste profesional y el logro de la motivación laboral en los docentes de la Institución educativa Parroquial Fe y Alegría N° 23, Villa María del triunfo, 2017</p> <p>Existe relación inversa y significativa entre el desgaste profesional y el poder de la motivación laboral en los docentes de la Institución</p>	Variable 1: Desgaste profesional				
			Dimensiones	Indicadores	ITEMS	ESCALA	NIVELES Y RANGOS
			Agotamiento emocional	Actitud Depresión Absentismo	1,2,3,4,5, 6,7,8	Totalmente en desacuerdo =1 En desacuerdo =2 Indeciso =3 De acuerdo =4 Totalmente de acuerdo =5	Agudo (71-95) Moderado (45- 70) Leve (19- 44)
Despersonalización	Indiferencia Deshumanización del trato Irritabilidad	9,10,11, 12					
Falta de realización	Autoestima personal Sentimiento de frustración y no éxito Sentimiento de insuficiencia	13,14,15, 16,17,18, 19					

N° 23, Villa María del triunfo, 2017?	Parroquial Fe y Alegría N° 23, Villa María del triunfo, 2017	educativa Parroquial Fe y Alegría N° 23, Villa María del triunfo, 2017	Variable 2: Motivación laboral			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Logro	Tareas difíciles	4,7,13	1 = “Muy en desacuerdo” (MD) 2 = “En desacuerdo” (ED) 3 = “Ni de acuerdo ni en desacuerdo”(NAD) 4 = “De acuerdo” (DA) 5 = “Muy de acuerdo”(MA)
				Mejora y logro laboral	1,10	
Poder	Presión y competencia	2,5,8				
	Influencia y control	11,14				
		Afiliación	Construcción de relaciones	3,6,9		
			Pertenencia a de grupo	12,15		

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p>TIPO: Básica Descriptiva. Correlacional.</p> <p>DISEÑO: No experimental. Corte trasversal o transaccional.</p> <p>MÉTODO: Hipotético deductivo, con un enfoque cuantitativo.</p>	<p>POBLACIÓN: La población estará conformada por 68 docentes</p>	<p>Variable 1: Desgaste profesional</p> <p>Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario de desgaste profesional</p> <p>Autores: Malasch y Jackson Año: 1986 Adaptadores: Mena Año: 2010</p> <p>Ámbito de Aplicación: Forma de Administración: Individual o colectiva.</p> <hr/> <p>Variable 2: Motivación laboral</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: : Autores: Steers, R., Braunstein, D. Año: 1976</p> <p>Ámbito de Aplicación: Forma de Administración: Individual o colectiva.</p>	<p>DESCRIPTIVA: -Tablas de frecuencia -Porcentajes -Tablas de contingencia</p> <p>INFERENCIAL: Prueba no paramétrica</p> <p>DE PRUEBA Una vez determinada la prueba estadística se realizará la prueba de hipótesis.</p> <p>Rho de Spearman</p>

Anexo 2: Instrumentos

Cuestionario: **Desgaste Profesional**

Esta encuesta es ANÓNIMA le pedimos que sea sincero en sus respuestas. Por nuestra parte nos comprometemos a que la información dada tenga un carácter estrictamente confidencial y de uso exclusivamente reservado a fines de investigación.

Puntuación

1= Totalmente en desacuerdo

2= En desacuerdo

3= Indeciso

4= De acuerdo

5= Totalmente de acuerdo

D I: AGOTAMIENTO EMOCIONAL	CALIFICACIÓN				
	1	2	3	4	5
1 Enseñar me agota emocionalmente	1	2	3	4	5
2 Siento que cualquier día podría tener un ataque de nervios, si no dejo de enseñar.	1	2	3	4	5
3 Me siento ansioso y tenso al ir a trabajar cada día.	1	2	3	4	5
4 Mi profesión está afectando negativamente mis relaciones fuera del trabajo.	1	2	3	4	5
5 Se hace muy difícil volver al trabajo después de las vacaciones.	1	2	3	4	5
6 Siento que mi trabajo está afectando negativamente mi salud.	1	2	3	4	5
7 Con frecuencia me siento deprimido respecto a mi profesión	1	2	3	4	5
8 Si un buen amigo me dijera que estaba interesado en tener un trabajo aquí, tendría serias reservas en recomendarlo.	1	2	3	4	5
D II : DESPERSONALIZACIÓN					
9 A veces tiendo a tratar a los estudiantes como objetos impersonales.	1	2	3	4	5
10 Siento que mis alumnos son el "enemigo"	1	2	3	4	5
11 Siento una presión constante por parte de los otros para que mejore mi trabajo.	1	2	3	4	5
12 Siento que realmente no les gusto a mis alumnos.	1	2	3	4	5

DIII: FALTA DE REALIZACIÓN					
13 En lo fundamental, yo diría que no estoy muy contento con mi trabajo.	1	2	3	4	5
14 Actualmente encuentro que mi vida no es provechosa.	1	2	3	4	5
15 Después de todos estos años de experiencia, si pudiera volver atrás no elegiría esta carrera	1	2	3	4	5
16 En general, el trabajo que realizo está muy lejos de lo que realmente esperaba	1	2	3	4	5
17 Siento que es imposible producir algún cambio positivo en la vida de mis alumnos.	1	2	3	4	5
18 Actualmente encuentro que no disfruto bastante de mi trabajo	1	2	3	4	5
19 Actualmente encuentro mi vida bastante frustrante.	1	2	3	4	5

Mena Miranda Luis (2010)

Muchas gracias.

Cuestionario de motivación laboral

A continuación se le presenta una serie de afirmaciones sobre su trabajo, indique si está de acuerdo o no con cada una de ellas haciendo uso de una escala numérica del 1 al 5, donde:

- 1 = "Muy en desacuerdo" (MD)
- 2 = "En desacuerdo" (ED)
- 3 = "Ni de acuerdo ni en desacuerdo"(NAD)
- 4 = "De acuerdo" (DA)
- 5 = "Muy de acuerdo"(MA)

Escala de motivación		MD	ED	NAD	DA	MA
1.	Intento mejorar mi desempeño laboral					
2.	Me gusta trabajar en competencia y ganar					
3.	A menudo me encuentro hablando con otras personas de mi área de labores sobre temas que no forman parte del trabajo					
4.	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes					
5.	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión					
6.	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la institución.					
7.	Me gusta que me asignen en tareas complejas					
8.	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo					
9.	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros(as) de trabajo					
10.	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas					
11.	Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo					
12.	Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones					
13.	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil					
14.	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean.					
15.	Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo(a).					

*Steers, R., Braunstein, D. (1976). A behaviorally based measure of manifest needs in work settings. *Journal of Vocational Behaviour*, 9(2), 251-266

Muchas gracias.

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 1: DESGASTE PROFESIONAL

Maslach y Jackson (1981) quienes definieron que el burnout “se establece como un síndrome tridimensional caracterizado por el agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, que puede ocurrir entre individuos que trabajan con personas”. (p. 10).

Dimensiones de la variable 1:

Dimensión 1: Agotamiento emocional

Oramas (2013) indico que “es una disminución de los recursos afectivos individuales para afrontar las demandas de la tarea que debe desempeñar, lo que se expresa en cansancio, fatiga, sensación de incapacidad para trabajar, de estar exhausto para movilizar recursos personales y poder establecer relaciones interpersonales con los alumnos y otras personas”. (p.64).

Dimensión 2: Despersonalización

Oramas (2013) menciona:

Consiste en una abstracción y eliminación de los componentes afectivos en las relaciones interpersonales, lo que se expresa en distancia afectiva o frialdad en el trato interpersonal hacia el que recibe el servicio, indiferencia, insensibilidad, distanciamiento, actitudes cínicas e inculpables hacia los mismos, ausencia de implicación personal e incapacidad para ser empático, identificar sus necesidades emocionales y afectivas y comprender los problemas que presentan. (p. 64).

Dimensión 3: Falta de realización

Maslach y Jackson (1981), definieron a la baja realización personal como “la predisposición a evaluar el propio trabajo de forma negativa, los afectados se recriminan no haber alcanzado los objetivos propuestos con experiencia de insuficiencia personal y baja autoestima profesional”. (p. 31).

Variable 2: Motivación laboral

Pintrich y Schunk (2006) definieron “la motivación como un proceso activo y sostenido del comportamiento dirigido a una meta, así se puede describir la motivación como conductas observables, indicativas de mayor o menor motivación” (Boza y Toscano, 2008, p.126).

Dimensiones de la variable 2:

Dimensión 1: Logro

McClelland (1989) definió:

Es el impulso de sobresalir, de tener éxito. Lleva a los individuos a imponerse a ellos mismos metas elevadas que alcanzar. Estas personas tienen una gran necesidad de desarrollar actividades, pero muy poca de afiliarse con otras personas. Las personas movidas por este motivo tienen deseo de la excelencia, apuestan por el trabajo bien realizado, aceptan responsabilidades y necesitan feedback constante sobre su actuación. (Navajo, 2013, p. 2).

Dimensión 2: Poder

McClelland (1989) definió:

Deseo de tener relaciones interpersonales amistosas y cercanas, formar parte de un grupo, etc., les gusta ser habitualmente populares, el contacto con los demás, no se sienten cómodos con el trabajo individual y le agrada trabajar en grupo y ayudar a otra gente. (Navajo, 2013, p. 3).

Dimensión 2: Afiliación

McClelland (1989) definió:

Deseo de tener relaciones interpersonales amistosas y cercanas, formar parte de un grupo, etc., les gusta ser habitualmente populares, el contacto con los demás, no se sienten cómodos con el trabajo individual y le agrada trabajar en grupo y ayudar a otra gente. (Navajo, 2013, p. 3).

Anexo 3: Certificados de Validez

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESGASTE EMOCIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DI: AGOTAMIENTO EMOCIONAL								
1	Enseñar me agota emocionalmente	✓		✓		✓		
2	Siento que cualquier día podría tener un ataque de nervios, si no dejo de enseñar.	✓		✓		✓		
3	Me siento ansioso y tenso al ir a trabajar cada día.	✓		✓		✓		
4	Mi profesión está afectando negativamente mis relaciones fuera del trabajo.	✓		✓		✓		
5	Se hace muy difícil volver al trabajo después de las vacaciones.	✓		✓		✓		
6	Siento que mi trabajo está afectando negativamente mi salud.	✓		✓		✓		
7	Con frecuencia me siento deprimido respecto a mi profesión	✓		✓		✓		
8	Si un buen amigo me dijera que estaba interesado en tener un trabajo aquí, tendría serias reservas en recomendárselo.	✓		✓		✓		
DII: DESPERSONALIZACIÓN								
9	A veces tiendo a tratar a los estudiantes como objetos impersonales.	✓		✓		✓		
10	Siento que mis alumnos son el "enemigo"	✓		✓		✓		
11	Siento una presión constante por parte de los otros para que mejore mi trabajo.	✓		✓		✓		
12	Siento que realmente no les gusto a mis alumnos.	✓		✓		✓		
DIII: FALTA DE REALIZACIÓN								
13	En lo fundamental, yo diría que no estoy muy contento con mi trabajo.	✓		✓		✓		

	no elegiría esta carrera						
16	El trabajo que realizo está muy lejos de lo que realmente esperaba.	✓		✓		✓	
17	Siento que me es imposible inspirar un cambio en la vida de mis alumnos	✓		✓		✓	
18	Actualmente encuentro que no disfruto mi trabajo	✓		✓		✓	
19	Actualmente encuentro mi vida muy frustrante	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Este instrumento esta expedido para aplicarlo

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. GAVELÁN BARTURÉN, EDITH DNI: 09322342
Especialidad del validador: Mg. en Administración de la Educación.

Lima, 24 de Mayo del 2017

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

GAVELÁN

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: MOTIVACION LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DI: LOGRO							
4	Las situaciones difíciles son retos que me gusta afrontar.	✓		✓		✓		
7	Me gusta demostrar mi capacidad de realizar tareas complejas Me gusta trabajar bajo presión	✓		✓		✓		
13	Siento satisfacción de terminar una tarea complicada	✓		✓		✓		
1	Trato de darle sentido a mi desempeño laboral	✓		✓		✓		
10	Las metas que me trazo son realistas. Las situaciones de estrés y presión me ayudan a encaminar mi trabajo	✓		✓		✓		
	DII: PODER							
5	Las situaciones de estrés y presión me ayudan a encaminar mi trabajo.	✓		✓		✓		
2	Me gusta trabajar bajo presión.	✓		✓		✓		
8	Discuto y busco coincidencias con la gente con quien estoy en desacuerdo.	✓		✓		✓		
11	Me valgo de la gente a mi alrededor para conseguir mi objetivo.	✓		✓		✓		
14	Me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean.	✓		✓		✓		
	DIII: AFILIACION							
3	Desvío mi atención hablando con otras personas de mi área de labores sobre temas que vienen al caso	✓		✓		✓		
6	Me gusta compartir experiencias con otras personas que laboran en la institución.	✓		✓		✓		
9	Tiendo a construir sólidas relaciones de trabajo con los compañeros(as).	✓		✓		✓		
12	Disfruto mucho de las actividades con grupos y organizaciones.	✓		✓		✓		
15	Disfruto del trabajo en equipo.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Este instrumento está expedido para aplicarlo

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: GAVELÁN BARTURÉN, EDITH DNI: 09328348

Especialidad del validador: Mg. en Administración de la Educación.

Lima, 24 de Mayo del 2017

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

GAVELÁN

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESGASTE EMOCIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DI: AGOTAMIENTO EMOCIONAL								
1	Enseñar me agota emocionalmente	✓		✓		✓		
2	Siento que cualquier día podría tener un ataque de nervios, si no dejo de enseñar.	✓		✓		✓		
3	Me siento ansioso y tenso al ir a trabajar cada día.	✓		✓		✓		
4	Mi profesión está afectando negativamente mis relaciones fuera del trabajo.	✓		✓		✓		
5	Se hace muy difícil volver al trabajo después de las vacaciones.	✓		✓		✓		
6	Siento que mi trabajo está afectando negativamente mi salud.	✓		✓		✓		
7	Con frecuencia me siento deprimido respecto a mi profesión	✓		✓		✓		
8	Si un buen amigo me dijera que estaba interesado en tener un trabajo aquí, tendría serias reservas en recomendárselo.	✓		✓		✓		
DI: DESPERSONALIZACIÓN								
9	A veces tiendo a tratar a los estudiantes como objetos impersonales.	✓		✓		✓		
10	Siento que mis alumnos son el "enemigo"	✓		✓		✓		
11	Siento una presión constante por parte de los otros para que mejore mi trabajo.	✓		✓		✓		
12	Siento que realmente no les gusto a mis alumnos.	✓		✓		✓		
DIII: FALTA DE REALIZACIÓN								
13	En lo fundamental, yo diría que no estoy muy contento con mi trabajo.	✓		✓		✓		

	no elegiría esta carrera						
16	El trabajo que realizo está muy lejos de lo que realmente esperaba.	✓	✓	✓			
17	Siento que me es imposible inspirar un cambio en la vida de mis alumnos	✓	✓	✓			
18	Actualmente encuentro que no disfruto mi trabajo	✓	✓	✓			
19	Actualmente encuentro mi vida muy frustrante	✓	✓	✓			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Este instrumento está expedido para aplicarlo

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: ROJAS DIAZ JOSE LUIS DNI: 27416327
 Especialidad del validador: DOCTOR ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 24 de Mayo del 2017


 JOSE LUIS ROJAS DIAZ
 DIRECTOR
 CCPe. 013313

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: MOTIVACION LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DI: LOGRO							
4	Las situaciones difíciles son retos que me gusta afrontar.	✓		✓		✓		
7	Me gusta demostrar mi capacidad de realizar tareas complejas Me gusta trabajar bajo presión	✓		✓		✓		
13	Siento satisfacción de terminar una tarea complicada	✓		✓		✓		
1	Trato de darle sentido a mi desempeño laboral	✓		✓		✓		
10	Las metas que me trazo son realistas. Las situaciones de estrés y presión me ayudan a encaminar mi trabajo	✓		✓		✓		
	DII: PODER							
5	Las situaciones de estrés y presión me ayudan a encaminar mi trabajo.	✓		✓		✓		
2	Me gusta trabajar bajo presión.	✓		✓		✓		
8	Discuto y busco coincidencias con la gente con quien estoy en desacuerdo.	✓		✓		✓		
11	Me valgo de la gente a mi alrededor para conseguir mi objetivo.	✓		✓		✓		
14	Me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean.	✓		✓		✓		
	DIII: AFILIACION							
3	Desví mi atención hablando con otras personas de mi área de labores sobre temas que vienen al caso	✓		✓		✓		
6	Me gusta compartir experiencias con otras personas que laboran en la institución.	✓		✓		✓		
9	Tiendo a construir sólidas relaciones de trabajo con los compañeros(as).	✓		✓		✓		
12	Disfruto mucho de las actividades con grupos y organizaciones.	✓		✓		✓		
15	Disfruto del trabajo en equipo.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Este instrumento esta expedido para aplicarlo

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: ROJAS DMZ JOSÉ LUIS DNI: 27X16324

Especialidad del validador: DT. ADMINISTRACION DEL EDUCACION.

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 24 de Mayo del 2017



JOSE LUIS ROJAS DIAZ
DIRECTOR
CCP. 81873

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESGASTE EMOCIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DI: AGOTAMIENTO EMOCIONAL							
1	Enseñar me agota emocionalmente	✓		✓		✓		
2	Siento que cualquier día podría tener un ataque de nervios, si no dejo de enseñar.	✓		✓		✓		
3	Me siento ansioso y tenso al ir a trabajar cada día.	✓		✓		✓		
4	Mi profesión está afectando negativamente mis relaciones fuera del trabajo.	✓		✓		✓		
5	Se hace muy difícil volver al trabajo después de las vacaciones.	✓		✓		✓		
6	Siento que mi trabajo está afectando negativamente mi salud.	✓		✓		✓		
7	Con frecuencia me siento deprimido respecto a mi profesión	✓		✓		✓		
8	Si un buen amigo me dijera que estaba interesado en tener un trabajo aquí, tendría serias reservas en recomendarlo.	✓		✓		✓		
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DII: DESPERSONALIZACIÓN							
9	A veces tiendo a tratar a los estudiantes como objetos impersonales.	✓		✓		✓		
10	Siento que mis alumnos son el "enemigo"	✓		✓		✓		
11	Siento una presión constante por parte de los otros para que mejore mi trabajo.	✓		✓		✓		
12	Siento que realmente no les gusto a mis alumnos.	✓		✓		✓		
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIII: FALTA DE REALIZACIÓN							
13	En lo fundamental, yo diría que no estoy muy contento con mi trabajo.	✓		✓		✓		

14	Actualmente encuentro que mi vida no es provechosa.	✓		✓		✓		
15	Después de todos estos años de experiencia, si pudiera volver atrás no elegiría esta carrera	✓		✓		✓		
16	En general, el trabajo que realizo está muy lejos de lo que realmente esperaba	✓		✓		✓		
17	Siento que es imposible producir algún cambio positivo en la vida de mis alumnos.	✓		✓		✓		
18	Actualmente encuentro que no disfruto bastante de mi trabajo	✓		✓		✓		
19	Actualmente encuentro mi vida bastante frustrante.	✓		✓		✓		

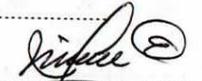
Observaciones (precisar si hay suficiencia en la cantidad de ítem): este instrumento está expedido para aplicarlo

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Nombres y Apellidos del juez validador Dr/ Mg: Dr. en Educación DNI: 33432467

Especialidad del validador: Dr. en Educación

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, preciso y directo.


Miguel Ángel Chamcahuana
 Dr en Educación

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: MOTIVACION LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	DI: LOGRO							
4	Las situaciones difíciles son retos que me gusta afrontar.	✓		✓		✓		
7	Me gusta demostrar mi capacidad de realizar tareas complejas Me gusta trabajar bajo presión	✓		✓		✓		
13	Siento satisfacción de terminar una tarea complicada	✓		✓		✓		
1	Trato de darle sentido a mi desempeño laboral	✓		✓		✓		
10	Las metas que me trazo son realistas. Las situaciones de estrés y presión me ayudan a encaminar mi trabajo	✓		✓		✓		
	DII: PODER	SI	No	SI	No	SI	No	
5	Las situaciones de estrés y presión me ayudan a encaminar mi trabajo.	✓		✓		✓		
2	Me gusta trabajar bajo presión.	✓		✓		✓		
8	Discuto y busco coincidencias con la gente con quien estoy en desacuerdo.	✓		✓		✓		
11	Me valgo de la gente a mi alrededor para conseguir mi objetivo.	✓		✓		✓		
14	Me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean.	✓		✓		✓		
	DIII: AFILIACION	SI	No	SI	No	SI	No	
3	Desví mi atención hablando con otras personas de mi área de labores sobre temas que vienen al caso	✓		✓		✓		
6	Me gusta compartir experiencias con otras personas que laboran en la institución.	✓		✓		✓		
9	Tiendo a construir sólidas relaciones de trabajo con los compañeros(as).	✓		✓		✓		
12	Disfruto mucho de las actividades con grupos y organizaciones.	✓		✓		✓		
15	Disfruto del trabajo en equipo.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Este instrumento esta expedido para aplicarlo

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []
..... de Mayo del 2017.....

Apellidos y nombres del juez evaluador: Epigonió Chamcahuana Ariglaín

DNI: 33432467

Especialidad del evaluador: Dr. en Educación

- ¹ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
- ² Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.
- ³ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo



 Epigonió Chamcahuana
 Dr en Educación

Firma del Experto Informante.

Anexo 4: Base de datos de confiabilidad de la variable desgaste profesional

N°	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19
1	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	2	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3
3	3	2	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3
4	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3
5	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2
6	3	2	3	4	3	2	3	2	4	4	2	2	2	3	2	4	3	2	2
7	3	2	3	4	3	4	2	2	2	4	3	3	2	2	2	3	2	2	2
8	2	1	3	4	4	2	1	2	4	4	1	2	2	2	2	4	2	2	1
9	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	1	5	5	1	1	5	5	5	1	4	5	5	5	5	5	4	1	1	1
11	3	2	3	4	3	4	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3
12	1	2	1	5	5	1	1	2	5	5	1	1	1	2	1	5	2	2	1
13	4	4	4	5	4	4	4	2	5	4	4	4	2	4	4	5	4	3	4
14	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4
15	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2
16	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	2	2	2	2	3	2	2	2
17	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	4	2	2	2
18	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
19	2	1	2	4	4	2	1	3	3	3	2	2	2	2	2	4	2	2	2
20	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2
21	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2
22	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2
23	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2
24	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3
25	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2
26	2	2	2	5	5	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	3	2
27	2	2	1	4	4	4	1	1	4	4	1	2	2	1	1	4	1	5	1
28	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2
29	1	4	1	5	4	1	1	2	4	4	1	1	2	2	2	4	1	2	2
30	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,874	30

Interpretación:

La confiabilidad de desgaste profesional es de 0.874, interpretándose como alta confiabilidad

Anexo 5: Base de datos del estudio

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	D1	P9	P10	P11	P12	D2	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	D3	Total V1
Encuestado 1	3	2	4	4	5	1	1	1	21	1	1	5	1	8	3	2	4	4	5	1	1	20	49
Encuestado 2	1	3	2	4	4	5	1	2	22	1	1	2	1	5	1	3	2	4	4	5	1	20	47
Encuestado 3	3	2	4	4	5	4	1	1	24	4	1	4	2	11	4	3	2	4	4	5	1	23	58
Encuestado 4	4	5	4	5	5	1	2	3	29	5	4	5	5	19	4	3	1	2	1	1	1	13	61
Encuestado 5	2	2	2	2	2	2	2	2	16	1	1	2	2	6	1	1	1	2	2	2	2	11	33
Encuestado 6	4	4	5	2	4	4	5	2	30	4	4	5	2	15	4	4	5	4	4	5	1	27	72
Encuestado 7	2	2	2	2	3	2	1	4	18	2	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	1	11	34
Encuestado 8	4	4	5	1	4	4	5	3	30	4	4	5	1	14	4	4	5	4	4	5	1	27	71
Encuestado 9	1	1	2	1	2	2	1	2	12	2	2	2	2	8	2	2	1	2	2	2	2	13	33
Encuestado 10	1	4	4	5	1	1	1	1	18	4	4	5	1	14	1	4	4	5	1	1	1	17	49
Encuestado 11	3	2	4	4	5	2	1	1	22	3	2	4	4	13	3	2	4	4	5	1	1	20	55
Encuestado 12	2	2	2	2	3	2	2	2	17	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	2	14	39
Encuestado 13	4	3	2	3	3	3	2	3	23	2	3	3	3	11	1	1	1	1	5	1	1	11	45
Encuestado 14	2	2	2	3	4	3	2	3	21	1	1	3	1	6	1	1	1	1	5	5	1	15	42
Encuestado 15	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	8	2	2	2	2	1	1	1	11	35
Encuestado 16	2	1	2	2	4	2	2	2	17	1	1	2	2	6	2	1	2	1	1	2	2	11	34
Encuestado 17	3	2	2	2	2	2	3	3	19	2	2	2	2	8	2	2	3	2	2	2	2	15	42
Encuestado 18	2	2	2	2	2	2	1	1	14	1	1	2	2	6	1	2	2	1	1	1	1	9	29
Encuestado 19	2	1	1	2	2	1	1	2	12	1	1	2	1	5	1	1	1	1	2	1	2	9	26
Encuestado 20	2	2	2	2	3	2	2	2	17	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	2	14	39
Encuestado 21	4	2	2	2	4	4	1	2	21	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	7	32
Encuestado 22	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	1	3	2	8	2	1	1	2	2	2	1	11	35
Encuestado 23	2	1	1	1	2	2	2	2	13	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	2	14	35
Encuestado 24	2	2	1	1	4	2	2	2	16	2	2	2	2	8	2	1	3	2	1	2	1	12	36
Encuestado 25	2	2	2	3	2	3	2	3	19	4	2	4	2	12	4	4	3	4	4	3	4	26	57
Encuestado 26	4	2	1	2	1	2	1	5	18	2	1	2	2	7	1	2	2	2	2	2	2	13	38
Encuestado 27	4	2	2	2	4	4	2	4	24	2	1	2	2	7	3	1	4	4	1	4	1	18	49
Encuestado 28	4	3	5	5	5	1	1	1	25	4	3	5	5	17	1	4	3	5	5	1	3	22	64
Encuestado 29	2	2	2	2	2	2	2	2	16	1	1	1	2	5	2	1	1	2	4	2	2	14	35
Encuestado 30	1	2	1	1	1	1	3	1	11	1	1	1	1	4	3	1	4	4	1	3	1	17	32
Encuestado 31	1	2	1	1	2	2	2	2	13	1	1	2	2	6	2	2	1	2	2	1	1	11	30
Encuestado 32	2	2	2	2	3	2	2	2	17	2	2	3	2	9	2	2	2	3	2	2	2	15	41
Encuestado 33	1	1	2	4	3	4	2	2	19	1	1	4	2	8	2	2	2	2	2	2	2	14	41
Encuestado 34	2	2	2	2	3	2	2	2	17	2	2	3	2	9	2	2	2	3	2	2	2	15	41

Encuestado 35	2	2	2	1	5	4	3	3	22	4	1	4	3	12	3	2	4	4	2	2	2	19	53
Encuestado 36	2	2	2	3	3	2	1	2	17	1	1	2	2	6	2	1	2	2	2	2	1	12	35
Encuestado 37	3	2	2	2	2	2	2	2	17	1	1	2	1	5	2	1	1	1	1	2	1	9	31
Encuestado 38	4	1	2	1	1	1	1	2	13	1	1	1	2	5	1	1	2	2	1	2	1	10	28
Encuestado 39	3	1	2	1	1	1	2	2	13	1	3	2	1	7	4	2	2	2	2	2	1	15	35
Encuestado 40	1	1	2	2	2	2	2	2	14	2	2	3	3	10	2	2	3	3	2	4	3	19	43
Encuestado 41	2	1	1	1	2	2	1	1	11	1	1	2	1	5	1	1	1	1	1	2	1	8	24
Encuestado 42	1	4	1	3	4	1	2	2	18	1	1	1	1	4	4	1	2	2	3	1	4	17	39
Encuestado 43	2	3	5	5	5	2	3	3	28	4	5	5	1	15	3	5	2	5	5	3	3	26	69
Encuestado 44	3	4	5	3	5	5	2	2	29	5	5	5	1	16	1	5	2	5	3	3	2	21	66
Encuestado 45	3	3	5	3	3	5	2	2	26	3	3	5	1	12	5	3	3	3	3	2	2	21	59
Encuestado 46	3	4	5	1	5	5	2	2	27	3	4	5	5	17	2	5	3	3	4	5	3	25	69
Encuestado 47	1	1	5	3	4	3	3	3	23	5	5	5	1	16	5	5	5	1	5	2	3	26	65
Encuestado 48	1	3	5	3	5	3	2	2	24	2	5	5	5	17	4	5	2	5	2	5	2	25	66
Encuestado 49	1	1	2	1	1	2	3	2	13	3	2	1	1	7	1	1	2	1	2	1	3	11	31
Encuestado 50	4	4	3	3	5	1	3	3	26	2	2	5	1	10	2	5	1	3	2	3	3	19	55
Encuestado 51	5	4	5	2	3	3	1	3	26	2	5	5	1	13	2	2	5	2	5	5	2	23	62
Encuestado 1	1	2	3	1	2	3	1	1	14	1	3	5	1	10	3	1	3	1	2	1	1	12	26
Encuestado 2	1	1	1	1	4	2	1	2	13	1	1	2	1	5	1	2	2	1	1	3	1	11	27
Encuestado 3	1	1	1	1	3	4	1	1	13	4	1	4	2	11	4	2	2	3	1	1	1	14	40
Encuestado 55	3	1	2	3	3	5	2	3	22	1	5	1	1	8	1	5	5	5	1	5	3	25	55
Encuestado 56	3	3	5	5	5	5	3	3	32	1	5	5	5	16	3	2	5	3	3	5	2	23	71
Encuestado 57	3	5	5	5	5	5	2	1	31	5	5	5	1	16	5	5	5	1	5	5	3	29	76
Encuestado 58	1	5	5	3	5	3	4	2	28	3	5	5	1	14	5	3	5	3	4	2	3	25	67
Encuestado 59	1	1	1	1	2	2	3	4	15	1	1	1	1	4	1	1	2	2	1	1	2	10	29
Encuestado 60	3	3	1	1	1	1	2	3	15	3	1	1	1	6	1	1	3	1	3	1	1	11	32
Encuestado 61	2	4	2	2	5	5	2	1	23	5	4	2	4	15	5	5	3	1	4	5	1	24	62
Encuestado 62	5	3	5	4	5	2	4	2	30	5	5	5	5	20	1	5	3	1	3	1	1	15	65
Encuestado 63	1	4	5	5	3	1	3	3	25	1	4	1	1	7	3	5	4	4	2	3	3	24	56
Encuestado 64	1	5	3	3	5	1	4	3	25	1	5	5	1	12	1	1	5	5	1	1	2	16	53
Encuestado 65	3	3	4	4	5	5	2	4	30	2	4	5	1	12	5	4	4	3	3	4	4	27	69
Encuestado 66	3	3	3	5	4	4	2	2	26	2	3	3	1	9	3	3	4	2	4	5	2	23	58
Encuestado 67	3	5	4	5	5	3	3	1	29	4	5	5	5	19	3	2	3	3	3	3	3	20	68
Encuestado 68	1	3	5	1	5	5	2	3	25	1	5	5	1	12	1	5	5	3	3	5	2	24	61

N°	P1	P2	P3	P4	P5	TD1	P6	P7	P8	P9	P10	TD2	P11	P12	P13	P14	P15	TD3	TOTAL
Encuestado 1	1	1	2	2	1	7	1	2	2	2	1	8	1	1	1	2	5	10	25
Encuestado 2	1	1	2	1	5	10	1	1	2	1	5	10	2	1	1	2	1	7	27
Encuestado 3	4	1	1	2	1	9	2	1	1	2	1	7	2	1	1	2	1	7	23
Encuestado 4	1	1	1	2	5	10	1	1	1	2	4	9	4	1	1	1	2	9	28
Encuestado 5	4	3	4	4	5	20	4	5	2	5	4	20	4	3	4	4	4	19	59
Encuestado 6	1	1	1	2	4	9	4	1	1	1	2	9	4	1	1	1	2	9	27
Encuestado 7	3	4	4	4	4	19	4	1	4	2	4	15	4	3	4	4	4	19	53
Encuestado 8	3	3	3	4	4	17	1	1	1	2	1	6	1	3	3	3	3	13	36
Encuestado 9	5	5	5	5	5	25	5	3	5	3	1	17	1	5	5	5	3	19	61
Encuestado 10	1	1	1	2	5	10	1	1	1	2	1	6	1	1	1	1	2	6	22
Encuestado 11	3	2	5	4	4	18	1	1	1	2	2	7	2	4	4	3	2	15	40
Encuestado 12	4	2	4	4	2	16	3	1	2	2	4	12	2	3	2	3	3	13	41
Encuestado 13	5	4	5	5	5	24	5	4	3	2	5	19	1	1	4	4	4	14	57
Encuestado 14	4	3	4	5	5	21	3	1	2	1	3	10	1	3	3	3	3	13	44
Encuestado 15	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	60
Encuestado 16	4	4	4	1	4	17	3	2	3	3	4	15	2	4	2	4	4	16	48
Encuestado 17	4	3	4	4	4	19	4	2	3	3	4	16	3	3	4	4	4	18	53
Encuestado 18	2	2	4	3	4	15	2	2	1	2	3	10	2	4	4	4	4	18	43
Encuestado 19	4	3	4	3	4	18	4	1	2	4	4	15	4	4	3	4	2	17	50
Encuestado 20	4	3	3	4	4	18	2	2	3	3	4	14	2	4	4	3	4	17	49
Encuestado 21	5	4	5	5	4	23	5	1	4	4	4	18	2	4	3	4	4	17	58
Encuestado 22	5	4	5	5	5	24	5	1	4	4	4	18	2	4	4	4	4	18	60
Encuestado 23	4	4	4	4	4	20	4	4	4	2	4	18	2	4	2	4	2	14	52
Encuestado 24	4	4	4	4	4	20	4	2	4	4	3	17	2	4	4	4	4	18	55
Encuestado 25	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	2	13	3	3	3	3	3	15	43
Encuestado 26	4	3	5	5	4	21	4	4	4	3	5	20	2	4	3	4	4	17	58
Encuestado 27	4	5	5	4	5	23	3	1	1	1	4	10	1	2	2	4	2	11	44
Encuestado 28	1	1	1	1	2	6	1	1	1	1	2	6	1	1	1	1	2	6	18
Encuestado 29	4	3	4	5	4	20	2	3	3	3	4	15	4	4	4	4	4	20	55
Encuestado 30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	4	4	5	5	23	73
Encuestado 31	4	4	3	4	5	20	4	3	3	3	4	17	3	5	4	5	5	22	59
Encuestado 32	4	4	5	4	4	21	3	2	4	3	5	17	3	3	3	4	3	16	54
Encuestado 33	4	4	5	4	4	21	3	2	4	3	5	17	3	3	3	4	3	16	54
Encuestado 34	4	4	5	4	4	21	3	2	4	3	5	17	3	3	3	4	3	16	54

Encuestado 35	4	3	4	5	4	20	2	2	2	4	4	4	2	4	3	5	3	14	38
Encuestado 36	4	4	4	5	4	21	4	3	3	4	4	18	3	2	3	3	3	14	53
Encuestado 37	5	4	4	4	3	20	4	3	4	3	4	18	4	3	3	4	4	18	56
Encuestado 38	4	3	5	5	5	22	4	4	1	4	4	17	5	5	5	4	4	23	62
Encuestado 39	2	2	2	5	5	16	3	1	1	3	4	12	3	3	2	2	4	14	42
Encuestado 40	1	2	5	5	5	18	2	1	3	1	5	12	4	3	3	1	4	15	45
Encuestado 41	4	3	1	2	5	15	5	1	1	1	4	12	1	5	5	3	5	19	46
Encuestado 42	2	2	5	4	4	17	1	2	2	1	4	10	4	4	4	4	1	17	44
Encuestado 43	1	2	2	2	1	8	1	2	2	2	1	8	3	1	1	3	4	8	24
Encuestado 44	3	1	1	3	1	9	3	1	2	3	1	10	1	1	2	1	3	5	24
Encuestado 45	1	3	5	1	1	11	1	1	3	4	1	10	1	1	3	1	3	6	27
Encuestado 46	1	1	3	1	3	9	1	3	1	3	4	12	1	4	1	1	4	7	28
Encuestado 47	1	3	1	4	3	12	3	1	4	1	4	13	1	1	3	4	3	9	34
Encuestado 48	1	3	1	3	1	9	3	1	2	1	1	8	2	1	3	1	4	7	24
Encuestado 49	4	4	1	4	1	14	4	5	4	1	1	15	1	3	1	2	1	7	36
Encuestado 50	1	4	3	1	1	10	3	1	3	1	1	9	3	2	1	1	3	7	26
Encuestado 51	2	1	3	1	1	8	1	2	1	2	3	9	1	1	3	1	3	6	23
Encuestado 1	5	5	2	5	5	22	4	2	3	4	3	16	4	2	5	5	5	16	67
Encuestado 2	3	2	4	4	5	18	2	1	4	4	5	16	2	4	5	4	4	15	53
Encuestado 3	4	3	4	1	5	17	2	1	5	3	4	15	2	2	4	4	4	12	48
Encuestado 55	1	1	1	3	2	8	1	3	1	4	1	10	1	1	5	1	5	13	31
Encuestado 56	1	1	5	1	1	9	3	5	3	1	1	13	2	1	3	3	3	12	34
Encuestado 57	1	1	1	1	5	9	1	1	1	1	0	4	1	1	1	1	4	8	21
Encuestado 58	1	4	1	5	0	11	1	1	1	1	0	4	1	1	3	3	4	12	27
Encuestado 59	3	3	4	3	5	18	3	1	3	1	3	11	2	3	2	3	2	12	41
Encuestado 60	1	3	3	4	3	14	3	3	4	3	1	14	1	3	3	4	3	11	39
Encuestado 61	2	3	2	3	4	14	2	3	2	3	1	11	1	2	3	2	3	8	33
Encuestado 62	1	2	1	1	1	6	1	4	2	2	1	10	1	3	4	1	2	11	27
Encuestado 63	1	1	3	1	3	9	3	1	1	1	1	7	1	1	3	1	3	6	22
Encuestado 64	1	3	1	3	1	9	3	1	2	1	1	8	4	1	4	5	4	18	35
Encuestado 65	4	1	3	1	3	12	4	1	1	1	2	9	1	1	1	1	3	7	28
Encuestado 66	1	1	3	1	2	8	1	1	1	1	2	6	1	1	1	3	2	8	22
Encuestado 67	3	1	1	3	3	11	3	1	3	1	3	11	1	1	3	1	2	8	30
Encuestado 68	3	4	3	1	1	12	3	1	4	1	1	10	1	1	1	1	3	7	29

Encuestado 35	4	3	4	5	4	20	2	2	2	4	4	4	2	4	3	5	3	14	38
Encuestado 36	4	4	4	5	4	21	4	3	3	4	4	18	3	2	3	3	3	14	53
Encuestado 37	5	4	4	4	3	20	4	3	4	3	4	18	4	3	3	4	4	18	56
Encuestado 38	4	3	5	5	5	22	4	4	1	4	4	17	5	5	5	4	4	23	62
Encuestado 39	2	2	2	5	5	16	3	1	1	3	4	12	3	3	2	2	4	14	42
Encuestado 40	1	2	5	5	5	18	2	1	3	1	5	12	4	3	3	1	4	15	45
Encuestado 41	4	3	1	2	5	15	5	1	1	1	4	12	1	5	5	3	5	19	46
Encuestado 42	2	2	5	4	4	17	1	2	2	1	4	10	4	4	4	4	1	17	44
Encuestado 43	1	2	2	2	1	8	1	2	2	2	1	8	3	1	1	3	4	8	24
Encuestado 44	3	1	1	3	1	9	3	1	2	3	1	10	1	1	2	1	3	5	24
Encuestado 45	1	3	5	1	1	11	1	1	3	4	1	10	1	1	3	1	3	6	27
Encuestado 46	1	1	3	1	3	9	1	3	1	3	4	12	1	4	1	1	4	7	28
Encuestado 47	1	3	1	4	3	12	3	1	4	1	4	13	1	1	3	4	3	9	34
Encuestado 48	1	3	1	3	1	9	3	1	2	1	1	8	2	1	3	1	4	7	24
Encuestado 49	4	4	1	4	1	14	4	5	4	1	1	15	1	3	1	2	1	7	36
Encuestado 50	1	4	3	1	1	10	3	1	3	1	1	9	3	2	1	1	3	7	26
Encuestado 51	2	1	3	1	1	8	1	2	1	2	3	9	1	1	3	1	3	6	23
Encuestado 1	5	5	2	5	5	22	4	2	3	4	3	16	4	2	5	5	5	16	67
Encuestado 2	3	2	4	4	5	18	2	1	4	4	5	16	2	4	5	4	4	15	53
Encuestado 3	4	3	4	1	5	17	2	1	5	3	4	15	2	2	4	4	4	12	48
Encuestado 55	1	1	1	3	2	8	1	3	1	4	1	10	1	1	5	1	5	13	31
Encuestado 56	1	1	5	1	1	9	3	5	3	1	1	13	2	1	3	3	3	12	34
Encuestado 57	1	1	1	1	5	9	1	1	1	1	0	4	1	1	1	1	4	8	21
Encuestado 58	1	4	1	5	0	11	1	1	1	1	0	4	1	1	3	3	4	12	27
Encuestado 59	3	3	4	3	5	18	3	1	3	1	3	11	2	3	2	3	2	12	41
Encuestado 60	1	3	3	4	3	14	3	3	4	3	1	14	1	3	3	4	3	11	39
Encuestado 61	2	3	2	3	4	14	2	3	2	3	1	11	1	2	3	2	3	8	33
Encuestado 62	1	2	1	1	1	6	1	4	2	2	1	10	1	3	4	1	2	11	27
Encuestado 63	1	1	3	1	3	9	3	1	1	1	1	7	1	1	3	1	3	6	22
Encuestado 64	1	3	1	3	1	9	3	1	2	1	1	8	4	1	4	5	4	18	35
Encuestado 65	4	1	3	1	3	12	4	1	1	1	2	9	1	1	1	1	3	7	28
Encuestado 66	1	1	3	1	2	8	1	1	1	1	2	6	1	1	1	3	2	8	22
Encuestado 67	3	1	1	3	3	11	3	1	3	1	3	11	1	1	3	1	2	8	30
Encuestado 68	3	4	3	1	1	12	3	1	4	1	1	10	1	1	1	1	3	7	29

Anexo 6: Artículo científico



Desgaste profesional y la motivación laboral en los docentes de la Institución educativa Parroquial Fe y Alegría N° 23, Villa María del triunfo, 2017

Br. Robles Godos Iris Marleny
Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo Filial Lima

Resumen

Se presenta una síntesis de la investigación titulada Desgaste profesional y la motivación laboral en los docentes de la Institución educativa Parroquial Fe y Alegría N° 23, Villa María del triunfo, 2017. El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre el Desgaste profesional y la motivación laboral en los docentes de la Institución educativa Parroquial Fe y Alegría N° 23, Villa María del triunfo, 2017. La investigación es de tipo básica, el alcance fue descriptivo correlacional y el diseño utilizado es no experimental, de corte transversal. La población fue de 68 docentes de primaria, secundaria y Cetpro de la institución educativa Parroquial Fe y Alegría N° 23, Villa María del triunfo, 2017. Para recolectar los datos se utilizaron los instrumentos de las variables desgaste profesional y motivación laboral ; se realizó la confiabilidad de Alpha de Cronbach para ambas variables de estudio. El procesamiento de datos se realizó con el software SPSS (versión 23). Realizado el análisis descriptivo y la correlación a través del coeficiente de Rho de Spearman = - 0.758** lo que se interpreta como alta relación inversa o negativa entre las variables, con una $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$); por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Palabras clave Desgaste profesional y motivación laboral

Abstract

A synthesis of the research entitled Professional Wear and Job Motivation in the teachers of the Fe y Alegría Parish Educational Institution No. 23, Villa María del triunfo, 2017 is presented. The objective of the research was to determine the relationship between professional wear and The labor motivation in the teachers of the Fe y Alegría Parish Educational Institution No. 23, Villa Maria del triunfo, 2017. The research is of basic type, the scope was descriptive correlational and the design used is non-experimental, cross-sectional. The population was 68 teachers of primary, secondary and Cetpro of the educational institution Parish Fe y Alegría No. 23, Villa Maria del triunfo, 2017. In order to collect the data, the instruments of the variables professional wear and labor motivation were used; The reliability of Cronbach's Alpha was performed for both study variables.

Data processing was performed using SPSS software (version 23). We performed the descriptive analysis and correlation through the Spearman Rho coefficient = - 0.758 ** which is interpreted as a high inverse or negative relation between the variables, with a $p = 0.000$ ($p < 0.05$); So the null hypothesis is rejected.

Keywords Professional wear and labor motivation

Introducción

Oramas (2013) Realizo la investigación de la tesis Desgaste laboral y síndrome de burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria, Cuba tesis para optar el grado de maestría y tiene como meta localizar la presión en el trabajo y el síndrome de burnout en maestros cubano, en un muestreo de 621 maestros de primaria en 4 departamentos, se usó el balance de presión para maestros, la Escala sintomática de estrés y el Inventario de burnout de Maslach. El análisis revela la existencia de presión en el trabajo en 88.24% de las personas analizadas y del burnout en 67.5%. La población fue del total de maestros de la escala primaria de aprendizaje, se caracteriza por tener un conjunto de escolares en un aula de forma perenne, Se hizo un sondeo no de probabilidad, con una elección con los criterios de 50 instituciones educativas de 4 departamentos del país, se encontró una correlación positiva con la presión de trabajo, el cansancio mental con síntomas de estrés en el trabajo, los niveles fueron elevados por lo que se visualiza efectos disfuncionales que ejecutan en condiciones externas del trabajo en salud y bienestar.

Definición de Desgaste profesional

La definición aceptada para la presente investigación es la de Maslach y Jackson (1981) quienes definieron que el burnout “se establece como un síndrome tridimensional con propiedades por el cansancio mental, despersonalización y menor crecimiento individual, pasar con personas que laboran con personas. (p. 10).

Dimensión agotamiento emocional

Maslach y Jackson (1981) definieron al agotamiento emocional, como “las sensaciones de sobre esfuerzo físico y la disminución o pérdida de recursos emocionales”. (p. 31).

Dimensión despersonalización

Maslach y Jackson (1981) definieron a la Despersonalización como: “el desarrollo de actitudes negativas de insensibilidad y respuestas atrevidas hacia los destinatarios del servicio prestado”. (p. 31).

Dimensión falta de realización

Maslach y Jackson (1981), definieron a la menor desarrollo individual como la predisposición a diagnóstico del empleo de tipo incorrecto, los perjudicados se molestan no lograr las metas propuestas con prácticas de deficiencia individual y menor autoestima profesional”. (p. 31).

Definición de motivación

Etimológicamente es un término que proviene del latín motivatum que significa “lo que pone en movimiento”, es decir aquello que provoca la acción. Van Der Molen y Zenteno (2010) definieron a la motivación como un proceso psicológico que causa la generación, dirección y persistencia de una determinada conducta. Se refiere a un proceso voluntario que puede ser inducido. En este sentido, “se entiende por motivación a aquel impulso interior que inicia y sostiene cualquier actividad, dirigiéndola al logro de objetivos determinados”. (p.43).

Dimensión logro

McClelland (1989) definió:

Es el propósito de realizarse, de triunfar. Lleva a los personas ponerse objetivos mayores para lograrlo. Estos individuos tienen carencias de crecer funciones, pero no se relacionan con otros individuos. Los individuos motivados por el ansia de la calidad, creen en las labores bien hecho, aprueban compromisos y requieren feedback constante sobre su actuación. (Navajo, 2013, p. 2).

Dimensión poder

McClelland (1989) definió:

Necesidad de influir y manejar a otros individuos y agrupaciones, y obtiene reconocimiento por parte de ellas. Los individuos impulsados por esta causa les complacen que se les vea como importante, y desear querer paulatinamente interés y status. Habitualmente luchan por que predominen sus ideas y suelen tener una mentalidad “política” (Navajo, 2013, p. 2).

Metodología

El método de investigación es hipotético deductivo, el tipo de investigación realizada es del tipo básica, el diseño fue No experimental, es descriptivo correlacional, porque busca determinar la relación ente las variables. La población estuvo conformada por 68 docentes, no hubo muestra por el reducido número de la población, los datos se obtuvieron mediante de encuesta utilizando como instrumento un cuestionario y para la confiabilidad de utilizo el Alfa de Cronbach

Resultados

Los resultados descriptivos fueron los docentes respondieron que, el 51.5% presentan un nivel leve, el 42.6% presentan nivel moderado y el 5.9% presenta un nivel agudo de desgaste profesional en los docentes y los docentes respondieron que, el 51.5% presentan un nivel leve, el 42.6% presentan nivel moderado y el 5.9% presenta un nivel agudo de desgaste profesional en los docentes. En el análisis inferencial para contrastar la hipótesis general: Al 5% del nivel de significancia, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = - 0.758** lo que se interpreta como alta relación inversa o negativa entre las variables, con una $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$); por lo que se rechaza la hipótesis nula. para contrastar la primera hipótesis específica: Al 5% del nivel de significancia, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = - 0.665** lo que se interpreta como alta relación inversa o negativa entre las variables, con una $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$); por lo que se rechaza la hipótesis nula, para contrastar la segunda hipótesis específica: Al 5% del nivel de significancia, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = - 0.674** lo que se interpreta como alta relación inversa o negativa entre las variables, con una $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$); por lo que se rechaza la hipótesis nula y para contrastar la tercera hipótesis específica: Al 5% del nivel de significancia, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.703** lo que se interpreta como alta relación inversa o negativa entre las variables, con una $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$); por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Discusión

En la presente tesis se investigó la relación entre las variables desgaste profesional y la motivación laboral en los docentes de la Institución educativa Parroquial Fe y Alegría N° 23, Villa María del triunfo, 2017.

En cuanto a los resultados de la contrastación de hipótesis general, estos fueron que el Valor $**p < .05$, por lo tanto, existe relación inversa y significativa entre desgaste profesional y la motivación laboral en los docentes de la Institución educativa Parroquial Fe y Alegría N° 23, Villa María del triunfo, 2017 y coincide con los resultados encontrados por Oramas (2013) se encontró una correlación positiva con el estrés laboral, el agotamiento emocional con síntomas de estrés en el trabajo, los niveles fueron elevados por lo que se visualiza efectos disfuncionales que ejecutan en condiciones externas del trabajo en salud y bienestar. Subaldo (2012) encontró que los profesores identifican la importancia de formar el desenvolvimiento de la profesión y se comprometen a desarrollar capacitaciones, resaltan los procesos de enseñanza, especialmente en la formación especial, en temas de valores. Las experiencias de los profesores aportan a la escuela, pero sus problemas y dificultades de los docentes ocasionan conflictos de docentes con alumnos, trabajadores y padres de familia. Se encontró también que los docentes presentan niveles altos de cansancio emocional y la despersonalización y en menor proporción la realización personal y de manera inversa se presenta los desempeños laborales, la satisfacción del trabajo y la realización personal de los docentes.

Por lo que Gutiérrez (2011) encontró que es relevante conservar motivados a los docentes, puesto que garantiza un buen desempeño laboral y las instituciones deben ofrecer objetivos con claridad, que sean medibles y sobre todo que sean de fácil alcance. Además Mena (2010) encontró relación entre el desgaste profesional y el clima de la organización, por ende en la motivación laboral.

Conclusiones

Primera

Existe relación inversa y significativa entre el desgaste profesional y la motivación laboral en los docentes de la Institución educativa Parroquial Fe y Alegría N° 23, Villa María del triunfo, 2017 y el nivel de significancia fue de $p < .05$ y la correlación de Rho de Spearman tiene un valor de $-.758$.

Segunda

Existe relación inversa y significativa entre el desgaste profesional y la motivación laboral de logro en los docentes de la Institución educativa Parroquial Fe y Alegría N° 23, Villa María del triunfo, 2017 y el nivel de significancia fue de $p < .05$ y la correlación de Rho de Spearman tiene un valor de $-.665$.

Tercera

Existe relación inversa y significativa entre el desgaste profesional y la motivación laboral de poder en los docentes de la Institución educativa Parroquial Fe y Alegría N° 23, Villa María del triunfo, 2017 y el nivel de significancia fue de $p < .05$ y la correlación de Rho de Spearman tiene un valor de $-.674$.

Cuarta

Existe relación inversa y significativa entre el desgaste profesional y la motivación laboral de afiliación en los docentes de la Institución educativa Parroquial Fe y Alegría N° 23, Villa María del triunfo, 2017 y el nivel de significancia fue de $p < .05$ y la correlación de Rho de Spearman tiene un valor de $-.701$.

Referencias

Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación. Para educación, economía, humanidades y ciencias sociales*. (3ª ed.). México: PEARSON Educación

- Gutiérrez, O. (2011). *La motivación en los niveles jerárquicos*. La aplicación del Modelo Mc Clelland en una empresa del medio. Universidad Nacional de Cuyo, Argentina.
- Maslach, C. y Jackson, S. (1986). *The Maslach Burnout Inventory*. (Zaed) Palo Alto, Consulting Psychologists Press.
- Mena, L. (2010). *El Desgaste Profesional en profesores universitarios: un modelo Predictivo*. (Tesis Doctoral, Universidad de Granada, España). Recuperado en: <http://digibug.ugr.es/bitstream/10481/5531/1/18732434.pdf>.
- Navajo, P. (2013). *Las 8 teorías más importantes sobre la motivación*. Recuperado de http://moodle2.unid.edu.mx/dts_cursos_md1/pos/E/CO/AM/09/Las_8_teorias.pdf
- Oramas, A. (2013). *Estrés laboral y síndrome de Burnout en Docentes Cubanos de enseñanza primaria*. (Tesis Doctoral). Recuperado en: <http://tesis.repo.sld.cu/680/1/Tesis-ARLENE ORAMAS VIERA.pdf>.
- Van Der Molen, A. y Zenteno, L. (2010). *Nivel motivacional de los(as) funcionarios(as) de la dirección de previsión de carabineros de Chile*. (Tesis de maestría, Universidad Academia de Humanismo Cristiano. Santiago, Chile).

Anexo 8 Constancia emitida por la institución que autoriza la realización del estudio



INSTITUCION EDUCATIVA PARROQUIAL
FE Y ALEGRÍA N°23



"Año del buen servicio al ciudadano"

CONSTANCIA

Yo **ANABELL CRUZ PEDEMONTE** Directora de la I.E. Fe y Alegría 23 Villa María del Triunfo dejo constancia que la **Prof.: Iris Marleny Robles Godós** realizo la aplicación de su instrumento de su tesis a los profesores de la institución mencionada.

Valle Bajo, 25 de mayo de 2017


ANABELL CRUZ PEDEMONTE
DIRECTORA