



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Burnout y Motivación Laboral en Tiempos de Pandemia Covid-19 en Docentes de Instituciones Educativas de Lima Metropolitana, 2021

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Psicología

AUTORES:

Medina Ruiz, David Alejandro (ORCID: 0000-0001-8519-5457)
Ruiz Maldonado, Blanca Victoria (ORCID: 0000-0003-1156-2183)

ASESOR:

Dr. Concha Huarcaya, Manuel Alejandro (ORCID: 0000-0002-8564-7537)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Desarrollo Organizacional

LIMA- PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios, por darnos firmeza en cada momento de nuestra vida.

A nuestros padres, por los principios y enseñanzas, que nos guían por un camino de rectitud.

A nuestra familia, por su amor, aliento; enseñándonos a no desmayar en los problemas difíciles de la vida.

Agradecimiento

A la universidad César Vallejo, por su apoyo para conseguir un título profesional.

Al asesor, por su contribución académica, comprensión y motivación.

A las instituciones educativas, quienes participaron y aportaron amablemente información requerida sobre el tema de investigación.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	10
3.1. Tipo y diseño de investigación	10
3.2. Variables y operacionalización	11
3.3. Población, muestra, muestreo	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	12
3.5. Procedimientos	13
3.6. Método de análisis de datos	14
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	21
VI. CONCLUSIONES	24
VII. RECOMENDACIONES	25
REFERENCIAS	26
ANEXOS	31

Índice de Tablas

Tabla 1	Descripción sociodemográfica de la muestra	12
Tabla 2	Nivel de confiabilidad según el alfa Cronbach's y el omega McDonald's de las subescalas de la variable de Burnout y la variable de Motivación laboral.	16
Tabla 3	Correlación de las variables Burnout y motivación laboral.	18
Tabla 4	Nivel de intensidad de la variable Burnout en docentes de Lima Metropolitana, según sexo	18
Tabla 5	Nivel de intensidad de la variable motivación laboral en docentes de Lima Metropolitana según sexo.	19
Tabla 6	Correlación entre la dimensión Cansancio emocional de la variable Burnout y la variable motivación laboral.	19
Tabla 7	Correlación entre la despersonalización de Burnout y la motivación laboral.	20
Tabla 8	Correlación entre la realización personal de Burnout y la motivación laboral	20
Tabla 9	Matriz de operacionalización de variables	31
Tabla 10	Prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov para las dimensiones de las variables Burnout y motivación laboral	32
Tabla 11	Matriz de consistencia	33

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre Burnout y Motivación laboral en tiempos de pandemia Covid-19 en docentes de instituciones educativas de Lima Metropolitana. El tipo de investigación fue cuantitativa de diseño no experimental de corte transversal, descriptiva-correlacional; se utilizaron el cuestionario Maslach Burnout Inventory de Jackson y Maslach (1981) y el cuestionario R-Maws de Gagné et al (2010) en una muestra de 156 docentes de nivel regular entre 25 a 59 años de edad; en el cual se concluyó que existe una relación inversa altamente significativa en un grado de Spearman de $Rho=0.97$ cuya relación avalada con una significancia bilateral $p=0.000$ entre Burnout y la motivación laboral, asimismo las dimensiones de Burnout como cansancio emocional, despersonalización y realización personal también presentan una correlación con motivación laboral y sus dimensiones. Otras conclusiones que menciona el presente estudio a nivel descriptivo, es que los docentes antes mencionados poseen un alto nivel de Burnout.

Palabras clave: Burnout, motivación laboral, COVID-19, docentes.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between Burnout and Work motivation in times of the Covid-19 pandemic in teachers of educational institutions in Metropolitan Lima. The type of research was quantitative, non-experimental, cross-sectional, descriptive-correlational; The Maslach Burnout Inventory questionnaire by Jackson and Maslach (1981) and the R-Maws questionnaire by Gagné et al (2010) were used in a sample of 156 regular level teachers between 25 and 59 years of age; in which it was concluded that there is a highly significant inverse relationship in a Spearman degree of $Rho = 0.97$ whose relationship is supported by a bilateral significance $p = 0.000$ between Burnout and work motivation, as well as the dimensions of Burnout such as emotional fatigue, depersonalization and fulfillment Personal also present a correlation with work motivation and its dimensions. Other conclusions that the present study mentions at a descriptive level is that the aforementioned teachers have a high level of burnout.

Keywords: Burnout syndrome, Motivación laboral, Covid-19, teachers

I. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación abordó el Burnout y la motivación laboral en los docentes debido a los acontecimientos de aislamiento social, que obligaron a adoptar la modalidad de trabajo remoto, a raíz de la pandemia Covid-19, (MTPE,2020). Estos temas psicológicos son predominantes en el ámbito de la psicología organizacional, porque actualmente el estrés laboral viene incrementándose, pues cerca del 60% de la población del Perú sufre estrés y el 70% de los trabajadores peruanos sufren estrés laboral; siendo que el rango de edad más frecuente para sufrir este mal está entre los 25 a 40 años, cuando las personas asumen más responsabilidades, y son las mujeres quienes presentan mayor vulnerabilidad a padecerlo (Rojas, 2019). De manera que es obligatorio entender ambas variables como un problema en potencia, porque los docentes trabajan con altos niveles de exigencias agobiantes; esto debido, por ejemplo, a la falta de adaptación a la enseñanza remota, desconocimiento sobre nuevos métodos tecnológicos de formación, carencia de aparatos electrónicos (multimedia) por parte de sus alumnos, jornadas de trabajo fuera del horario laboral, falta de interacción con sus alumnos, entre otros.

El Burnout, será la nueva epidemia del siglo XXI, porque es un trastorno causado por el exceso de trabajo, es decir, es una enfermedad laboral. Asimismo, señala que el Burnout se genera por estresores crónicos en el ámbito laboral que no han sido afrontados con éxito. Siendo exclusivo de un fenómeno del contexto ocupacional y, por ende, no debe ser aplicado para describir experiencias o situaciones en otras áreas de la vida. (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2019).

En una investigación en Argentina con 15 docentes, se identificó que el 87% tiene una realización personal alta, el 60% están altamente agotados emocionalmente, el 73% tienen un bajo grado de despersonalización (Bohé, 2020). Mientras que, en una investigación colombiana de 484 profesores de Medellín, concluyó que la realización personal es la variable de mayor impacto en la motivación laboral, en cambio, el reconocimiento económico, mostró un menor impacto (Franco et. al, 2018).

En Lima Metropolitana, se realizó una investigación en colegios de nivel secundario, con una muestra de 107 docentes, en tiempos de pandemia, donde da a conocer, que el 82.2% tiene una prevalencia media de Burnout, por lo tanto, el 59.9% esta con agotamiento alto; mientras el 53.3% tiene un bajo grado de despersonalización, en cambio, el 57.9% tiene una realización personal alta. (Salcedo, 2020).

En Pucallpa, una investigación comprendida por 23 docentes, se determinó que el desempeño del docente es alto con 73.9%, sin embargo, la motivación laboral es de nivel medio; con sus dimensiones: Necesidades sociales con un 56.5%, autorrealización con 39.1%, protección laboral con 43.5% (Reátegui, 2020); mientras que en otra con 100 docentes del nivel inicial de la Red 6-Ugel 6 de Lima Metropolitana, estableció que el 52% de la muestra tiene motivación alta, en cambio, el 2% desarrolla una motivación baja y el 46% una motivación media (De la Rosa, 2020).

Ante lo planteado es que realizamos la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación entre Burnout y Motivación Laboral en tiempo de pandemia Covid-19 en docentes de instituciones educativas de Lima Metropolitana?

Dada la importancia del estudio de ambas variables y considerando que aún son pocos los estudios realizados en un contexto de pandemia en nuestro país, es que el presente trabajo se justifica por los siguientes puntos: A nivel social, es importante entender tanto el Burnout como la motivación en los docentes, especialmente en tiempos de pandemia covid-19, dado que es necesario preocuparse por el bienestar y salud mental de los docentes; pues podría verse afectado su rendimiento laboral e influir en la calidad educativa. A nivel teórico, esta investigación no se limita a brindar información teórica, también es una base en el ejercicio profesional, siendo un compendio de consulta académica de la especialidad de psicología organizacional. A nivel práctico, de acuerdo al análisis de los resultados que se conseguirán de los instrumentos, se podrá proponer estrategias o mecanismos a implementar para prevenir el Burnout y mejorar la motivación laboral en los docentes. A nivel metodológico, aportará como una

referencia científica a las futuras investigaciones, a partir de la propuesta del diseño e instrumentos utilizados en muestras similares.

En ese sentido, el objetivo general planteado es determinar la relación que existe entre Burnout y motivación laboral en tiempos de pandemia Covid-19 en docentes de instituciones educativas de Lima Metropolitana. Siendo que, para conseguirlo, se postularon los siguientes objetivos específicos: Identificar el nivel de intensidad de Burnout en tiempos de pandemia Covid-19 en docentes de instituciones educativas de Lima Metropolitana, según el sexo; identificar el nivel de motivación laboral en tiempos de pandemia Covid-19 en docentes de instituciones educativas de Lima Metropolitana, según el sexo; determinar la relación que existe entre las dimensiones de Burnout (cansancio emocional, despersonalización y realización personal) y la motivación laboral en tiempos de pandemia Covid-19, en docentes de instituciones educativas de Lima Metropolitana.

Por ello, se plantea la siguiente hipótesis principal: existe relación entre Burnout y motivación laboral en tiempos de pandemia Covid-19 en docentes de instituciones educativas de Lima Metropolitana. Asimismo, se plantean las hipótesis específicas siguientes: existe relación entre cansancio emocional y motivación laboral en tiempos de pandemia Covid-19 en los docentes de instituciones educativas de Lima Metropolitana; existe relación entre la despersonalización y motivación laboral en tiempos de pandemia Covid-19 en los docentes de instituciones educativas de Lima Metropolitana; existe relación entre realización personal y motivación laboral en tiempos de pandemia Covid-19 en los docentes de instituciones educativas de Lima Metropolitana.

II. MARCO TEÓRICO

Se realizó este trabajo de investigación con los siguientes antecedentes. A nivel internacional, Gil et al (2015) en Medellín, realizaron una investigación de diseño no experimental de corte transversal, descriptiva-correlacional, con el objetivo determinar la relación entre Motivación y Burnout en una muestra de 89 docentes, concluyeron que los docentes muestran la correlación en sentido inverso y de nivel bajo con $r=-0,022$, lo que indica que no existe correlación entre estas dos variables.

Además, Carrera et.al (2017) en Ecuador, ejecutaron una investigación de diseño no experimental de corte transversal, nivel correlacional, con el fin de determinar prevalencia de Burnout y los factores sociodemográficos y laborales, en una muestra de 134 docentes, donde concluyeron que las variables tuvieron una correlación en sentido directa y de nivel bajo con $r=0.21$. Por otro lado, Vidal y García (2009) en España, realizaron una investigación de diseño no experimental de corte transversal, nivel correlacional, con el objetivo de establecer la motivación y el Burnout en los profesores, en una muestra de 77 profesores de educación secundaria, concluyeron, que la motivación se asocia significativamente con las dimensiones del Burnout, donde la correlación fue en sentido directo y de grado alto con $r=-0.820$ también se concluyó que las maestras tienen altos valores con relación al factor de despersonalización en comparación de los maestros.

También Bustamante et al. (2016) en Venezuela, desarrollaron una investigación de diseño no experimental de corte transversal, nivel correlacional, con el fin de determinar la relación entre los niveles de Burnout y motivación en los docentes de la Universidad de Carabobo, en una muestra de 96 docentes, concluyeron, que hubo correlación en sentido directa y de nivel moderado con $r= 0.4$ entre Burnout y todos sus niveles (agotamiento emocional, despersonalización, realización personal) con motivación.

A nivel nacional, Rodríguez (2018) en Tumbes, desarrollaron una investigación de diseño no experimental de corte transversal, descriptivo-correlacional, con el

fin determinar la relación entre el Burnout y motivación laboral en los profesores, en una muestra de 44 profesores, en conclusión, se identificó una relación significativamente proporcional alta ($r=-0.830$) y en sentido directo entre Burnout y motivación laboral, además se presentó mayormente un nivel medio de Burnout, en cambio en la variable motivación laboral, el nivel predominante fue bajo.

Bouverie y García (2017), en Lima, realizaron una investigación de diseño no experimental de corte transversal, correlacional-causal, con el propósito determinar la relación entre el nivel de motivación laboral y el nivel de Burnout, en una muestra de 74 trabajadores, en conclusión, la motivación laboral comparte una correlación significativa nivel moderado ($r=-0.5$), en sentido inverso, además, a mayor motivación intrínseca, el agotamiento emocional será menor. Las correlaciones fueron triviales con los puntajes del R-MAWS, en que la varianza compartida varió entre 0.5 y 1% excepto con la relación con Motivación Intrínseca, estas correlaciones pueden ser consideradas sin valor práctico.

Por su parte Celio (2021), en Lima, ejecutó una investigación de diseño no experimental de corte transversal, descriptiva-correlacional, con el fin determinar la relación entre el Burnout y la satisfacción con la vida en maestros, en una muestra de 56 maestros, en conclusión, se estableció una relación significativamente baja-positiva ($p < 0.5$, $r = -0.323$) entre Burnout y la satisfacción con la vida. De igual modo, Carrillo (2020) en Moquegua, desarrolló una investigación de diseño no experimental de corte transversal, descriptiva-correlacional, con el objetivo de analizar la correlación entre Burnout y la satisfacción laboral en docentes, en una muestra de 56 docentes de la institución educativa privada, en conclusión, el coeficiente de correlación de las variables, fue el p-valor es ,033; el cual es un valor menor ,05 para su significancia, existiendo relación entre ambas variables significativa. La correlación de Pearson nos da -0,286 que es el grado en que nuestras variables se relacionan indicándonos una correlación negativa débil.

En un estudio realizado en Piura, Nuñez et. al (2017) una investigación de diseño no experimental de corte transversal, descriptivo-correlacional, con el propósito de identificar la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en los docentes, en una muestra de 168 docentes de los Programas Especiales Descentralizados (PROEDUNPs), en conclusión, existe correlación en sentido directo y de nivel significativo bajo positivo entre la motivación laboral y compromiso organizacional ($r=0,2$).

En relación a los aspectos teóricos de la variable Burnout, para Jackson y Maslach (1981) citado por El Sahili (2018) el Burnout es un trastorno tridimensional como reacción al estrés laboral, nos señala, en su definición, desde el modelo teórico asistencial basado en el enfoque psicológico social; esta autora pionera sobre este síndrome, conceptúa características cognitivas (realización personal), emocionales (cansancio emocional) y de actitud (despersonalización). También lo define como una acción de responder emocionalmente que se desarrolla en los trabajadores.

Para Gil-Monte (2005) citado por Carlin (2014), a través del modelo de procesos basado en el enfoque psicosocial, el Burnout se centra en la respuesta psicosocial del trabajador, causada por estrés laboral crónico. Se enfoca en dos perfiles: Perfil 1 (se inicia con un deterioro cognitivo-emocional, es decir, desgaste psíquico, donde las personas no tienen sentimientos de culpa); perfil 2 (las personas son víctimas de alteraciones psicológicas y aptitudes negativas, según la vivencia laboral hacia los demás). Este modelo utiliza para la evaluación del SQT el Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (CESQT).

Según Golembiewski et. al (1983) citado por Sánchez (2017), define el Burnout, desde el modelo de la teoría organizacional basado en el enfoque cognitivo-conductual, como una conducta errónea con que uno corresponde a la sobrecarga laboral o por tener poco que hacer; teniendo como consecuencias físicas (pérdida de peso, fatiga), conductuales (baja productividad, la insatisfacción laboral, irritabilidad) y cognitivas, con énfasis en el contexto de la empresa u organización.

Para Buunk & Schaufeli (1993) citado por Peña et al (2018) se enfoca en el modelo de la teoría de intercambio social según el enfoque etiológico-compreensivo, el Burnout, es una enfermedad laboral que se desarrolla por una falta de reciprocidad y de equilibrio entre dar y recibir entre los objetivos de los trabajadores y de la empresa. El esquema se identifica con las asociaciones entre dos o más trabajadores, logrando cogniciones y distintos puntos de vista del trabajo como incentivos y remuneraciones laborales, estos son variables que determinan los síntomas del Burnout.

Para Jackson y Maslach (1981) citado por El Sahili (2018), las dimensiones de Burnout son las siguientes; el agotamiento o cansancio emocional, (es la carga emocional del trabajador cuando realiza actividades laborales), despersonalización, (es la respuesta o manifestación negativa, impersonal del trabajador frente a las demandas establecidas por el puesto de trabajo o la excesiva presión laboral) y realización personal, (son las emociones de competencias, capacidades laborales y el logro exitoso de sus metas profesionales. Este modelo utiliza el Test Maslach Burnout Inventory (MBI).

En cuanto a la variable motivación laboral según Hodegestt y Altman (1979) citado por Rubio (2016) según el modelo teórico integrativo basado en el enfoque conductista, sobre la motivación laboral, señala que es el poder, el vigor interno que estimula la conducta e incita a los trabajadores a lograr un fin u objetivo organizacional integradamente, es decir, es la consecuencia de un todo, en el que se relaciona todos los elementos de la organización.

Para Herzberg (1959) citado por Giraldo (2021) a través del modelo teórico de motivación e higiene basado en el enfoque de contenidos sostiene que los seres humanos presentan necesidades básicas y por ende necesitan saciarlas. En las organizaciones los colaboradores presentan necesidades de motivaciones laborales y de higiene. Por consecuencia, los colaboradores que muestran condiciones de trabajo óptimas en el ambiente laboral están más propensas a lograr un nivel de satisfacción laboral alto, con buena actitud y un estado de ánimo para cumplir los objetivos de la empresa. Esta teoría establece dos factores: Factores higiénicos (como se siente el trabajador en relación con la

organización) y factores motivacionales (como se siente el trabajador de acuerdo a su cargo laboral).

Para Poter y Lawler (1968) citado por Gabini (2018) a través del modelo teórico de las expectativas basado en el enfoque de procesos la motivación laboral es un factor que depende totalmente de los incentivos, es decir, si se cumplen un conjunto de procesos para lograr satisfacer las expectativas (necesidades) de los trabajadores evitaremos consecuencias que perjudiquen los objetivos (necesidades) de la organización, como el ausentismo laboral, productividad baja, poco rendimiento y compromiso laboral. Las organizaciones deben determinar las necesidades de los trabajadores para establecer una recompensa (incentivo) idónea, con el fin de influenciar en las capacidades laborales de las personas.

Según Skinner (1968) citado por Montero (2015), a través del modelo teórico de reforzamiento basado en el enfoque conductista, sustenta que, para motivar, no es obligatorio comprender las necesidades o captar las razones de las actitudes que optan los trabajadores para cumplirlas. Él establece, que la motivación laboral se debe enfocar en alentar las conductas deseables según los estándares de la organización y reducir las conductas negativas. Por ende, el comportamiento o conducta del trabajador se refuerza y es aprendido por condiciones positivas o negativas.

Según Deci y Ryan (1985) citado por Stover et al. (2017) según el modelo teórico de la autodeterminación basado en el enfoque explicativo la motivación laboral es un conjunto de capacidades que nacen interiormente como externamente del trabajador, además detalla las necesidades connaturales que afectan de forma inmediata el crecimiento personal, beneficia el mejoramiento de las motivaciones intrínsecas. Es decir, los individuos tienen tendencias hacia el desarrollo personal, a controlar los ambientes organizacionales y a unir los nuevos conocimientos en acorde a una elección que beneficie su autodeterminación y el logro de sus necesidades.

Así mismo, la condición organizacional de los docentes en tiempo de pandemia Covid-19, señala que las diversas situaciones organizacionales de las instituciones educativas especialmente las públicas, son variables que no ayudan a una adaptación eficiente a cambios, mas, en esta fase de aislamiento social no hubo otra alternativa de aplicar la educación a distancia. Fue una circunstancia apresurada, donde el crecimiento profesional fue muy complicado debido a los diversos factores asociados a la pandemia Covid-19. Se debe fortalecer la capacitación de las Tics, horarios flexibles, entre otros; para ayudar a mejorar el nivel de realización profesional de los docentes. Es importante señalar que el Burnout es una consecuencia directa del confinamiento en casa y el trabajo remoto por la pandemia Covid-19 (Rivera et. al, 2020).

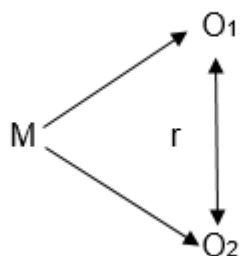
Para Gagné et al. (2010) citado por Huilcapi et al. (2017) según el modelo teórico también de la autodeterminación basado en el enfoque psicológico, la motivación laboral es la respuesta que satisface las necesidades de los individuos, para conseguir una mejor capacidad de autodeterminación de estos, es decir, si el trabajador desarrolla sus potencialidades, aumentara su compromiso y productividad en la organización. En conclusión, la motivación tiene las siguientes dimensiones: Motivación interna, se caracteriza por la regulación intrínseca (es realizar las actividades organizacionales por sí mismo, disfrutando el resultado logrado). Motivación externa, se caracteriza por la regulación extrínseca (es cumplir las actividades determinadas con el fin de obtener un incentivo o evadir una sanción), regulación introyectada, (el trabajador cumple con las actividades determinadas de la organización por no fallar a sus ideales, valores y satisfacer las necesidades de los demás) y la regulación identificada, (el trabajador realiza las actividades organizacionales porque reconoce el valor agregado de dicha actividad para su realización personal). Desmotivación, es la falta de motivación del trabajador para cumplir una actividad establecida.

Según Hodegestt y Altman (1979) citado por Rubio (2016) las dimensiones de la motivación laboral son: motivación intrínseca (estímulos propios del trabajador), motivación extrínseca (estímulos de la empresa hacia el trabajador). Este modelo se enfoca en el comportamiento de una persona de una organización con otra persona.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio fue una investigación cuantitativa-básica, debido a que detalló las características observadas, para ampliar los conocimientos sobre la relación entre nuestras variables de estudio (CONCYTEC, 2018). Asimismo, el diseño fue no experimental de corte transversal, porque su función es recopilar datos de una población en un periodo de tiempo establecido, teniendo en cuenta la observación y descripción de la variable establecida (Galeano, 2020) y tipo descriptivo-correlacional, porque se describieron y correlacionaron las características de dos variables (Hernández y Mendoza, 2018).



Donde:

M= Muestra de estudio.

O₁= Observación de la variable 1 (Burnout y sus tres factores: Agotamiento, despersonalización, realización personal)

O₂= Observación de la variable 2 (desmotivación, regulación extrínseca, regulación introyectada, regulación identificada, motivación intrínseca).

r= Relación entre las variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable correlacional 1: Burnout (cuantitativa)

Definición conceptual: Es el trastorno tridimensional por causa del estrés crónico laboral, con consecuencias psicológicas, fisiológicas, laborales (Jackson y Maslach, 1981).

Definición operacional: Para el estudio de esta investigación, se utilizó el test Maslach Burnout Inventory (MBI-ES), donde se estableció tres dimensiones: Agotamiento emocional con 9 ítems, donde los indicadores son las preguntas (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20), despersonalización con 5 ítems, con las preguntas como indicadores (5, 10, 11, 15, 22) y realización personal con 8 ítems, en donde las preguntas (4,7,9,12,17.18,19,21) son los indicadores. Su escala de medición es ordinal.

Variable correlacional 2: Motivación laboral (cuantitativa)

Definición conceptual: Es la respuesta que satisface las necesidades de los individuos, para conseguir una mejor capacidad de autodeterminación de estos (Gagné et. al, 2010).

Definición operacional: En este estudio de investigación, se usó la escala de Motivación en el Trabajo- R-Maws, donde se estableció las siguientes dimensiones: Desmotivación con 3 ítems, donde los indicadores son las preguntas (17, 18,19), regulación externa con 6 ítems, con las preguntas (1, 2, 3, 4, 5, 6), regulación introyectada con 4 ítems, donde las preguntas (7, 8, 9, 10), regulación identificada con 3 ítems, con las preguntas (11, 12, 13) y motivación intrínseca con 3 ítems, donde las preguntas (14,15,16). Su escala de medición es ordinal.

3.3. Población, muestra y muestra.

La población es el total de elementos con rasgos similares que se desea estudiar o investigar (Argimon y Jimenez, 2019). Para la investigación la población estuvo conformada por 136 072 docentes tanto del sector público como privado a nivel de Lima Metropolitana (Minedu, 2017).

Criterios de inclusión:

Edad de 25 a 59 años de edad.

Docentes de ambos sexos.

Docentes que laboren en sector público y privado

Experiencia mínima de 2 años en docencia.

Docentes de la Educación Básica Regular (EBR).

Que respondan de forma voluntaria la encuesta.

Criterios de exclusión:

Docentes universitarios.

Docentes de instituciones superiores.

Docentes de la Educación Básica Especial (EBE).

Docentes de la Educación Básica Alternativa (EBA)

Practicantes de educación.

La muestra es un subconjunto seleccionado de la población (Arias, 2016). Estuvo conformada por 156 docentes de Lima metropolitana. El muestreo fue de tipo no probabilístico intencional, elegida a criterio del investigador (Gutierrez, 2016).

Tabla1

Descripción sociodemográfica de la muestra

	N	%
Sexo		
Masculino	75	48,1
Femenino	81	51.9
Total	156	100
Edad		
Entre 25 y 35 años	74	47.4
Entre 36 y 46 años	53	34
Entre 47 y 57 años	26	16.7
Entre 58 y 59 años	3	1.9
Total	156	100
Institución Educativa		
Colegio Privado	99	83.19
Colegio Público	20	16.80
Total	109	100

3.4. Técnicas e instrumentos

Para conseguir la recopilación de datos de las variables de este estudio se utilizó la técnica de la encuesta que es un procedimiento de preguntas para obtener información estructurada (Fábregues et. al, 2016).

En esta investigación para la variable Burnout, se utilizó la técnica del test Maslach Burnout Inventory- Encuesta para docentes (MBI-ES) (Maslach y

Jackson,1986) que se enfoca especialmente para los trabajadores del contexto educativo, consiste de 22 ítems, la forma de calificación, es la escala de Likert, donde sus rangos de medida son de 0 a 6, de nunca a todos los días (Maslach y Jackson, 1986), su aplicación es individual y/o colectiva, con un tiempo aproximado de 10 a 15 minutos, dirigido a docentes de ambos sexos de las centros educativos de Lima Metropolitana.

Validez

Este test, fue validado y diseñado por los autores originales Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin, y Ma Iorni en el año 2010, donde el instrumento de confiabilidad fue alto con un alfa Cronbach $\alpha=0.78$, además en sus dimensiones tenemos el índice de fiabilidad en: Desmotivación fue $\alpha=0.302$, regulación externa $\alpha=0.14$, regulación introyectada $\alpha=0.643$, regulación identificada $\alpha=0.487$ y motivación intrínseca es $\alpha=0.755$.

Confiabilidad

En cuanto a la confiabilidad, las subescalas alcanzaron en su estudio del año 1986 altos valores de fiabilidad de Cronbach, con una consistencia interna es $\alpha=0.80$, índice de fiabilidad conforme a sus dimensiones tenemos: Agotamiento emocional de $\alpha=0.90$, despersonalización $\alpha =0.79$ y para la baja realización personal $\alpha =0.71$.

Asimismo, para la variable motivación laboral se utilizó el test Escala de Motivación en el Trabajo- R-Maws, que se basa en evaluar el nivel de motivación de los trabajadores en el trabajo, este cuestionario consta de 19 ítems, la forma de calificación es la escala de Likert con criterios de 1 a 7, totalmente de acuerdo a totalmente en desacuerdo, (Gagné et. al, 2012) su aplicación es individual y/o colectiva, con un tiempo aproximado de 10 a 15 minutos, dirigido a profesores de ambos sexos de los centros educativos de Lima Metropolitana.

3.5. Procedimientos

La investigación inició con la elección del tema y de las variables a analizar, después se realizó la búsqueda de antecedentes, después se eligió los objetivos y las hipótesis, luego el marco teórico según bases de datos científicos de la temática a estudiar donde se utilizó diferentes repositorios universitarios, libros físicos y virtuales, revistas virtuales, códigos de ética,

en el idioma español como en inglés, toda esa información fue parafraseada y citada según la séptima versión de APA. Después el tipo y diseño de investigación, también la operacionalización de las variables. Luego se determinó la población con criterios de inclusión y exclusión, la muestra tuvo un rango de edad entre 26 y 58 años. Después se eligió las técnicas e instrumentos para medir las variables en estudio; también, no se necesitó pedir permiso a los autores que adaptaron los instrumentos Maslach Burnout Inventory (22 ítems) y la escala en el trabajo R-Maws (19 ítems), ya que cada uno tuvo su nivel de confiabilidad. Asimismo, no fue necesario pedir la autorización de los directores de los centros educativos para realizar la investigación, dado que nos encontramos en un contexto de pandemia, por lo que la aplicación de los cuestionarios se realizó a través del formulario de Google; así también, se determinó la fecha de aplicación de los instrumentos, para luego ser enviados de manera virtual a través de las redes sociales, debido a la situación emergencia sanitaria por Covid-19. La información obtenida se tabuló en tablas estadísticas mediante el programa Microsoft Office Excel para dar contestación a los objetivos planteados, también se analizó la consistencia interna, prueba de normalidad, la contrastación de hipótesis mediante el programa de estadística SPSS versión 25 y Jamovi, después se analizó los resultados y finalmente se dieron las conclusiones.

3.6. Métodos de análisis de datos

Para el análisis de datos se utilizó la estadística descriptiva, es la técnica que facilita la tabulación de datos, los cálculos de las medidas de tendencia central (Gaviria y Márquez, 2019). También se utilizó la estadística inferencial, la cual es la técnica que nos ayuda a obtener la muestra, la confiabilidad de la hipótesis, el grado de fiabilidad de los resultados logrados, con el fin de conocer la correlación entre las variables Burnout y motivación laboral (Díaz, 2019). Así también, para el procesamiento de datos descriptivos, se utilizó el programa Microsoft Office Excel, mediante el uso de tablas de frecuencia, estas estuvieron elaboradas de acuerdo a los objetivos de la investigación (Velásquez, 2017), después la información fue procesada en el programa estadístico SPSS versión 25 para establecer la correlación entre variables, para encontrar el valor de la prueba de

normalidad, el nivel de confiabilidad de la consistencia interna, para ejecutar la prueba de hipótesis de forma rápida y precisa (George y Mallery,2018).

En el análisis de la consistencia interna que se utiliza para el nivel de confiabilidad de las variables se estableció por el coeficiente Alfa de Cronbach, que se basa en el promedio de correlaciones, donde los parámetros son: Excelente (>0.9), bueno (>0.8), aceptable (>0.7), cuestionable (>0.6), pobre (>0.5), inaceptable (<0.5) (Galindo,2020), también se usó el coeficiente omega de McDonald's que se basa en las cargas factoriales donde el nivel es aceptable cuando se ubica en los rangos de 0.70 y 0.90 (Ventura y Caycho, 2017). Mientras para prueba de normalidad se utilizó la prueba no paramétrica Kolmogórov-Smirnov, porque la muestra de estudio fue superior a 50, además esta prueba evalúa el grado de concordancia entre las variables, donde si la p (valor Sig.) es mayor a 0.05 la distribución es normal, si es menor a 0.05 la distribución es no normal (Romero, 2016). Para la contrastación de hipótesis se usó el coeficiente de correlación no paramétrica de Spearman que mide la dependencia y nivel de asociación entre dos variables, se usa cuando la significancia de la prueba de normalidad es menor a 0.05, donde el r se ubicara en los siguientes rangos: Relación nula (0), relación muy baja (0-0.2), relación baja (0.2-0.4), relación moderada (0.4-0.6), relación alta (0.6-0.8), relación muy alta (0.8-1), relación perfecta (1); además el r^2 significa el tamaño del efecto que sirve para establecer la presencia del fenómeno de la muestra a analizar, donde sus rangos son: Efecto pequeño (entre 0.01 y < 0.05), efecto medio (≥ 0.05 y < 0.09), efecto grande(>0.09) (Mondragón, 2014).

Tabla 2

Nivel de confiabilidad según el alfa Cronbach's y el omega McDonald's de las subescalas de la variable de Burnout y la variable de Motivación laboral.

	N	α	ω
Burnout	22	0.725	0.738
Cansancio Emocional	9	0.755	0.873
Realización personal	5	0.778	0.876
Despersonalización	8	0.829	0.898
Motivación laboral	19	0.672	0.681
Desmotivación	3	0.736	0.818
Regulación externa	6	0.689	0.797
Regulación introyectada	4	0.718	0.801
Regulación identificada	3	0.754	0.834
Regulación intrínseca	3	0.744	0.823

N=Número de elementos, α = alfa Cronbach's, ω = omega McDonald's

En la tabla 2, se muestra el nivel de confiabilidad de las dimensiones de la variable Burnout, según el alfa Cronbach's donde los resultados se ubicaron dentro del nivel aceptable ($> ,7$) y según el omega McDonald's todas las subescalas tuvieron valor aceptable ($> ,7$).

Asimismo, los valores obtenidos para el índice con fiabilidad para la variable motivación laboral fueron aceptables ya que los valores estuvieron entre 0.672 a 0.754 (Ato, 2015) de igual manera se obtuvo valores aceptables para el omega de McDonald siendo estos de 0.681 a 0.834 (Hernández y Mendoza, 2018).

3.7. Aspectos éticos

Este estudio de investigación ha seguido todas las normas éticas y jurídicas de la investigación científica, también se ha respetado los derechos de propiedad intelectual de las fuentes de información, resguardando los

derechos humanos de todos los participantes de la muestra de estudio, obedeciendo los máximos parámetros de rigor científico (código de ética de la UCV, 2017), respetando los derechos de autor en las diferentes investigaciones. Además, en esta investigación la redacción y citación será de acuerdo al estilo APA séptima versión, año 2019 (Pairumani, 2020). Asimismo, se indicó de manera expresa, a los participantes del estudio (docentes) que la información proporcionada será objetiva, garantizará en estricta confidencialidad y que su participación será de manera anónima, con un trato justo, respetando su integridad y autonomía (Porter et al., 2015).

Esta investigación tomó en cuenta los principios bioéticos como el principio de justicia la muestra del estudio se obtuvo por selección de equidad, por ejemplo, no hubo ningún criterio de xenofobia, racismo o el lugar en donde viven, el principio de autonomía se respetó la confiabilidad de la información y seguridad de la información brindada de datos personales de los docentes, es decir, no se divulgó a terceras personas fuera de la investigación, hubo consentimiento del docentes a brindar los datos necesarios para la investigación; el principio de beneficencia este estudio no causó daños a la muestra en estudio, el principio de no maleficencia, esta investigación no causó ningún daño ni ofendió a terceros ni a la muestra en estudio (Colpsic,2016).

Además, la divulgación de esta investigación es de carácter prudente, donde se utilizó instrumentos psicológicos, ejecutando un compromiso social, por medio del estudio de la realidad problemática (código de ética del CPsP, 2018).

IV. RESULTADOS

Tabla 3

Correlación de las variables Burnout y motivación laboral.

		Motivación Laboral
Burnout	r_s	-0.97
	p	.000 ***
	r_2	0.94

Note. * p < .05, ** p < .01, *** p < .001

Rs=Rho (Coeficiente) de Spearman, p=Sig. Bilateral, r_2 =Coeficiente de determinación

En la tabla 3, se evidencia que entre las variables Burnout y Motivación Laboral, si existe relación, siendo esta inversa y altamente significativa ($r_s=0.97$, $p= 0.000$) siendo el tamaño del efecto grande ($r_2=0.94$) (Bosco et al., 2014).

Tabla 4

Nivel de intensidad de la variable Burnout en docentes de Lima Metropolitana, según sexo.

Nivel de intensidad	Masculino		Femenino	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Alto	73	97.3%	80	98.8%
Medio	2	2.7%	1	1.2%
Bajo	0	0%	0	0%
Total	75	100%	81	100%

En la tabla 4 se muestra los resultados de los docentes de Lima Metropolitana según el nivel de intensidad de Burnout; en el sexo masculino presentó mayor porcentaje en el nivel alto con 97.3%, mientras el nivel medio obtuvo el 2,7%, en cambio el nivel bajo no presentó ningún porcentaje; por lo tanto, en el sexo femenino logro mayor porcentaje en el nivel alto con 98.8%; además el 1.2% se ubicó en el nivel medio, sin embargo, ningún porcentaje presento nivel bajo.

Tabla 5

Nivel de intensidad de la variable motivación laboral en docentes de Lima Metropolitana según sexo.

Nivel de intensidad	Masculino		Femenino	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Alto	8	10.7%	17	21%
Medio	21	28%	13	16%
Bajo	46	61.3%	51	63%
Total	75	100%	81	100%

En la tabla 5, se determinó los resultados de los docentes de Lima Metropolitana según el nivel de intensidad de motivación laboral; en el sexo masculino el nivel bajo obtuvo el mayor porcentaje con 61.3%; en el sexo femenino el nivel bajo muestra mayor porcentaje con 63%.

Tabla 6

Correlación entre la dimensión Cansancio emocional de la variable Burnout y la variable motivación laboral.

		Motivación Laboral
Cansancio Emocional	rs	-0.78
	p	,000 ***
	r ²	0.61

Note. * p < .05, ** p < .01, *** p < .001

Rs=Rho (Coeficiente) de Spearman, p=Sig. Bilateral, r₂=Coeficiente de determinación

En la tabla 6, se estableció la correlación entre el cansancio emocional con la motivación laboral en sentido directo y el nivel de significancia es de Rho=0.78. También la correlación lograda es altamente significativa, porque p (0.000) es menor a 0.05, lo que significa una relación real (Shober et al.,2018); por lo tanto, el tamaño del efecto es grande porque su r₂ es 0.61 (Bosco et al., 2014). En conclusión, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 7

Correlación entre la dimensión despersonalización de la variable Burnout y la motivación laboral.

		Motivación Laboral
Despersonalización	rs	-0.73
	p	,000***
	r2	0.54

Note. * p < .05, ** p < .01, *** p < .001

Rs=Rho (Coeficiente) de Spearman, p=Sig. Bilateral, r2=Coeficiente de determinación

En la tabla 7, se estableció la correlación entre la despersonalización con la motivación laboral en sentido directo y el nivel de significancia de relación Rho =0.73. También la correlación lograda es altamente significativa, porque p (0.000) es menor a 0.05, lo que significa una relación real (Shober et al.,2018); por lo tanto, el tamaño del efecto es grande porque su r₂ es 0.54 (Bosco et al., 2014). En conclusión, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 8

Correlación entre la dimensión realización personal de la variable Burnout y la motivación laboral.

		Motivación Laboral
Realización Personal	rs	-0.84
	p	,000 ***
	r2	0.70

Note. * p < .05, ** p < .01, *** p < .001

Rs=Rho (Coeficiente) de Spearman, p=Sig. Bilateral, r2=Coeficiente de determinación

En la tabla 8, se estableció la correlación entre la realización personal con la motivación laboral en sentido directo y el nivel de significancia de relación Rho=0.84. También la correlación lograda es altamente significativa, porque p (0.000) es menor a 0.05, lo que significa una relación real (Shober et al.,2018); por lo tanto, el tamaño del efecto es grande porque su r₂ es 0.70 (Bosco et al., 2014). En conclusión, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

El presente estudio en general tuvo como finalidad determinar la relación que existe entre Burnout y la motivación laboral en tiempos de pandemia Covid-19 en docentes de instituciones educativas de Lima Metropolitana.

Los hallazgos encontrados referente a lo mencionado anteriormente muestran una relación inversa significativa entre Burnout y la motivación laboral en docentes, en este caso, de las instituciones educativas de Lima Metropolitana, dicha relación se sustenta estadísticamente con un Sig. Bilateral $p < 0.001$ y con un Rho de Spearman de -0.970 ; un resultado similar también fue evidenciado por Vidal y García (2009) al estudiar 77 docentes de nivel secundario en el país de España, sus resultados también evidenciaron una relación significativa con un Sig. Bilateral $p < 0.05$ y con un Rho de Spearman de -0.820 . Cabe resaltar que los estudios antes mencionados son de corte transversal y de nivel o alcance relacional. Teniendo en cuenta que el presente estudio se hace bajo las circunstancias de confinamiento en pandemia, los docentes entran a un estrés, lo cual es mencionado por Jackson y Maslach (1981) en su teoría de Burnout, lo que también se demuestra por una baja motivación laboral, dada las circunstancias. Gagné et al. (2010) menciona que un trabajador que no logra desarrollar sus potencialidades, no logrará comprometerse, ni mejorar su productividad, por ende al estar bajo estas circunstancias, de confinamiento, el docente no puede alcanzar su potencial de educador, por ende se sentirá menos motivado, como lo muestra el presente estudio.

En específico la investigación buscó determinar la relación entre cansancio emocional y motivación laboral en tiempos de pandemia Covid-19 en los docentes de instituciones educativas de Lima Metropolitana, dicha relación fue inversa significativa, se sustenta estadísticamente con un Sig. Bilateral $p < 0.001$ y con un Rho de Spearman de -0.780 , un resultado similar también fue evidenciado por Bustamante et al. (2016) al llegar a estudiar a 96 docentes de la Universidad de Carabobo, cabe resaltar que dicha investigación muestra una correlación moderada con un Sig. Bilateral $p < 0.05$ y con un Rho de Spearman de 0.430 , cabe resaltar que todas las dimensiones de Burnout (cansancio emocional, despersonalización, realización personal) presentan una correlación

moderada con la motivación laboral en dicho escenario, cabe resaltar que entre el presente estudio y el citado, son de niveles de estudios diferentes, mientras que el de Bustamante es de educación universitaria, en el caso del presente estudio es de educación básica regular, he allí la posible razón de la diferencia entre los niveles de significancia de los estudios. Dada las circunstancias de una educación virtual, los docentes se han hecho con carga laboral de una forma muy distinta a lo que era habitual anteriormente, por ende, esto se puede desatar como indica Jackson y Maslach (1981) en un cansancio emocional y ya que el hecho de que la pandemia originó un gran desempleo, este ha obligado a cuidar su trabajo, otra razón más que aqueja emocionalmente al docente.

Asimismo, también se buscó determinar la relación entre la despersonalización y motivación laboral en tiempos de pandemia Covid-19 en los docentes de instituciones educativas de Lima Metropolitana, con una correlación inversa significativa, la cual se sustenta estadísticamente con un Sig. Bilateral $p < 0.001$ y con un Rho de Spearman de -0.730 , un resultado similar también fue evidenciado por Rodríguez (2020) al estudiar a 44 docentes de un colegio ubicado en el distrito de Santa Cruz, Tumbes en el año 2018, su investigación presenta una relación inversa significativa con un Sig. Bilateral $p < 0.05$ y con un Rho de Spearman de -0.730 , cabe resaltar que la diferencia entre el grado de correlación del estadístico (Spearman) radica en la diferencia del cuestionario ya que se detalla que mientras en la presente investigación en la variable de motivación laboral se hace el uso del R-MAWS (2010), Rodríguez hace el uso de un cuestionario de Steers y Braunstein (1976). A pesar que son diferentes cuestionarios, en ambos hace evidente la existencia de una relación gracias al p valor o Sig Bilateral ($p < 0.05$), pero dicha relación es de naturaleza inversa (Steers y Braunstein) ya que su cuestionario evalúa al trabajador con una medición de la necesidad del poder, logro y similares, mientras que el cuestionario de R-Maws mide al trabajador de una manera un poco pesimista ya que mide desmotivación, y similares, he allí porque la relación de Rodríguez es inversa al igual que la presente, cabe resaltar que Burnout, mide al trabajador en ámbitos como cansancio emocional y realización personal. Por lo antes expuesto se puede aseverar que al comparar las anteriores investigaciones antes mencionadas son concluyentes, ya que en ambas mencionan una relación

evidente. Por otro lado, Jackson y Maslach (1981) menciona que la despersonalización es una respuesta negativa ante la presión del trabajo, algo que es coherente Gagné et al. (2010) quien manifiesta en su teoría que la motivación se da también por regulaciones, dicha regulación puede desatar el estrés y respuestas negativas por parte del trabajador.

Como última indagación específica se buscó determinar la relación entre realización personal y motivación laboral en tiempos de pandemia Covid-19 en los docentes de instituciones educativas de Lima Metropolitana, con una correlación significativa, la cual se sustenta estadísticamente con un Sig. Bilateral $p < 0.001$ y con un Rho de Spearman de -0.840 , un resultado similar también fue evidenciado por Celio (2021) investigando también a 56 docentes en la ciudad de Lima, pero en esta ocasión buscando una correlación entre la realización personal de Burnout y la satisfacción con la vida, dicha correlación es significativa ya que presenta un $p < 0.05$ y con un Rho de Spearman de -0.323 . Lo que es consecuente con la teoría sociocognitiva del yo, la cual postula que el trabajador que se dedica a sus actividades y confía en este, tendría mayores posibilidades en el éxito en sus deberes. Considerando que dicha confianza y dedicación a sus deberes, es muestra de una motivación laboral propia por parte del docente, por ende, se puede afirmar que a base de lo que concluye la investigación de Celio, se puede afirmar que existe una relación entre Burnout y la motivación laboral. Cabe resaltar que la proximidad de la realización personal también puede ser comprendida como satisfacción con la vida, por ende, se puede utilizar para poder tener un mejor entendimiento de la relación de la realización personal de Burnout y la motivación laboral. Por ende, las investigaciones antes mencionadas serían consecuentes entre sí. Siendo claros que el docente, se siente identificado con su labor y profesión y lo que implica enseñar a un alumnado de forma directa; las circunstancias han hecho que dicho afán cambie por la pandemia, ya que ahora tendrán que desarrollar su labor de manera online, lo cual puede ser afectar su percepción propia de realización personal según Jackson & Maslach (1981)

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA: Tomando al objetivo general que buscaba determinar la relación entre Burnout y la motivación laboral en los docentes de instituciones educativas de Lima Metropolitana, se concluye que existe relación negativa y muy significativa ($p=0.001$ y $r_s= -0.970$).

SEGUNDA: Respecto al objetivo, Identificar el nivel de intensidad de Burnout en tiempos de pandemia Covid-19 en docentes de instituciones educativas de Lima Metropolitana, según el género, 2021, se concluye que nivel de Burnout en los docentes es alto, haciendo énfasis en las féminas con un 98.8% de ellas con un alto nivel a comparación de los varones con un 97.3%.

TERCERA: Con respecto al objetivo, identificar el nivel de motivación laboral en tiempos de pandemia Covid-19 en docentes de instituciones educativas de Lima Metropolitana, según el género. 2021, se concluye que el nivel de motivación laboral es bajo, haciendo énfasis en los varones con un 61.3% de ellas con un alto nivel a comparación de las féminas con un 63%.

CUARTA: En cuanto al objetivo, determinar la relación entre la dimensión Cansancio emocional de Burnout con la motivación laboral en los docentes de instituciones educativas de Lima Metropolitana, se concluye que existe relación negativa y muy significativa ($p=0.001$ y $r_s= -0.780$).

QUINTA: Para el objetivo, determinar la relación entre la dimensión Despersonalización de Burnout con la motivación laboral, se concluye que existe relación negativa y muy significativa ($p= 0.001$ y $r_s= -0.732$).

SEXTA: Mientras para el objetivo, determinar la relación entre la dimensión Realización personal de Burnout con la motivación laboral, se concluye que existe relación negativa y muy significativa ($p= 0.001$ y $r_s= -0.837$).

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Considerando los resultados, se recomienda abordar temáticas de estudio relacionados al entorno laboral desde un punto de vista psicológico, a nivel causal explicativo.

SEGUNDA: Se recomienda a la sociedad académica proponer programas de intervención para abordar el estado anímico y psicológico de los docentes, debido a los bajos niveles de motivación laboral hallados.

TERCERA: A las instituciones educativas se recomienda proponer estrategias preventivo promocionales de atención al docente que permitan abordar los indicadores de burnout.

CUARTA: Incorporar estrategias de intervención sobre la motivación laboral docente, considerando el entorno de pandemia y confinamiento social, bajo un trabajo remoto.

QUINTA: Realizar estudios con otros grupos etarios y considerando otros factores sociodemográficos que brinden mejores descripciones en sus resultados, tales como sexo, nivel socioeconómico.

REFERENCIAS

- Argimon Pallas, J.M. y Jimenez Villa, J. (2019). *Métodos de Investigación clínica y epidemiológica*. Barcelona, España: Elsevier. <https://books.google.com.pe>
- Arias Gómez, J., Villasis Keever, M.A., Miranda Novales, M. G. (2016). *El protocolo de investigación III: La población de estudio*. Revista Alergia México, 63(2), 201-206. <https://www.redalyc.org>
- Bohé, S. L. (2020). *Indicadores de la presencia del Burnout en docentes de una escuela secundaria rosarina durante el periodo de aislamiento decretado a raíz de la pandemia Covid-19: Propuesta de intervención para neutralizar dicha situación* (tesis de pregrado). Universidad Abierta Interamericana, Rosario, Argentina. Recuperado de <http://repositorio.uai.edu.ar/>
- Bouverie Harley, J. P. y García Montero, R. A. (2017). *Motivación laboral y Burnout en el personal de la Escuela de Aviación Civil del Perú* (tesis de pregrado). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú. Recuperado de <http://repositorio.usil.edu.pe/>
- Bosco, F. A., Aguinis, H., Singh, K., Field, J. G. y Pierce, C. A. (2014). *Correlational effect size benchmarks*. Journal of Applied Psychology, 100(2). <https://dx.doi.org/10.1037/a0038047>
- Carlin, Maicon (2014). *El Burnout: Comprensión del pasado, análisis del presente y perspectivas de futuro*. Barcelona, España: Wanceulen S.L. <https://books.google.com.pe>
- Carrillo Béjar J. L. (2020). *Burnout y satisfacción laboral en docentes con trabajo remoto de una institución educativa privada* (tesis de pregrado). Universidad Señor de Sipán, Moquegua, Perú. Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/>
- Celio Pillaca, J. (2021). *Burnout y satisfacción con la vida en docentes que realizan clases virtuales en un contexto de pandemia por covid-2019*. PURIQ, 3(1), 185-212. doi: 10.37073/puriq.3.1.142
- Código de ética en investigación de la Universidad Cesar Vallejo. Resolución de consejo universitario N°0126-2017. 23 de mayo, 2017 (Perú).

- Código de ética del Colegio y deontología [CPsP]. Ley 30702 de 2017. 16 de julio de 2018 (Perú).
- Colpsic (2016). *Deontología y biótica del ejercicio de la psicología en Colombia*. Bogotá, Colombia: El manual moderno. <https://books.google.com.pe>
- CONCYTEC (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológico-Reglamento RENACYT*. Perú. <https://portal.concytec.gob.pe>
- De la Rosa, L. C. (2020). *Motivación de los docentes del nivel inicial en la crisis generada por el Covis-19 en la Red 6 -Ugel 6* (tesis de posgrado). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/>
- Díaz Rodríguez M. (2019). *Estadística inferencial aplicada*. Barranquilla, Colombia: Universidad del norte. <http://books.google.com.pe>
- El Sahili González, F. (2018). *Burnout: Consecuencias y soluciones*. Ciudad de México, México: El Manual Moderno. <https://books.google.com.pe>
- Escardó, V. (2020). *Burnout: Cuidado de cuidadores; dispositivos grupales y técnicas de intervención*. Buenos Aires, Argentina: Noveduc.
- Fabregues, Sergi, Meneses, Julio, Rodríguez Gómez, David y Pare, M. (2016). *Técnicas de investigación social y educativa*. Barcelona, España: UOC. <https://books.google.com.pe>
- Franco, J., Vélez, F. y López, H. (2018). *La motivación docente y su repercusión en la calidad educativa: Estudio de caso*. Revista de Pedagogía, 39(105), 151-172. Recuperado de <http://saber.ucv.ve/>
- Galindo, Domínguez, Héctor (2020). *Estadística para no estadísticos: Unagía básica sobre la metodología cuantitativa de trabajos académicos*. Madrid, España: 3Ciencias. <https://books.google.com.pe>
- Galeano M., María Eumelia (2020). *Diseño de proyectos en la investigación cualitativa*. Medellín, Colombia: Universidad Eafit. <https://books.google.com.pe>
- Gaviria Peña, C. y Márquez Fernández, C. (2019). *Estadística descriptiva y probabilidad*. Medellín, Colombia: Bonaventuriana. <https://books.google.com.pe>
- George, D. y Mallery, P. (2018). *BM SPSS Statistics 25 Step by Step*. Estados Unidos: Routledge. <https://books.google.com.pe>

- Giraldo Duque, Cesar Augusto (2021). *Actividades motivacionales que favorecen el incremento de la producción empresarial*. Revista Iberoamericana de contaduría, economía y administración, 10(19). <https://doi.org/10.23913/ricea.v10i19.158>
- Gil López, D., Martínez Cardeñas M. y Zapata Giraldo, M. (2015) *Relación Motivación y Burnout en docentes* (tesis de posgrado). Universidad de Manizales, Colombia. Recuperado de <http://ridum.umanizales.edu.co/>
- Gutierrez Roja, H. A. (2016). *Diseño de encuestas y estimación de parámetros*. Bogotá, Colombia: Ediciones de la U. <https://books.google.com.pe>
- Hernández Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*, Ciudad de México, México: Mc Graw Hill Educación. <https://www.amazon.com>
- Huilcapi Masa con, M. R., Castro López, G.A. y Jacote Lara, G. A. (2017). *Motivación: Las teorías y su relación en el ámbito empresarial*. Revista científica dominio de las ciencias, 3(2), 311-333. <https://dialnet.unirioja.es>
- Minedu (2017). *Resultados del Censo Educativo y Censo de DRE/UGEL*, Perú. <http://escale.minedu.gob.pe>
- Mondragón Barrera, Alejandra Mónica (2014). *Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia*. Movimiento científico, 8(1), 98-104. <https://dialnet.unirioja.es>
- Núñez Barria, N., Ruesta Yarleque, M., Gibes Mujica, E., Quezada Poican, E. y Trelles Pozo, L. (2017). *La motivación y el compromiso organizacional en los docentes de los programas especiales descentralizados de la Universidad Nacional de Piura*. PUCE, (109), 3-23. doi: 10.26807/recpuce.voi.109.243
- Organización Mundial de la Salud (2010). *Entornos laborales saludables: Fundamentos y modelo de la OMS*. World Health Organization, Ginevra, Suíza. <https://www.who.int/occupational-health/>
- Pairumani Aja copa, R. (2020). *APA: Guía de citas y referencias bibliográficas*. La Paz, Bolivia: Independently published. <https://www.amazon.com>
- Peña Esteras, Jesús, Chorot Raso, P. y Sandín Ferrero, B. (2018). *El Burnout en los docentes*. Sevilla, España: Ediciones Pirámide. <https://books.google.com.pe>

- Porter K., Villalobos P., Martínez G. y Tarasco M. (2015). *Introducción a la bioética*. Ciudad de México, México: Méndez editores. <https://www.amazon.com>
- Rivera Morales, A., Zabalza Beraza, M. A., Pérez Gómez, A., Lobato Fraile, C., Rebolledo Resendiz, N., Comas Rodríguez, O., Moya Ureta, C., Romero Barrios, A. y García Galiano de Rivas, L. (2020). *Reconstruyendo la educación superior a partir de la pandemia por Covid-19*. Ciudad de México, México: Urquinaza S.A. <https://books.google.com.pe>
- Romero Saldaña, Manuel (2016). *Pruebas de bondad de ajuste a una distribución normal*. Revista de Enfermería del Trabajo, 6(3), 105-114. <https://dialnet.unirioja.es>
- Salcedo Guerrero, H.L., Cárdenas Vásquez, Y.Y., Carita Chambi, L. M., y Ledesma Cuadros, M.J. (2020). *Burnout en docentes de un contexto de emergencia sanitaria*. Alpha Centaura, 1(3), 44-56. <https://journalalphacentauri.com/>
- Sanchez Narváez, F. (2020). *Burnout: Relación con otros trastornos*. Ciudad de México, México: México://books.google.com
- Shober, P., Bóer, C. y Schwartz, L.A. (2018). *Correlation Coefficients: Appropriate Use and Schwartz Analog*, 126(5). <https://doi.org/10.1213/ANE.0000000000002864>
- Rodríguez Gaona, J. (2018). *Burnout y motivación laboral en los docentes de la I.E. 031 Virgen del Carmen del distrito de la Cruz* (tesis de pregrado). Universidad Nacional de Tumbes. Perú. Recuperado de <http://repositorio.untumbes.edu.pe/>
- Tomsik R. (2019). *Comparaciones de poder Shapiro-Wilk, Kolmogórov-Smirnov y análisis Jarque Vera*. Revista Scholars Journal of Research in Mathematics and Computer Science, 3(3). <https://www.researchgate.net>
- Velázquez Perea, L. E. (2017). *Estadística descriptiva y probabilidad con Excel*. Puebla, México: Vell y Co. <https://books.google.com.pe>
- Ventura León, J.L. y Caycho, T. (2017). *El coeficiente omega: Un método alternativo para la estimación de la fiabilidad*. Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, 15(1), 625-627. <https://www.redalyc.org>

Vidal F., García J. (2009). *La motivación y el Burnout en los profesores*. Revista Internacional de Psicología del Desarrollo y la educación, 4(1), 11-17.
<http://www.redalyc.org/>

ANEXOS

Tabla 9

Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Ítems	Medida
Burnout	Según Jackson & Maslach (1981) Burnout es un trastorno tridimensional como reacción al estrés laboral	Síndrome que abarca dimensioe de cansancio emocional, despersonalización y realización, los cuales se miden a través de escalas	Cansancio emocional	1-2-3-6-8-13-14-16-20	Escala Likert 0 = Nunca. 1 = Pocas veces al año o menos. 2 = Una vez al mes o menos. 3 = Unas pocas veces al mes. 4 = Una vez a la semana. 5 = Unas pocas veces a la semana. 6 = Todos los días.
			Despersonalización	5-10-11-15-22	
			Realización Personal	4-7-9-12-17-18-19-21	
V2	V2	V2	V2	V2	
Motivación laboral	Según Gagné et al. (2010) la motivación laboral es la respuesta que satisface las necesidades de los individuos, para conseguir una mejor capacidad de autodeterminación de estos, es decir, si el trabajador desarrolla sus potencialidades, aumentara su compromiso y productividad en la organización	Estado interno que abarca dimensioe de desmotivación, regulación externa, regulación introyectada, regulación identificada y regulación intrínseca; los cuales se miden a través de escalas	Desmotivación	2, 15, 16	Escala Likert 1 = Totalmente de acuerdo 2 = De acuerdo 3 = Levemente de acuerdo 4 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 5 = Levemente en desacuerdo 6 = En desacuerdo 7 = Totalmente en desacuerdo
			Regulación externa	3, 8, 9, 10, 14, 17	
			Regulación introyectada	1, 5, 7, 19	
			Regulación identificada	4, 11, 18	
			Regulación intrínseca	6, 12, 13	

Prueba de normalidad

Tabla 10

Prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov para las dimensiones de las variables Burnout y motivación laboral.

	Estadístico	N	p
Burnout			
Cansancio emocional	0.096	156	.001
Despersonalización	0.083	156	.001
Realización personal	0.107	156	.000
Motivación laboral			
Desmotivación	0.065	156	.002
Regulación externa	0.102	156	.000
Regulación introyectada	0.108	156	.000
Regulación identificada	0.108	156	.000
Motivación intrínseca	0.083	156	.001

Nota: N=Tamaño de la muestra, p =significancia estadística, Estadístico = parámetro de distribución

En la tabla 16 se presentó los resultados de las dimensiones de Burnout: Cansancio emocional ($p=.001$), despersonalización ($p=.001$), realización personal ($p=.000$), es menor a 0.05; es decir, su distribución no es normal. También, en las dimensiones de motivación laboral: Desmotivación ($p=.002$), regulación externa ($p=.000$), regulación introyectada ($p=.000$), regulación identificada ($p=.000$), motivación intrínseca ($p=.001$), en estas dimensiones no existe distribución normal. Por ende, para la contestación de las hipótesis se usó la prueba no paramétrica de Rho de Spearman (r_s) (Tomsik, 2019).

Tabla 11

Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	Dimensiones	Ítems	Medida			
¿Cuál es la relación entre Burnout y Motivación Laboral en tiempo de pandemia Covid-19 en docentes de instituciones educativas de Lima Metropolitana?	<p>General Determinar la relación que existe entre Burnout y motivación laboral en tiempos de pandemia Covid-19 en docentes de instituciones educativas de Lima Metropolitana</p> <p>Específicos O1: Identificar el nivel de intensidad de Burnout en tiempos de pandemia Covid-19 en docentes de instituciones educativas de Lima Metropolitana, según el Sexo</p> <p>O2: Identificar el nivel de motivación laboral en tiempos de pandemia Covid-19 en docentes de instituciones educativas de Lima Metropolitana, según el Sexo</p> <p>O3 Identificar el nivel de motivación laboral en tiempos de pandemia Covid-19 en docentes de instituciones educativas de Lima Metropolitana, según el Sexo</p> <p>O4: Determinar la relación que existe entre las dimensiones de Burnout (cansancio emocional, despersonalización y realización personal) y la motivación laboral en tiempos de pandemia Covid-19, en docentes de instituciones educativas de Lima Metropolitana</p>	<p>General Existe relación entre Burnout y motivación laboral en tiempos de pandemia Covid-19 en docentes de instituciones educativas de Lima Metropolitana</p> <p>Específicos H1: Existe relación entre cansancio emocional y motivación laboral en tiempos de pandemia Covid-19 en los docentes de instituciones educativas de Lima Metropolitana</p> <p>H2: Existe relación entre la despersonalización y motivación laboral en tiempos de pandemia Covid-19 en los docentes de instituciones educativas de Lima Metropolitana</p> <p>H3: Existe relación entre realización personal y motivación laboral en tiempos de pandemia Covid-19 en los docentes de instituciones educativas de Lima Metropolitana</p>	Burnout	Cansancio emocional	1-2-3-6-8-13-14-16-20	Escala Likert			
				Despersonalización	5-10-11-15-22				
				Realización Personal	4-7-9-12-17-18-19-21				
			V2	V2	V2	Motivación laboral	Desmotivación	2, 15, 16	Escala Likert
							Regulación externa	3, 8, 9, 10, 14, 17	
							Regulación introyectada	1, 5, 7, 19	
							Regulación identificada	4, 11, 18	
							Regulación intrínseca	6, 12, 13	



Burnout y Motivación Laboral en Tiempos de Pandemia COVID-19 en Docentes de Instituciones Educativas de Lima Metropolitana

*Obligatorio

Este estudio está realizado por dos bachilleres en psicología de la Universidad César Vallejo, con el objetivo de determinar la relación entre síndrome de burnout y motivación laboral. Para ello se requiere su participación, la misma que será voluntaria, lo cual no implicará beneficio ni perjuicio personal. Su participación es anónima, asimismo, la información que brinde se mantendrá en estricta confidencialidad. Los resultados serán utilizados únicamente para el presente estudio. El cuestionario va dirigido a Docentes de Instituciones Educativas de Lima Metropolitana.





Burnout y Motivación Laboral en Tiempos de Pandemia COVID-19 en Docentes de Instituciones Educativas de Lima Metropolitana

ESCALA DE MOTIVACIÓN EN EL TRABAJO R-MAWS

A continuación se muestran proposiciones relacionadas a los motivos por los que usted se desempeña en su trabajo en general. Para cada uno de los 19 enunciados, indique por favor, en qué medida la proposición corresponde actualmente a uno de los motivos por los que usted se encuentra realizando su trabajo.

Marque con una (X) la letra de su elección y trate de contestar de acuerdo al enunciado que mejor refleje su punto de vista. No existen respuestas correctas ni incorrectas. Las opciones de respuesta son las siguientes:

- 1: Totalmente de acuerdo
- 2: De acuerdo
- 3: Levemente de acuerdo
- 4: Ni de acuerdo ni desacuerdo
- 5: Levemente en desacuerdo
- 6: En desacuerdo
- 7: Totalmente en desacuerdo

Atrás

Siguiente

NOMBRE Y APELLIDOS:

FECHA:

Indique en qué medida el enunciado corresponde actualmente a una de las razones por las que usted está haciendo su trabajo.
Coloque una ASPA (x) sobre la letra de su elección, y trate de contestar sin consultar a otra persona y de acuerdo al enunciado que mejor lo describa. No existen respuestas correctas o incorrectas

Edad :
Ocupación:
Sexo : (F) - (M)
Puesto :

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Levemente de acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Levemente en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
-----------------------	------------	----------------------	--------------------------------	-------------------------	---------------	--------------------------

¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general?	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Levemente de acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Levemente en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1. Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo.							
2. Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.							
3. Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)							
4. Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.							
5. Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.							
6. Porque me divierto haciendo mi trabajo.							
7. Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.							
8. Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.							
9. Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)							
10. Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)							
11. Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en el trabajo.							
12. Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.							
13. Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.							
14. Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.							
15. No me esfuerzo porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.							
16. No sé, por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.							
17. Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.							
18. Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.							
19. Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.							

Determinación del Síndrome de Burnout	Nunca	Pocas veces al año	Una vez al mes	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días
<ol style="list-style-type: none"> 1. Me siento emocionalmente defraudado de mi trabajo 2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado 3. Cuando me levanto en la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado 4. Siento que puedo comunicarme fácilmente con las personas que tengo que relacionarme con el trabajo 5. Siento que estoy tratando a algunos de mis subordinados como si fueran objetos impersonales 6. Siento que tratar todo el día con personas me cansa 7. Siento que trato, con mucha efectividad, los problemas de las personas a las que tengo que atender 8. Siento que mi trabajo me está desgastando 9. Siento que estoy influyendo en la vida de otras personas a través de mi trabajo 10. Siento que mi trato con la gente es más duro 11. Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente 12. Me siento muy enérgico en mi trabajo 13. Me siento frustrado por mi trabajo 14. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo 15. Siento indiferencia ante el resultado del trabajo de las otras personas 16. Siento que trabajar con la gente me cansa 17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en el trabajo 18. Me siento estimulado después de haber trabajado estrechamente 19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo 20. Me siento como si estuviera en el límite de mis posibilidades 21. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada 22. Me parece que mis subordinados me culpan de algunos de sus problemas 							



Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, RUIZ MALDONADO BLANCA VICTORIA, MEDINA RUIZ DAVID ALEXANDRO estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Burnout y Motivación Laboral en Tiempos de Pandemia Covid-19 en Docentes de Instituciones Educativas de Lima Metropolitana, 2021", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
RUIZ MALDONADO BLANCA VICTORIA DNI: 08027301 ORCID 0000-0003-1156-2183	Firmado digitalmente por: BRUIZM01 el 30-05-2021 16:18:45
MEDINA RUIZ DAVID ALEXANDRO DNI: 44296985 ORCID 0000-0001-8519-5457	Firmado digitalmente por: DMEDINAR01 el 30-05- 2021 16:54:02

Código documento Trilce: INV - 0207490