UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN
Enrique Guzmán y Valle

Alma Máter del Magisterio Nacional

ESCUELA DE POSGRADO

Tesis

Influencia del Burnout Laboral en la Motivación para las Tareas Profesionales de Docentes del Nivel Secundaria de la Enseñanza Pública

Presentada por

Edith Maritza SANCHEZ MENDOZA

ASESOR

Juan Carlos VALENZUELA CONDORI

Para optar al Grado Académico de Maestro en Ciencias de la Educación con mención en Evaluación y Acreditación de la Calidad Educativa

Lima – Perú

2022

Influencia del Burnout Laboral en la Motivación para las Tareas Profesionales de Docentes del Nivel Secundaria de la Enseñanza Pública

A Dios, por permitirme llegar hasta aquí, dándome la sabiduría y fuerza para alcanzar toda meta que me propongo.

A mi hijo Jared por ser mi principal fuente de motivación y ganas de seguir adelante.

A mi esposo Félix, por ser mi respaldo, mi compañero y amigo en todo momento.

A la memoria de Luis Solano Caso, quien en vida fue como un padre para mí.

A todos mis familiares y amigos que me estiman y confían mucho en mí.

A la Iglesia Roca de Salvación por brindarme la fe, la perseverancia

y los valores cristianos para ser una mejor persona.

Reconocimientos

Quiero expresar mi sincero agradecimiento a mi asesor de tesis por su contribución metodológica y práctica que posibilitaron el desarrollo del trabajo académico que presento. Agradezco asimismo al profesorado de las Instituciones Educativas Públicas “Peruano Canadiense”, “Elías Aguirre”, “Solidaridad Peruano Alemania” y “Perú Valladolid” del distrito de San Juan de Miraflores por el profesionalismo con que participó en el trabajo de campo.

Tabla de Contenidos

Carátula i

Título ii

Dedicatoria iii

Reconocimientos iv

Tabla de Contenidos v

Lista de Tablas viii

Lista de Figuras x

Resumen xi

Abstract xii

Introducción xiii

Capítulo I. Planteamiento del Problema 1

1.1 Determinación del Problema 1

1.2 Formulación del Problema 3

1.2.1 Problema general 3

1.2.2 Problemas específicos. 3

1.3 Objetivos 4

1.3.1 Objetivo general 4

1.3.2 Objetivos específicos. 4

1.4 Importancia y Alcance de la Investigación. 5

1.5 Limitaciones de la Investigación 6

Capítulo II. Marco Teórico 7

2.1 Antecedentes del Estudio 7

2.1.1 Antecedentes nacionales. 7

2.1.2 Antecedentes internacionales. 10

2.2 Bases Teóricas 13

2.2.1 Burnout laboral 13

2.2.2. Motivación 19

2.3 Definición de Términos Básicos 26

Capítulo III. Hipótesis y Variables 29

3.1 Hipótesis 29

3.1.1 Hipótesis general 29

3.1.2 Hipótesis específicas. 29

3.2 Variables 30

3.2.1 Variable 1: Burnout laboral 30

3.2.2 Variable 2: Motivación para las tareas profesionales. 31

3.3 Operacionalización de Variables. 32

Capítulo IV. Metodología 33

4.1 Enfoque de Investigación 33

4.2 Tipo de Investigación 33

4.3 Diseño de Investigación 33

4.4 Población y Muestra 34

4.4.1 Población 34

4.4.2 Muestra 34

4.5 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información 35

4.5.1 Instrumentos de Investigación. 35

4.6 Tratamiento Estadístico 37

4.7 Procedimiento 37

Capítulo V. Resultados 39

5.1 Validación y Confiabilidad de los Instrumentos 39

5.1.1 Validación de los instrumentos. 39

5.1.2 Confiabilidad de los instrumentos..... 43

5.2 Presentación y Análisis de los Resultados 50

5.2.1 Resultados descriptivos de las variables. 50

5.2.2 Contrastación de hipótesis 52

5.3 Discusión 64

Conclusiones 70

Recomendaciones 72

Referencias..... 73

Apéndices..... 79

Apéndice A. Ficha Técnica de Burnout Laboral..... 80

Apéndice B. Ficha Técnica de Motivación en Tareas Profesionales de Profesores. 81

Apéndice C. Escala de Motivación para Tareas Profesionales de Profesores 82

Apéndice D. Escala de Burnout Laboral..... 87

Apéndice E. Formato de Juicio de Expertos de Burnout Laboral..... 88

Apéndice F. Validez de Contenido de Burnout Laboral de Profesores 89

Apéndice G. Formato de Juicio de Expertos de Motivación para Tareas Profesionales .. 91

Apéndice H. Validez de Contenido de la Escala de Motivación para las Tareas Profesionales del Profesorado..... 92

Lista de Tablas

Tabla 1. Resumen de las Diferencias entre Depresión y Burnout…… 18

Tabla 2. Diferencias entre Burnout y Estrés Laboral……...… 19

Tabla 3. Operacionalización de las Variables……...…….…… 32

Tabla 4. Población……..… 34

Tabla 5. Muestra Estratificada…… 35

Tabla 6. Acuerdos y Desacuerdos de los Jueces para la Validación de la Escala de Desgaste Ocupacional del Profesorado mediante el Coeficiente V de Aiken……. 41

Tabla 7. Acuerdos y Desacuerdos de los Jueces para la Validación de la Escala de Motivación para las Tareas Profesionales del Profesorado mediante el Coeficiente V de Aiken……. 42

Tabla 8. Análisis de Ítems y Confiabilidad de Motivación Intrínseca…..……..… 45

Tabla 9. Análisis de Ítems y Confiabilidad de Motivación Identificada…..…..… 45

Tabla 10. Análisis de Ítems y Confiabilidad de Motivación Incorporada.……. 46

Tabla 11. Análisis de Ítems y Confiabilidad de Motivación Externa.…… 46

Tabla 12. Análisis de Ítems y Confiabilidad de Desmotivación.…… 47

Tabla 13. Análisis Generalizado de la Escala de Motivación para las Tareas Profesionales……... 47

Tabla 14. Análisis de Ítems y Confiabilidad del Agotamiento……..…… 48

Tabla 15. Análisis de Ítems y Confiabilidad de Insatisfacción de Logro……..… 49

Tabla 16. Análisis Generalizado de la Escala de Desgaste Ocupacional del Profesorado……. 49

Tabla 17. Escala de Motivación para las Tareas Profesionales…… 51

Tabla 18. Niveles de Motivación para las Tareas Profesionales…… 51

Tabla 19. Escala de Burnout Laboral Docente……..…… 52

Tabla 20. Niveles de Bornout Laboral Docente.....52

Tabla 21. Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov de Motivación para las Tareas Profesionales……. 54

Tabla 22. Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov para las Tareas Profesionales…….. 54

Tabla 23. Correlación Bornout Laboral y Motivación para Tareas Profesionales del Profesorado…….. 56

Tabla 24. Correlación Bornout Laboral y Motivación Intrínseca……... 58

Tabla 25. Correlación Bornout Laboral y Motivación Identificada……..... 59

Tabla 26. Correlación Bornout Laboral y Motivación Incorporada……..... 60

Tabla 27. Correlación Bornout Laboral y Motivación Externa 62

Tabla 28. Correlación Bornout Laboral y Desmotivación.....63

Lista de Figuras

Figura 1. Estructura Motivacional.....22

Resumen

La presente tesis reporta una investigación realizada sobre la influencia del Burnout laboral sobre la Motivación en las tareas profesionales del profesorado de cuatro instituciones educativas públicas del distrito de San Juan de Miraflores. La muestra al azar estratificada estuvo constituida por 154 profesores. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, fue de tipo aplicado empírico, con metodología correlacional, y diseño transeccional no experimental. Se aplicaron para la recolección de información la Escala de Desgaste Ocupacional de Profesores y el Work Tasks Motivation Scale for Teachers. La validez de contenido y confiabilidad de dichos instrumentos se corroboraron respectivamente con el coeficiente de validez de Aiken y el coeficiente Alfa de Crobach. Los datos recolectados se procesaron con la escala de estanones para los niveles cualitativos de las variables estudiadas, y con la prueba estadística paramétrica correlación de Pearson (r) para la evaluación de la hipótesis general y de las hipótesis específicas. Los resultados evidenciaron la existencia de una influencia negativa y moderada del burnout laboral docente sobre la motivación para las tareas profesionales del profesorado de las instituciones educativas estudiadas, así como sobre la motivación identificada y la motivación incorporada para las tareas profesionales del profesorado participante, mientras que influyó de manera negativa alta en la motivación intrínseca para las tareas docentes. Por otra parte, se observó una influencia positiva alta del burnout laboral sobre la motivación externa y la desmotivación para las tareas profesionales enraizada en el profesorado de las instituciones educativas “Peruano Canadiense”, “Elías Aguirre”, “Solidaridad Peruano Alemania” y “Perú Valladolid” de San Juan de Miraflores. Los hallazgos resultaron estadísticamente significativos a un nivel de probabilidad de p=0,05.

Palabras clave: Burnout laboral docente, Motivación en las tareas profesionales.

Abstract

This thesis reports research on the influence of the Labor Burnout on Motivation in the professional tasks of the faculty of four public educational institutions in the district of San Juan de Miraflores. The randomized stratified sample consisted of 154 teachers. The research had a quantitative approach, was empirical applied type, with correlal methodology, and non-experimental transsectal design. The Teacher Occupational Wear Scale and the Work Tasks Motivation Scale for Teachers were applied for information collection. The validity of content and reliability of these instruments were corroborated respectively by the Aiken validity coefficient and the Crobach Alpha coefficient. The collected data were processed with the stanone scale for the qualitative levels of the variables studied, and with the Pearson correlation parametric statistical test (r) for the evaluation of the general hypothesis and specific hypotheses. The results showed the existence of a negative and moderate influence of the teaching work burnout on the motivation for the professional tasks of the teachers of the educational institutions studied, as well as on the identified motivation and the built-in motivation for the professional tasks of the participating teachers, while it negatively influenced in a high negative way the intrinsic motivation for teaching tasks. On the other hand, there was a high positive influence of the labor burnout on external motivation and demotivation for professional tasks rooted in the teachers of the educational institutions "Peruano Canadiense", "Elías Aguirre", "Solidaridad Peruano Alemania" and "Peru Valladolid" of San Juan de Miraflores. The findings were statistically significant at a probability level of p.0.05.

Keywords: Teacher work burnout, Motivation in professional tasks.

Introducción

La presente tesis investigó la influencia del burnout laboral sobre la motivación en las tareas profesionales del profesorado de instituciones educativas del distrito de San Juan de Miraflores durante el año 2019. Su contenido abarca diversos aspectos que están estructurados conforme al protocolo de la EPG para las investigaciones cuantitativas.

En el capítulo primero se abarca el planteamiento del problema general de investigación así como de los específicos, la formulación de los objetivos de investigación, y el señalamiento de la importancia, alcances y limitaciones de la investigación.

En el segundo capítulo se refiere el marco teórico con los antecedentes de investigaciones previas más recientes y relevantes sobre el burnt laboral y la motivación para las tareas profesionales docente en el periodo 2018-2020, y el inventario teórico de diversos aspectos relacionados con ambas variables, así como a las definiciones conceptuales de los términos básicos de la investigación.

En el tercer capítulo se presenta la formulación de la hipótesis general y de las específicas, la definición conceptual de cada variable investigada, y la respectiva matriz de operacionalización de las variables de estudio,

En el cuarto capítulo se alude al enfoque y tipo de investigación, el diseño pertinente, la determinación de la población y el tamaño de la muestra respectiva, la afijación muestral de los profesores participantes y el procedimiento respectivo.

En el quinto capítulo brinda información sobre los instrumentos estandarizados seleccionados para la recolección de datos, la replicación de la validez de contenido y confiabilidad de los mismos, el tratamiento estadístico de los datos resultantes del trabajo de campo y el procesamiento de las relaciones entre el desgaste profesional docente y la motivación laboral, y, el análisis de los resultados muestrales con el test de significancia estadística, culminando con la discusión de los hallazgos obtenidos.

La tesis, finalmente, formula las conclusiones que se derivan de la investigación realizada, propone algunas recomendaciones, presenta las referencias según la normatividad vigente de la APA, y consigna los apéndices pertinentes.

Capítulo I. Planteamiento del Problema

1.1 Determinación del Problema

La educación es una de las profesiones, según anotaban Menghi, Rodríguez y Oñate (2019), que como la medicina y la enfermería, presentan mayores riesgos psicosociales. En las dos últimas décadas del siglo XX, la Organización Internacional del Trabajo proporcionó información acerca del trabajo docente como expuesta al riesgo de sufrir de agotamiento físico y mental, y subrayaba que el estrés crónico resultaba ser una de los motivos decisivos para el abandono de la labor docente.

El desgaste profesional en el docente, según acreditaron muchas investigaciones previas referidas por Menghi y colaboradores, puede generarse por una multiplicidad de factores tales como las nuevas demandas exigidas por las políticas educativas, modificaciones introducidas en el rol docente, escaso estatus social, las interacciones con los alumnos y/o los colegas de profesión, la índole de las relaciones con las autoridades educativas, etc. Este conjunto de diferentes condicionantes del trabajo del profesorado y los recursos personales que dispone para afrontarlos pueden pavimentar la vía para la aparición y desarrollo del síndrome de desgaste laboral o burnout.

El Burnout se refiere a la descripción de una situación de total agotamiento o fatiga. Es un estado de desgaste físico, mental y emocional que puede trae como consecuencia, entre otras cosas, el absentismo laboral, el abandono del puesto de trabajo o la incapacidad total para volver a trabajar. Según quien introdujo el término en el ámbito clínico y académico, la presencia del burnout laboral puede conllevar la extinción de la motivación o el incentivo, especialmente allí donde la dedicación a un objetivo o a una relación fracasa en conseguir los resultados esperados (Freudenberger, 1974; citado por Gallado-López et al., 2019).

Empero, así como se puede advertir factores que operan como predictores del desgaste laboral docente, así también se puede observar que éste funciona como un antecedente de múltiples situaciones susceptibles de ser desencadenadas por la activación de dicho desgaste. En efecto, el burnout docente incide, según está documentado, en los resultados del trabajo docente, la satisfacción con el trabajo, el engagement con la organización educativa, etc. Sin embargo, hay una entre ellas en la que se advierte su efecto casi automático, la motivación en el trabajo docente. La variable motivación, según es sabido, al tener un rol fundamental en contextos organizacionales, permite comprender las razones por las cuales los trabajadores realizan su trabajo y persisten en la realización de ciertas tareas, más si trata de la motivación por la enseñanza que es la que alienta el ethos de la labor docente: un profesorado insatisfecho con su trabajo en las aulas, con la sensación de sentir despersonalización en sus interacciones con los diferentes actores del proceso enseñanza-aprendizaje, y que además se sienta cansado emocionalmente, difícilmente se sentiría motivado para darle continuidad a la vocación de enseñar.

La concatenación entre las variables burnout laboral y motivación en las tareas profesionales docentes resulta, entonces, evidente, así como su pertinencia en el ámbito de la gestión de instituciones educativas: el desgaste laboral atenúa los niveles de la motivación por la docencia y esta afecta el desempeño docente y los comportamientos organizacionales, en una espiral cíclica.

Es por eso que se la planteó como problemática de investigación de la presente tesis, habiéndose seleccionado para tal efecto indagarlo entre el profesorado de instituciones educativas localizadas en el distrito de San Juan de Miraflores.

1.2 Formulación del Problema

1.2.1 Problema general.

PG. ¿Qué relación existe entre el burnout laboral y la motivación para las tareas profesionales del profesorado de las instituciones educativas “Peruano Canadiense”, “Elías Aguirre”, “Solidaridad Peruano Alemania” y “Perú Valladolid” del distrito de San Juan de Miraflores durante el año 2019?

1.2.2 Problemas específicos.

PE1: ¿Qué relación existe entre el burnout laboral y la motivación intrínseca para las tareas profesionales el trabajo del profesorado de las instituciones educativas públicas “Peruano Canadiense”, “Elías Aguirre”, “Solidaridad Peruano Alemania” y “Perú Valladolid” del distrito de San Juan de Miraflores durante el año 2019?

PE2: ¿Qué relación existe entre el burnout laboral y la motivación identificada para las tareas profesionales el trabajo del profesorado de las instituciones educativas públicas “Peruano Canadiense”, “Elías Aguirre”, “Solidaridad Peruano Alemania” y “Perú Valladolid” del distrito de San Juan de Miraflores durante el año 2019?

PE3: ¿Qué relación existe entre el burnout laboral y la motivación incorporada para las tareas profesionales el trabajo del profesorado de las instituciones educativas públicas “Peruano Canadiense”, “Elías Aguirre”, “Solidaridad Peruano Alemania” y “Perú Valladolid” del distrito de San Juan de Miraflores durante el año 2019?

PE4: ¿Qué relación existe entre el burnout laboral y la motivación externa para las tareas profesionales del profesorado de las instituciones educativas públicas “Peruano Canadiense”, “Elías Aguirre”, “Solidaridad Peruano Alemania” y “Perú Valladolid” del distrito de San Juan de Miraflores durante el año 2019?

PE5: ¿Qué relación existe entre el burnout laboral y la desmotivación para las tareas profesionales del profesorado de las instituciones educativas públicas “Peruano

Canadiense", "Elías Aguirre", "Solidaridad Peruano Alemania" y "Perú Valladolid" del distrito de San Juan de Miraflores durante el año 2019?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general.

OG: Determinar la forma y significancia de la relación existente entre el burnout laboral y la motivación para las tareas profesionales del profesorado de las instituciones educativas públicas "Peruano Canadiense", "Elías Aguirre", "Solidaridad Peruano Alemania" y "Perú Valladolid" del distrito de San Juan de Miraflores durante el año 2019.

1.3.2 Objetivos específicos.

OE1: Dilucidar la forma y significancia estadística de la relación existente entre el burnout laboral y la motivación intrínseca para las tareas profesionales del profesorado de las instituciones educativas públicas "Peruano Canadiense", "Elías Aguirre", "Solidaridad Peruano Alemania" y "Perú Valladolid" del distrito de San Juan de Miraflores durante el año 2019.

OE2: Esclarecer la forma y significancia estadística de la relación existente entre el burnout laboral y la motivación identificada para las tareas profesionales del profesorado de las instituciones educativas públicas "Peruano Canadiense", "Elías Aguirre", "Solidaridad Peruano Alemania" y "Perú Valladolid" del distrito de San Juan de Miraflores durante el año 2019.

OE3: Explicitar la forma y significancia estadística de la relación existente entre el burnout laboral y la motivación incorporada para las tareas profesionales del profesorado de las instituciones educativas públicas "Peruano Canadiense", "Elías Aguirre", "Solidaridad Peruano Alemania" y "Perú Valladolid" del distrito de San Juan de Miraflores durante el año 2019.

OE4: Explicitar la forma y significancia estadística de la relación existente entre el burnout laboral y la motivación externa para las tareas profesionales del profesorado de las instituciones educativas públicas “Peruano Canadiense”, “Elías Aguirre”, “Solidaridad Peruano Alemania” y “Perú Valladolid” del distrito de San Juan de Miraflores durante el año 2019.

OE5: Explicitar la forma y significancia estadística de la relación existente entre el burnout laboral y la desmotivación para las tareas profesionales del profesorado de las instituciones educativas públicas “Peruano Canadiense”, “Elías Aguirre”, “Solidaridad Peruano Alemania” y “Perú Valladolid” del distrito de San Juan de Miraflores durante el año 2019.

1.4 Importancia y Alcance de la Investigación.

Importancia:

La importancia de esta investigación reside en que permite dar a conocer diagnósticos veraces y confiables sobre cuestiones tan importantes para las organizaciones educativas públicas como el burnout laboral y la motivación para las tareas profesionales de quienes trabajan en ellas. Con dicha información se puede mejorar la dinámica de trabajo de los mismos, así como de manera institucional, y de esta manera se pueden optimizar tanto los procesos administrativos, como la gestión de recursos humanos y los procesos de enseñanza-aprendizaje en las instituciones públicas donde se realizó la investigación. Por otra parte, con la información pertinente también se pueden diseñar políticas institucionales que sinceradas en los aspectos investigados contribuyan a la calidad del proceso de enseñanza y del producto educativo.

Alcance:

La presente investigación aporta información actualizada y significativa que permita a todos los involucrados en la gestión tomar las decisiones pertinentes sobre el proceso de

enseñanza-aprendizaje. Esto proporciona una medida del impacto social de los resultados obtenidos: su generalización puede efectuarse a otras instituciones públicas de similares características a las investigadas, lo que expande su alcance más allá de los atingentes a la población de la cual se extrajo la muestra estudiada.

1.5 Limitaciones de la Investigación

La investigación realizada tiene varias fortalezas (instrumentos diseñados ex profeso para medir las variables seleccionadas en el profesorado, el uso de procedimientos aceptados por la comunidad científica para evaluar los niveles cualitativos de las variables y la validez de contenido de los instrumentos aplicados, etc.) , sin embargo, también presenta ciertas limitaciones. En primer, la ausencia de un examen sobre las diferencias existentes entre el profesorado de las cuatro instituciones educativas ya sea en cuanto a la relación del burnout laboral y de la motivación en el trabajo profesional docente, así como respecto a cada una de las variables integrantes de la problemática investigada. En segundo lugar, se abordó además de la confiabilidad, la validez de contenido de los instrumentos de recolección de información, quedando pendiente la corroboración de la validez factorial de los mismos. Y, por último, a pesar de ser instituciones educativas estudiadas de San Juan de Miraflores, los resultados deben ser ponderados con precaución en la eventualidad de intentar generalizarlos a otras instituciones educativas del mismo distrito.

Capítulo II. Marco Teórico

2.1 Antecedentes del Estudio

En la elaboración de los antecedentes de la problemática de investigación seleccionada, se han consultado diversos repositorios universitarios institucionales, revistas científicas y publicaciones periódicas. En toda esta revisión documentaria se trató de localizar problemáticas investigadas idénticas o similares a la del presente proyecto. Sin embargo, con una que otra excepción la gran mayoría de la producción académica ha investigado por separado cada una de las variables integrantes de nuestra problemática de investigación, y en relación con variables muy disímiles, y con diferentes instrumentos de recolección de datos.

Por eso, la sección de antecedentes, nacionales o internacionales, se ha construido con aquellas investigaciones empíricas, de enfoque cuantitativo o cualitativo, que más se aproximen a lo que se plantea indagar. El periodo de tiempo de los trabajos y estudios recuperados se inscribe en la acotación del Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad al respecto, que sugiere una antigüedad reciente que se puede extender a cinco años de haber sido elaborado el insumo examinado (Resolución N°.3468-2019-R-UNE, p.35).

2.1.1 Antecedentes nacionales.

Rojas (2019) en *Relación entre el desgaste ocupacional y el engagement en docentes de instituciones educativas privadas. Distrito de Víctor Larco*, reportó un estudio elaborado con el propósito de esclarecer la relación entre el desgaste ocupacional y el engagement en una muestra no probabilística de 292 profesores de los tres niveles educativos de colegios particulares de la UGEL N°03 del distrito Víctor Larco Herrera, en Trujillo. La información se recolectó con la aplicación de la Escala de Desgaste Ocupacional y la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo. La evaluación de los datos

se hizo con tablas de frecuencias y porcentajes, y el coeficiente Rho de Spearman. Los resultados indicaron la existencia de una relación negativa prácticamente nula según los estándares más conocidos en la comunidad internacional (Rho = - 0,06) entre las variables investigadas en el profesorado encuestado, así como entre el desgaste ocupacional docente y las dimensiones vigor, absorción y dedicación del engagement laboral: -0.01, -0,02, y -0,11. Asimismo, mostraron que el nivel del desgaste docente en el trabajo era bajo, mientras que el nivel medio de engagement laboral prevalecía en el profesorado encuestado.

Arias, Huamani & Ceballos (2019) en *Síndrome de Burnout en profesores de escuela y universidad: un análisis psicométrico y comparativo en la ciudad de Arequipa*, reportaron un estudio en el que analizaron de modo comparativo los síntomas del burnout en un muestra de 413 profesores seleccionados intencionalmente (282 profesores pertenecían a 8 instituciones educativas de distintos niveles educativos (3,2% eran del nivel de educación inicial, el 4,3% del nivel de educación primaria, el 21,3% del nivel de educación secundaria, y el 71,3% sin precisar el nivel donde enseñaba), y 131 profesores procedían de una universidad arequipeña. Se recolectó información sociodemográfica (edad, sexo, ocupación, estado civil y nivel de enseñanza) y se aplicó la versión del Inventario de Burnout de Maslach, previamente analizada psicométricamente. En lo que respecta al estudio comparativo, los datos se analizaron con la t de Student, el coeficiente de Cohen y la ANOVA de un factor. Los resultados mostraron que existían diferencias significativas en función del sexo, el estado civil y el nivel de enseñanza de los profesores, apreciándose mayores niveles de agotamiento en las profesoras de nivel escolar y niveles moderados de despersonalización en los profesores universitarios.

Romero (2019) en *Empatía y síndrome de desgaste profesional (Burnout) en docentes de educación básica regular de Lima Metropolitana,* reportó una investigación

cuantitativa básica de alcance correlacional que tuvo como objetivo determinar la relación entre empatía y síndrome de desgaste profesional en una muestra no probabilística intencional conformada por 249 docentes de los niveles primaria (54,2%) y secundaria (40,9%) procedentes de instituciones educativas estatales y particulares de Lima Metropolitana (74,7% mujeres y 21”% varones, con edades comprendidas entre los 22 y 55 años). Como instrumentos de recolección de información se administraron el Interpersonal Reactivity Index y el Inventario de Burnout de Maslach-ES. La evaluación de los datos se procesó con estadísticos como la media y desviación estándar y el coeficiente de correlación no paramétrico. Los resultados mostraron que las variables medidas presentaban correlaciones no lineales fuertes y muy fuertes estadísticamente significativas, existiendo mayor correlación entre toma de perspectiva (empatía cognitiva) y realización personal (burnout) y la más baja entre fantasía (empatía cognitiva) y despersonalización (burnout).

Palacios (2019) en *Motivación y engagement laboral en el Instituto Superior de Educación Pública de Huaraz, 2019*, reportó un estudio cuantitativo, de alcance correlacional y diseño transversal realizado con el propósito de indagar la relación entre ambas variables en la población de 75 personas del Instituto mencionado (35 docentes nombrados, 25 docentes contratados, y 15 trabajadores administrativos). Los datos se recolectaron con el Utrecht Work Engagment Scale y un Cuestionario de Motivación. Se analizaron los datos con tablas de frecuencias y porcentajes, y con el coeficiente Rho de Spearman. Los resultados mostraron que la motivación laboral alcanzaba el nivel de adecuado, al igual que en el caso del engagement laboral; y que existía una correlación moderada positiva entre la motivación y el engagement según la percepción de los participantes encuestados, así como entre las situaciones motivacionales y el engagement.

En cambio, las dimensiones necesidades de afiliación y desarrollo profesional registraron correlaciones positivas bajas con el engagement laboral.

2.1.2 Antecedentes internacionales.

Aguilar y Mayorga (2020) en *Relación entre Estrés docente y síndrome de burnout en docentes de la Zona 3 de Ecuador*, reportaron un estudio descriptivo, correlacional de diseño transversal que evaluó los niveles de estrés y del síndrome burnout con el propósito de establecer correlaciones entre dichas variables en una muestra no probabilística por conveniencia conformada por 91 docentes (53 mujeres y 38 hombres) que laboraban en instituciones educativas públicas (45 docentes) particulares (44 docentes) y fiscomisionales (2 docentes), e impartían clases en los niveles de Educación Básica o Bachillerato General Unificado. Los instrumentos de recolección de información empleados comprendieron la Escala ED-6 y el Maslach Burnout Inventory. El procesamiento de los datos se efectuó con la mediana, la desviación estándar, y el coeficiente de correlación Rho de Spearman. Los resultados revelaron altos niveles de estrés docente en todas sus dimensiones (ansiedad, depresión, presiones, creencias, desmotivación y mal afrontamiento), y tan solo una tendencia al burnout, sin llegar a establecerse la presencia del síndrome. Por otra parte, se evidenció que las dimensiones del estrés docente tenían correlaciones negativas bajas con las dimensiones despersonalización y cansancio del síndrome de burnout, y mostraron correlaciones positivas bajas con la falta de realización del desgaste profesional.

Roa y Fernández (2020) en *La motivación de los docentes en la enseñanza secundaria,* reportaron un estudio de carácter descriptivo-comparativo, con diseño ex post facto elaborado para averiguar la importancia de la motivación en la función docente, en la realización de su tarea profesional en la ESO (Educación Secundaria Obligatoria). Los participantes fueron cien profesores que laboraban en dos Institutos de Enseñanza Secundaria (51% varones y 49% mujeres, 35 de los cuales impartían Ciencias y 65 Letras),

quienes fueron seleccionados con un muestreo no probabilístico casual, y respondieron el Cuestionario-Motivación destinado a determinar los elementos intervinientes en dicha motivación en tres aspectos: pensamientos, expectativas y valoración de la labor docente. El análisis d elos dato se procesó con estadísticos descriptivos (moda, mediana, desviación estándar, etc.) y las pruebas U de Mann-Whitney y W de Wilcoxon. Los resultados evidenciaron que casi la mitad de los docentes encuestados (49%) no se sentían motivados en su ejercicio profesional, siendo los factores menos motivadores la falta de apoyo de las autoridades políticas e institucionales, las condiciones de trabajo, la baja participación, preparación e interés exteriorizadas por los alumnos, y la débil vocación docente. En contrario, los elementos que más los motivaban eran la implicación psicoeducativa con los alumnos, la promoción y compromiso profesional con la educación, y la preparación técnica del profesorado.

Hernández (2019) en *Prevalencia del síndrome de burnout y motivación en el profesorado en activo y en formación de educación infantil y primaria*, reportó un estudio cuantitativo que tuvo la finalidad de analizar y comparar la prevalencia del burnout, así como evaluar los principales factores influyentes en la motivación docente en la elección profesional y el ejercicio de ésta según género, perfil profesional y etapa docente en una muestra no probabilística incidental conformada por 208 profesores (85 docentes en activo de centros educativos públicos, privados-concertada y privada no concertada, que enseñaban en educación infantil y primaria en la Comunidad Autónoma de Canarias, España, y 123 docentes en formación de la Universidad de La Laguna, que cursaban estudios de maestría). Los datos se recolectaron con la aplicación del Maslach Burnout Inventory, el Maslach Burnout Inventory-Student Survey y la prueba Factors Influencing Teaching Choice Scale. El procesamiento de la información utilizó las medidas de tendencia central y el análisis de varianza ANOVA. Los resultados obtenidos evidenciaron

que el profesorado en formación presentó mayor prevalencia de los síntomas asociados al síndrome del Burnout que los docentes en actividad, denotando niveles más altos de cansancio emocional y cinismo, y menores niveles de realización personal. En cuanto al género, las mujeres presentaron niveles más altos de cansancio emocional y cinismo, y menos realización personal en la profesión docente que los varones. Por otra parte, los docentes en formación para Educación Infantil presentaron niveles más bajos de satisfacción con la profesión docente que sus colegas para Educación Primaria. A su vez, los docentes en actividad de Educación Infantil mostraron mayores índices de satisfacción profesional que sus similares de Educación Infantil. Respecto a los factores motivacionales, los profesores activos y en formación mostraron un alto grado de motivación hacia el ejercicio de la docencia, siendo superior en este último. Las mujeres, además, evidenciaron mayor motivación hacia el ejercicio de la profesión docente que los varones, que contaban con mayores niveles de disuasión social en la elección de la carrera docente. Por último, el profesorado activo y en formación de Educación Primaria presentaron niveles de motivación supriores a sus colegas de Educación Primaria.

Muñoz (2018) en *El burnout en el profesorado de educación infantil*, reportó un estudio elaborado para diagnosticar las manifestaciones y nivel del síndrome de burnout en 53 profesionales ocupados (tutora, directora, secretaria, coordinadora) en Educación Infantil en 13 centros educativos de Sevilla. La recolección de información se hizo aplicando el Maslach Burnout Inventory. Los datos se evaluaron con tablas de frecuencias y porcentajes, y análisis de varianza. Los resultados indicaron que la mayoría del personal encuestado presentaba un nivel bajo de burnout en general así como en las dimensiones agotamiento y despersonalización, mientras que la falta de realización personal mostraba un nivel alto entre los participantes encuestados.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 Burnout laboral.

2.2.1.1 Antecedente conceptual.

El síndrome de burnout está documentado por primera vez dentro de la literatura científica, según la sólida reflexión de Hernández que se transcribe (2018, p. 35 y ss.), en los trabajos iniciales realizados por el psiquiatra Freudenberger, quien observó que entre los voluntarios de un centro clínico gratuito de Nueva York se apreciaba una pérdida progresiva de energía, que desembocaba en síntomas similares a la ansiedad y depresión, al que denominó burnout (Moreno, González y Garrosa, 2001).

En la descripción de su propia experiencia, señaló que:

> Este trabajo exige que la mayor parte de la actividad que desarrollas allí ocurra después de la jornada laboral ordinaria… y que pongas mucho de ti mismo en la tarea. Te exiges a ti mismo, y las personas a las que atiendes te lo exigen a ti. Poco a poco generas en quienes te rodean y en ti el sentimiento de que te necesitan. Sientes que surge un compromiso total. La atmósfera que te rodea te conduce a ello, hasta que finalmente te encuentras, como me sucedió a mí, exhausto […] si alguien desea trabajar en una clínica gratuita, no puede dejar que sus recursos personales y sus emociones se sobrecarguen tanto que se venga abajo" (1979; p.56; cit. en Otero López, 2012, p. 161).

Paralelamente, la psicóloga social Maslach hizo uso del mismo término al referirse a respuestas emocionales dadas entre los empleados profesionales de ayuda a personas. Empleó el término burnout al observar la pérdida gradual de responsabilidad y desinterés cínico presentado por un grupo de abogados californianos a la hora de interactuar con los compañeros de profesión. Maslach (1977) dio a conocer públicamente el concepto bajo el término "desgaste profesional" dentro del Congreso Anual de la Asociación Americana de

Psicología (A.P.A), empleándolo para referirse a una situación cada vez más frecuente, presentada entre los trabajadores de servicios a personas que acababan “quemados” tras meses y/o años de dedicación (Alvarez y Fernandez, 1991).

2.2.1.2 Delimitación del burnout.

Existe consenso en que la aportación “clásica” del concepto burnout se debió a Maslach. Su primera contribución se situó en el año 1976, en que definió burnout como una“pérdida de responsabilidad profesional personal, y desinterés cínico entre sus compañerosde trabajo” (Maslach, 1976; cit. en Carlin y Garcés de los Fayos, 2010); un “estrés crónico producido por el contacto con clientes que lleva a la extenuación y al distanciamiento emocional con los clientes en trabajo” (Maslach, 1976; cit. en Moreno-Jiménez,
Rodríguez-Carvajal y Escobar Redonda, 2001).

Maslach, en 1982, redefinió burnout como "un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización, y reducción del logro personal que se produce en individuos que trabajan con personas proporcionándoles cuidado de algún tipo" (Maslach, 1982, p. 3; cit. en Torres, Rivero, Herce, Achucarro y San Juan, 1997). Desde 1982, Maslach y Jackson dirigieron sus estudios sobre SQT bajo las premisas de trabajar sobre:
a) un estrés emocional laboral; b) fruto de la interacción interpersonal que se da con clientes. Entonces centraron su interés en analizar profesiones que ofrezcan servicios de ayuda cuya interacción con sujetos es realizada de forma intensa.

Dos años más tarde, Maslach y Jackson (1984) plantearon el burnout o “sobrecarga emocional” como “un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal que puede ocurrir entre individuos cuyo trabajo implica atención y/o ayuda a personas” (Maslach y Jackson, 1984).

Fueron varios los autores que presentaron otras muchas definiciones permitiendo pavimentar el camino hasta la conceptualización realizada por Maslach y Jackson (1984).

Entre aquellas, asomaron las realizadas a finales de los años setenta y principios de los ochenta (1976 – 1984).

Entre todas las definiciones aportadas en la década de los setenta destacaron las contribuciones realizadas por Pines y Kafry (1978). Estos definieron inicialmente el SQT como una "experiencia general de agotamiento físico, emocional y actitudinal" (Pines y Kafry, 1978, p.512; cit. por Carlin y Garcés de los Fayos, 2010). Un año más tarde, Daley (1979) trabajó sobre el proceso evolutivo del síndrome incorporando la idea de trabajar sobre un tipo de estrés presente en el ámbito laboral.

Edelwich y Brodsky (1980) plantearon el burnout como la pérdida progresiva del idealismo y energía en las profesiones sanitarias. Introdujeron en el estudio del SQT cuatro fases características al desarrollo del mismo: a) una fase inicial de entusiasmo en los trabajadores, una fase b) de encantamiento con el trabajo, una fase c) en la que se aprecia síntomas de frustración (problemas emocionales, físicos y conductuales) en los sujetos y, por último, una fase d) en la que el trabajador muestra conductas de apatía entendida esta como un mecanismo de defensa ante la frustración sufrida.

Cherniss (1980), a partir de su experiencia con profesionales de la salud mental, enfermería, enseñanza y abogacía, estableció nexos de unión entre las características del trabajo a desempeñar y la posibilidad de padecer el síndrome. En base a ello, definió el burnout como "cambios personales negativos que ocurren a lo largo del tiempo en trabajadores con trabajos frustrantes o excesivas demandas" (Cherniss, 1980, p.512). Este autor defiende el SQT como un trastorno progresivo compuesto en diferentes etapas: fase de entusiasmo, estancamiento, frustración, apatía y fase de quemado.

Pines y Kafry (1981) reconsideran su aportaciòn inicial, redefiniendo el SQT como "… una presión emocional de carácter crónico que se asocia a una intensa y prolongada implicación con las personas a las que se atiende" (Gil-Monte y Peiró, 1997, p.20).

Brill (1984), a su vez, conceptuó el burnout como un estado disfuncional y disfórico. Un estado en que las personas, exentas de cualquier otro tipo de alteración psicopatológica mayor, experimentan una baja satisfacción laboral sumada a un bajo rendimiento en el puesto.

Tras la publicación de la conceptualización de burnout realizada por Maslach y Jackson (1984) continuaron surgiendo nuevas aportaciones a la conceptualización del síndrome. Cronin-Stubbs y Rooks (1985) propusieron el SQT como una respuesta inadecuada, emocional y conductual a los estresores ocupacionales. A su vez, Shirom (1989) planteó el SQT como un síndrome que surge ante el descenso de los recursos personales de afrontamiento en el trabajo.

Ya en la década de los noventa, Leiter (1991), analizó las causas que provocan el primer caso registrado de SQT entre los voluntarios de la clínica "Free Clinic de Nueva York". Concluye: un horario laboral inestable con jornadas laborales muy largas sumado a una baja retribución salarial, un contexto social exigente y un exceso en la implicación personal del equipo sanitario, como causas principales sobre lo acontecido en dicha clínica. Leiter, un año más tarde, asemeja el SQT a una crisis de autoeficacia, distanciando de esta forma el burnout del estrés laboral. Según este autor (Leiter, 1992), resulta relativamente sencillo desarrollar SQT entre los profesionales que padecen una crisis de autoeficacia en el trabajo (Peinado y Garcés de Los Fayos, 1998). Leal (1993) resaltó una sintomatología depresiva en el SQT, observando en los sujetos burnout una pérdida progresiva de autoestima relacionada con la baja productividad que los sujetos perciben en base a su esfuerzo.

2.2.1.3 Diferenciación de burnout y otros constructos.

Depresión.

Se trata de dos conceptos, depresión y burnout, que guardan una gran similitud siendo diferenciados ambos en función de su contenido social. Daniel (1995) señaló al Burnout como constructo social, consecuencia de las relaciones interpersonales y organizacionales que se generan en el puesto de trabajo. Según este autor, el SQT es resultado de una serie de alteraciones físicas, emocionales y comportamentales cuyo origen lo encontramos en factores individuales, laborales y sociales que rodean a la persona. La depresión, por su parte, se trata de un conjunto de emociones y cogniciones que interfieren en el proceso de interrelación social del sujeto. Esta última se caracteriza por presentarse como un estado de ánimo abatido persistente en el tiempo general (Guerrero y Castro, 2001).

Leiter y Durup (1994), tras una exhaustiva revisión, concluyeron que existía una diferenciación de ambos conceptos, defendiendo la estrecha relación existente entre la depresión y la dimensión burnout agotamiento emocional. Brenninkmeyer, Van Yperen y Buunk (2001) apoyaron esta diferenciación. Brenninkmeyer et al. (2001) destacaron entre los sujetos SQT, con respecto a pacientes deprimidos, cinco aspectos diferenciadores: (1) baja capacidad de disfrute; (2) estabilidad en el peso; (3) ausencia de ideaciones suicidas; (4) baja capacidad en la toma de decisiones; y (5) dificultades en la adquisición de sueño.

Tabla 1

Resumen de las Diferencias entre Depresión y Burnout (Brenninkmeyer et al., 2001).

	Depresión	**Burnout**
Ocio.	Pérdida en la capacidad de disfrute.	Capacidad de disfrute. No desarrollado debido a una baja energía motivada por el trabajo.
Pérdida de peso.	Presencia de modificación de peso.	No se observa pérdida de peso.
Riesgo de suicidio.	Presencia de ideaciones suicidas.	Ausencia de ideaciones suicidas
Psicomotricidad.	Pérdida de psicomotricidad.	Ausencia de alteraciones en psicomotricidad.
Culpabilidad.	Ausencia de culpa.	Presente en sujetos SQT.
Locus de control.	Ajeno al sujeto.	Locus de control interno.
Sueño.	Dificultades en el mantenimiento sueño.	Problema en la adquisición de sueño.

Estrés.

Resulta compleja su distinción a menos que se profundice en los conceptos de ambos términos. La discrepancia sobre si se está ante un mismo concepto ha existido desde el inicio del estudio del SQT. No en vano, entre los expertos dentro del estudio del estrés, se ha debatido sobre si debe ser considerar el burnout una forma particular de estrés o una mera etapa de éste (Carrobles y Benevides-Pereira, 2009).

El conocimiento acumulativo disponible, tras varias décadas de estudio, permite afirmar que se trata de dos constructos fuertemente asociados (Santiago, Otero-López, Castro y Villardefrancos, 2005) si bien son varios los autores (p. ej.: Santiago y Otero-López, 2005) que defienden la singularidad de los mismos. En este sentido, algunos investigadores (Pruessner, Hellhammer y Kirschbaum, 1999) alegaron encontrar diferencias en cuanto a los componentes físicos implicados en ambos procesos. Fernández-Abascal (2011) respaldaron la diferenciación de ambos términos destacando la no

desaparición del SQT una vez realizado un descanso prolongado. Según esta afirmación, burnout hace su aparición poco tiempo después de que el trabajador se haya reincorporado al puesto de trabajo.

Tabla 2.

Diferencias entre Burnout y Estrés Laboral.

Burnout	Estrés laboral
Desgaste emocional. Falta de implicación. El daño se destaca en el ámbito emocional. Agotamiento de la energía emocional. No se dan efectos positivos aun dándose una exposición moderada.	Hiperactividad emocional. Sobreimplicación en los problemas El daño se destaca en el apartado fisiológico. Agotamiento de la energía física. Puede darse efectos positivos en exposiciones moderadas.

Carrobles y Benevides-Pereira (2009) defendieron la diferenciación de ambos términos considerando el SQT como una etapa particular del estrés laboral. Estos autores entienden el síndrome como un desgaste en el proceso de adaptación o supervivencia, por parte del trabajador, en el desempeño de funciones laborales bajo condiciones adversas. Definen el burnout como un estrés emocional no necesariamente fruto de una sobrecarga en las funciones laborales. Este planteamiento lo diferencia de posturas tradicionales (p. ej.: Lazarus, Miyar y Folkman, 1986). Otro apartado diferenciador era la incorporación dentro del burnout del concepto despersonalización, ajeno este último al concepto de estrés clásico empleado (Gil-Monte y Peiró, 1997).

2.2.2. Motivación

2.2.2.1 Teorizaciones sobre motivación.

Según la exhaustiva sistematización elaborada por Gómez respecto a la problemática teórica de la motivación que se incorpora íntegramente (2014, p. 37 y ss.), algunos autores afirman que la motivación contribuye al desarrollo de actitudes, pues influye en el tiempo

que la persona dedica a la actividad, en relación con el que dedica a otras actividades que compiten por su atención influye en aspectos como la eficacia con la que la persona realiza una actividad, dependiendo de las habilidades del individuo, así como de la competencia con la que las aplica a la actividad que enfrenta. El desempeño reflejará la influencia combinada del grado de aprovechamiento y del tiempo dedicado al trabajo (Anastasi & Urbina, 1998). Según Polanco (2005), una persona está motivada para realizar una tarea, cuando se siente entusiasmada por ella.

La motivación se ha descrito de múltiples y diversas formas, se asegura que tiene por objeto explicar las causas del comportamiento y está altamente relacionada con la acción, emerge de forma espontánea de acuerdo al interés intrínseco por realizar habilidades, o para probar la capacidad de intervención sobre el entorno se sugiere que está relacionada con el manejo de energía, por lo que cada persona tiene la capacidad de decidir consciente o inconsciente hacia dónde dirige la energía (Zepeda, 1999). Se define también como la disposición positiva para aprender y continuar haciéndolo de forma autónoma (Naranjo, 2009) como un conjunto de procesos que se encargan de hacer o que se dejen de hacer ciertas cosas o que se realicen de cierta forma y no de otra (Barberá, 1999) que involucran el despertar, dirigir y sostener del comportamiento como algo interno de lo individual que actúa recíprocamente con el ambiente. En general, se considera que estimula, dirige y sustenta la conducta, que subyace a toda tendencia por la supervivencia (Gross, 2007; Núñez & Peguero, 2010).

Ya Lewin (1948) consideraba que, cuando la persona tiene la intención de ejecutar una tarea, se genera en su interior una tensión o conflicto que persiste hasta su realización. Los conflictos que se presentan en la vida cotidiana fueron clasificados por dicho autor de la siguiente forma:

- Conflictos de Aproximación-Aproximación. Estos suceden cuando el individuo se siente atraído hacia dos actividades de forma simultánea.
- Conflictos de Evitación-Evitación. Cuando la persona siente repulsión por dos o más actividades
- Conflictos de Aproximación-Evitación. Tienen lugar cuando una opción de elección contiene a la vez elementos positivos y negativos.
- Conflictos de Múltiple Aproximación-Evitación. Son situaciones con varias opciones y cada una contiene tanto aspectos positivos como negativos. Estos conflictos son los más difíciles de resolver y llegan a causar estrés.

Y, de acuerdo con Díaz (2010), la motivación se conforma de los siguientes elementos básicos:

- Variables. El conjunto de variables con diferentes manifestaciones.
- Conducta. Estas variables desencadenan diversos procesos psicológicos que originan una conducta determinada.
- Factores Ambientales y Personales. Esta conducta condiciona a ciertos factores ambientales y personales.

Abarca (1995), por su parte, indicó otros aspectos:

Necesidades. Qué son la fuerza que impulsa a las personas a activar, a moverse y a encontrar los medios para satisfacer sus demandas. Las necesidades están asociadas a metas aplicables a la generalidad de los seres humanos (Fernández, 2012).

Intereses. Se definen como los deseos de practicar, de conocer y aprender una disciplina o arte. Por lo tanto, cada interés varía de acuerdo a cada persona, cada tiempo o cada circunstancia. Dicho de otro modo, los intereses están asociados a metas no universales, o a gustos derivados de las preferencias individuales o del ámbito sociocultural (Lutz & Lux, 1979).

Motivos. Son los móviles del proceso, intervienen como parte de un movimiento en particular, por la percepción histórica que se tiene del mundo propio.

Estos tres elementos se pueden modificar a partir de cada persona y del momento histórico en que se encuentre (Polanco, 2005).

Otros aspectos de la motivación son, según Izquierdo (2004):

El Elemento Energético. Que es la intensidad y duración de la conducta (esfuerzo).

El Elemento Direccional. Los medios para la conducta intencional (disposiciones).

Papalia & Wendkos (2003) subrayaron tres factores como desencadenantes de la motivación:

Biológicos. Como la sensación de hambre.

Aprendidos. Preferencias por determinado alimento.

Cognitivos. El conocimiento de los elementos nutritivos de diferentes alimentos.

De acuerdo con Suárez (2002), la Estructura Motivacional se conforma por diferentes elementos, tal y como se muestra gráficamente en la figura 1.

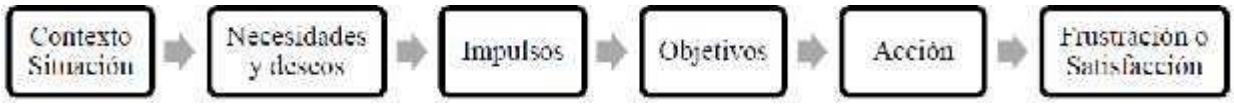


Figura 1. Estructura motivacional (adaptado por Gómez, 2014)

En educación, la motivación abarca los siguientes aspectos, según propuso Díaz (2010):

Sociocultural. Es el ambiente de los procesos de socialización. Un ambiente sociocultural que facilite la enseñanza, será considerado como un ambiente motivacional.

Personal. Como el ánimo, interés, etc. Los estudiantes, inconsciente o conscientemente, persiguen un fin cuando ejecutan una tarea.

Escolar. Las experiencias de aprendizaje determinan la manera en que se enfrentan los problemas y tareas escolares, si los estudiantes reciben la ayuda y el refuerzo adecuado

al trabajo, el resultado será bueno, si el docente abandona este tipo de ayuda, aparecerá el fracaso escolar.

Las funciones de la motivación en educación son diversas. Izquierdo (2004) las resumió en tres principales:

Selectiva. El estudiante centra su atención en el interés dominante.

Energética. La concentración y energía es dirigida por el estudiante, para lograr un fin.

Direccional. Los aspectos son dirigidos hacia la meta por alcanzar.

2.2.2.2 Teoría de la autodeterminación.

No todas las personas se sienten motivadas por los mismos factores, ni con la misma intensidad y nivel (Pérez & Amador, 2005). Las personas muestran diferentes niveles de motivación y orientación para dirigir sus esfuerzos, que pueden ir desde actitudes hasta la finalidad que promueven e inician la acción, en otras palabras, el porqué de las acciones (Ryan & Deci, 2000). Los modelos de motivación educativa, por ejemplo, revelan que los componentes motivacionales de los individuos pueden estar regidos por fuerzas intrínsecas y extrínsecas (Deci & Ryan, 1985). La teoría de la autodeterminación describe diferentes tipos de motivación, desde una perspectiva teórica de experiencias y funcionamientos, clasificándolos de acuerdo a la fuente de regulación percibida. Un proceso donde las conductas reguladas por factores externos, como el ambiente social, pueden llegar a convertirse en conductas autodeterminadas (Vansteenkiste, Simons, Lens, Sheldon, & Deci, 2004). Esta teoría sostiene que estas fuerzas dependen del nivel de autodeterminación (Blanchard et al., 2004), cubre un enfoque acerca de la motivación que busca entender el funcionamiento óptimo de las personas, un bienestar psicológico para satisfacer las necesidades de competencia, autonomía y correspondencia (Ryan & Deci, 2000).

La posibilidad del individuo de satisfacer estas necesidades está supeditada a que las condiciones del contexto social faciliten el proceso, de manera tal que realce los procesos naturales de la automotivación y el funcionamiento psicológico saludable (Guay, Sénécal, Gauthier, & Fernet, 2003). Las personas suelen buscar ser más eficientes en sus interacciones con el ambiente y necesitan experimentar percepciones de acuerdo a sus competencias para realizar alguna actividad, todo ello como resultado de la necesidad de competencia. Estas percepciones, según la teoría de la autodeterminación, realzarán su funcionamiento óptimo, siempre y cuando estén acompañadas por el sentimiento de autonomía, que implica que las personas se esfuercen por experimentar, que posean la alternativa de elección en el inicio, en el mantenimiento y en la regulación del comportamiento (Pérez & Amador, 2005).

La necesidad de correspondencia o de relacionarse con otras personas requiere que exista un sentido de respeto mutuo, afecto y confianza por parte de los demás, lo que representa un marco de seguridad y estabilidad para poder llegar a satisfacer las necesidades de competencia y autonomía. Satisfechas estas tres necesidades, la persona experimentará un sentimiento de bienestar psicológico. No obstante, si alguna de estas necesidades no está satisfecha, las consecuencias serán negativas de manera significativa (Deci & Ryan, 2000). Estas necesidades innatas de competencia y autodeterminación subyacen a la teoría de la motivación autodeterminada, la que comprende tres tipos de motivación.

1) Motivación intrínseca

La motivación intrínseca es la que lleva a las personas a hacer una actividad por el placer de hacerla, es decir, la actividad representa una satisfacción por sí misma (Barberá, 2000). Las personas se esfuerzan porque disfrutan del trabajo o porque quieren entender (Woolfolk, 1999), todo esto posee un aspecto de la espontaneidad y el grado motivacional

presente en estas actividades. Las acciones propositivas están relacionadas, a su vez, con la intencionalidad y la voluntad, que son el centro de las explicaciones motivacionales de la acción (Heckhausen, 1987).

En educación, la motivación intrínseca se clasifica en tres tipos (Sénécal et al., 1992):

Al conocimiento. Se presenta cuando se realiza una actividad por el placer y satisfacción que le representa tratar de aprender cualquier cosa o explorar elementos novedosos. Es la motivación orientada hacia la actividad y el contenido de estudio (Núñez & Peguero, 2010).

Al cumplimiento. Le produce a la persona placer, cumplir o creer en cualquier actividad.

Al estímulo. El placer o sentimiento y sanciones que la persona experimenta, cuando se sumerge en una actividad, le absorbe para sí y hace vibrar emocionalmente.

2) Motivación extrínseca

La motivación extrínseca se explica como un ensamble de componentes donde el fin exterior es la actividad misma (Sénécal et al., 1992). Esta motivación incita a las personas a que se involucren en una actividad, debido a que sirve como medio para obtener un resultado deseado, aún y cuando esta actividad no sea considerada como placentera ni interesante (Pérez & Amador, 2005).

La motivación extrínseca se regula de tres formas (Blanchard et al., 2004; Vansteenkiste et al., 2004):

Regulación Externa. La realización de una actividad responde a una demanda externa o a recibir una recompensa, donde la fuente de control es otra persona, por ejemplo, cuando las personas acuden a la escuela porque los obligan o porque adquieren una recompensa.

Regulación Introyectada o Proyectada Internamente. Cuando el individuo evade los castigos y el sentimiento de culpa o el temor a perder su imagen. Devuelve la interiorización parcial de las presiones externas que provengan del medio ambiente, por ejemplo, un estudiante que realiza las lecciones escolares por la culpabilidad que siente al no hacerlas.

Regulación Identificada. Es de carácter autónomo, pues el individuo se identifica con otra persona y acepta la regulación como suya; se efectúa cuando la persona que realizó la actividad, la realiza porque considera que hacerlo es importante.

Regulación Integrada. Esta regulación surge de la introspección y la asimilación de nuevas regulaciones, haciéndolas congruentes con los valores y necesidades que componen el yo. Por lo tanto, la conducta es experimentada como autónoma.

3) Desmotivación

Dado que el comportamiento puede ser explicado mediante la motivación, se han generado múltiples investigaciones al respecto en el campo de la educación (Ryan, Connell, & Deci, 1985). En ellas se han mostrado que, para obtener buenos resultados académicos, se deben conjuntar en los estudiantes los elementos de voluntad y habilidad (Núñez & Peguero, 2010). La ausencia de motivación se concibe cuando la persona realiza una actividad sin saber por qué, es decir, el individuo percibe que no existe un lazo entre hacer la actividad y el aporte que obtendrá (Blanchard et al., 2004; Sénécal et al., 1992).

2.3 Definición de Términos Básicos

Burnout laboral.- El síndrome de quemarse en el trabajo, desgaste ocupacional o burnout es un síndrome de contestaciones crecientes compuestas por sentimientos de extenuación emocional (desgaste emocional), actitudes negativas hacia los educandos (despersonalización), una predisposición a evaluarse a sí mismo de manera negativa y

sentimientos de insatisfacción con el trabajo docente (Maslach, 1982; citado en Chávez, 2016).

Agotamiento.-O desgaste emocional, definido como el cansancio y la fatiga que puede manifestarse mental y físicamente, con una sensación emotiva de no poder más de sí mismo a los demás (Uribe, López, Pérez y García, 2014).

Insatisfacción de logro.- que se caracteriza por una dolorosa desilusión del sentido de la propia vida y hacia los logros personales; decepción con el trabajo, sentimientos de fracaso y baja autoestima suelen ser sus componentes

Motivación para las tareas profesionales. - "La Motivación puede ser definida como la selección, persistencia, intensidad y dirección de la conducta" (Snowman & McCown, 2011; citado por John, 2019, p. 3). Es la voluntad dedicada por una persona para lograr un objetivo por sus esfuerzos. (…) El Work Tasks Motivation for Teachers se refiere a la evaluación de cinco tipos de motivación respecto a varias tareas de trabajo del profesorado (Ibid.).

"La Teoría de la Auto-Determinación (SDT) propone una visión multidimensional de la motivación y distingue cómo diferentes tipos de motivación pueden ser promovidas o desalentadas, en una progresión de comportamientos, que van de la ausencia de motivación a comportamientos motivacionales regulados externamente, que pueden ser progresivamente internalizados, conduciendo a la motivación intrínseca. La SDT, distingue tres categorías principales de motivación: desmotivación, motivación intrínseca y motivación extrínseca. (…) Teniendo en cuenta la diversidad de razones materiales, la SDT también especifica diferentes subtipos de la motivación extrínseca, que varían en la forma en que son internalizados" (Neves y Coimbra, 2018).

Desmotivación/Demotivation.- Consiste en la ausencia de motivación para una actividad o acción (Neves y Coimbra, 2018).

Motivación extrínseca/ Extrinsic regulation.-Se refiere al compromiso con las actividades por consideraciones materiales, como recibir retribuciones, aprobación, evitación de sanciones y/o desaprobación, mejoramiento de autoestima, o alcanzar un objetivo personalmente valioso. La regulación externa se refiere a la realización de una actividad para conseguir retribuciones o sanciones administradas por otros. Esta dimensión incluye dos tipos de regulación: la regulación extrínseca social y material (Neves y Coimbra, 2018).

Motivación identificada/Identified regulation.- Se refiere a la realización de una actividad porque se identifica con su valor o significado, así que esta forma de internalización es volátil. (Neves y Coimbra, 2018).

Motivación incorporada/Introyected regulation.- Se refiere a la regulación del comportamiento a través de la presión interna de fuerzas tal como la implicación del ego, vergüenza y culpa. Esta forma de internalización es experimentada como control interno (Neves y Coimbra, 2018).

Motivación intrínseca/Intrinsec Motivation.- Consiste en la capacidad de hacer una actividad autónoma, es decir porque es interesante y agradable (Neves y Coimbra, 2018)

Capítulo III. Hipótesis y Variables

3.1 Hipótesis

3.1.1 Hipótesis general.

HG: El burnout laboral tiene una influencia negativa y significativa sobre la motivación para las tareas profesionales del profesorado de las instituciones educativas “Peruano Canadiense”, “Elías Aguirre”, “Solidaridad Peruano Alemania” y “Perú Valladolid” del distrito de San Juan de Miraflores durante el año 2019.

3.1.2 Hipótesis específicas.

HE1. El burnout laboral tiene una influencia negativa y significativa sobre la motivación intrínseca para las tareas profesionales del profesorado de las instituciones educativas “Peruano Canadiense”, “Elías Aguirre”, “Solidaridad Peruano Alemania” y “Perú Valladolid” del distrito de San Juan de Miraflores durante el año 2019.

HE2. El burnout laboral tiene una influencia negativa inversa y significativa sobre la motivación identificada para las tareas profesionales del profesorado de las instituciones educativas “Peruano Canadiense”, “Elías Aguirre”, “Solidaridad Peruano Alemania” y “Perú Valladolid” del distrito de San Juan de Miraflores durante el año 2019.

HE3. El burnout laboral tiene una influencia negativa y significativa sobre la motivación incorporada para las tareas profesionales del profesorado de las instituciones educativas “Peruano Canadiense”, “Elías Aguirre”, “Solidaridad Peruano Alemania” y “Perú Valladolid” del distrito de San Juan de Miraflores durante el año 2019.

HE4. El burnout laboral tiene una influencia positiva y significativa sobre la motivación externa para las tareas profesionales del profesorado de las instituciones

educativas “Peruano Canadiense”, “Elías Aguirre”, “Solidaridad Peruano Alemania” y “Perú Valladolid” del distrito de San Juan de Miraflores durante el año 2019.

HE5. El burnout laboral tiene una influencia positiva y significativa sobre la desmotivación para las tareas profesionales del profesorado de las instituciones educativas “Peruano Canadiense”, “Elías Aguirre”, “Solidaridad Peruano Alemania” y “Perú Valladolid” del distrito de San Juan de Miraflores durante el año 2019.

3.2 Variables

En la literatura científica suele definirse a las variables a investigar de dos maneras: definirla por medio de otras expresiones conceptuales o conceptos, y definirla por medio de acciones o comportamientos que expresan o implican la variable a medir. La primera definición es denominada definición constitutiva o definición conceptual de la variable; la segunda es designada como definición operacional de la variable en cuestión (Kerlinger y Leee, 2002, pp. 37-38). Por lo general, la formulación de la primera no ofrece dificultad, sino la de la segunda. Según los mencionados autores, las definiciones operacionales especifican las actividades que permiten medir las variables y evaluar la medición, más precisamente especifican qué y cómo observar las diversas modalidades de registro (marcas en un papel, palabras habladas o gestos significativos) de los indicadores conductuales de las variables (ob. cit., pp. 570). De esta manera, por ejemplo, “una definición operacional de inteligencia es: inteligencia es la puntuación en una prueba X de inteligencia, o inteligencia es lo que la prueba X de inteligencia mide” (p.38).

3.2.1 Variable 1: Burnout laboral.

Definición conceptual.- El síndrome de quemarse en el trabajo, desgaste ocupacional o burnout es un síndrome de contestaciones crecientes compuestas por sentimientos de extenuación emocional (desgaste emocional), actitudes negativas hacia los educandos (despersonalización), una predisposición a evaluarse a sí mismo de manera

negativa y sentimientos de insatisfacción con el trabajo docente (Maslach, 1982; citado en Chávez, 2016).

Definición operacional.- Es la respuesta y puntuación obtenida en la Escala de Desgaste Ocupacional de Profesores de Educación Secundaria (EDO-PES) que mide el Burnout del profesorado.

3.2.2 Variable 2: Motivación para las tareas profesionales.

Definición conceptual.- "La Motivación puede ser definida como la selección, persistencia, intensidad y dirección de la conducta" (Snowman & McCown, 2011; citado por John, 2019, p. 3). Es la voluntad dedicada por una persona para lograr un objetivo por sus esfuerzos. (…) El Work Tasks Motivation for Teachers se refiere a la evaluación de cinco tipos de motivación respecto a varias tareas de trabajo del profesorado (Ibid.).

Definición operacional.- Es la respuesta y puntuación obtenida en la prueba Work Tasks Motivation for Teachers (WTMST), que mide cinco tipos de motivación en tareas como la preparación de clases, evaluación, enseñanza, tareas administrativas y tareas complementarias.

3.3 Operacionalización de Variables.

Tabla 3

Operacionalización de las Variables.

Variables	Dimensiones	Indicadores
Variable 1 **Burnout Laboral**	Agotamiento	- Cansancio y fatiga mental y física - Sensación de no dar más
	Insatisfacción de logro - Sentimiento de fracaso - Baja autoestima laboral	- Decepción laboral
Variable 2 **Motivación por las Tareas Profesionales**	Desmotivación	- Comportamientos ausentes de motivación para la actividad
	Motivación externa	- Comportamientos motivados para obtener retribuciones o evitar sanciones.
	Motivación Incorporada	- Comportamientos motivados por la implicación del ego, culpa o vergüenza
	Motivación Identificada	- Comportamientos motivados por la identificación con el valor o significado de la actividad.
	Motivación intrínseca	- Comportamientos motivados por actividades interesantes y/o agradables.

Capítulo IV. Metodología

4.1 Enfoque de Investigación

La investigación realizada se llevó a cabo con el enfoque cuantitativo. Éste se distingue por construir problemas de investigación en función de variables, operacionalización de éstas, recolección información con instrumentos estandarizados dotados de propiedades psicométricas, evaluación de la normalidad de los datos recolectados, contrastación de las hipótesis con técnicas estadísticas, y generalización de losresultados de la muestra estudiada a la población pertinente (Hernández y Mendoza, 2018).

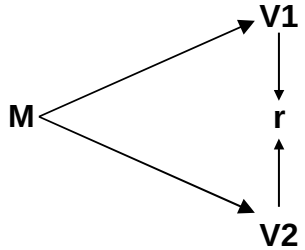
4.2 Tipo de Investigación

En cuanto se logró identificar los niveles de las variables desgaste profesional y motivación laboral, y, determinar la magnitud y sentido de la relación que existía entre ambas, le confirieron un alcance correlacional a la presente investigación (Hernández y Mendoza, 2018).

4.3 Diseño de Investigación

Siendo el presente trabajo de investigación de tipo correlacional, le correspondió un diseño transversal pues la recolección de datos sobre las variables burnot laboral y motivación para las tareas profesionales docentes se efectuó en un solo momento (Hernández y Mendoza, 2018).

Estuvo representado de la siguiente manera:



Donde:

M : Profesorado de instituciones educativas seleccionadas

V1 : Burnout laboral

r : Relación entre ambas variables

V2 : Motivación para las tareas profesionales

4.4 Población y Muestra

4.4.1 Población.

La población para la presente investigación estuvo constituida por el profesorado de las siguientes instituciones educativas pertenecientes al distrito de San Juan de Miraflores:

Tabla 4

Población

Instituciones Educativas	Docentes
Peruano Canadiense	78
Solidaridad Peruano Alemana	67
Perú Valladolid	62
Elías Aguirre	42
Total	**249**

4.4.2 Muestra.

De la población mencionada, se seleccionó una muestra probabilística estratificada de profesores. El tamaño de la muestra (n), se determinó con la fórmula siguiente que considera un nivel de confianza del 95.5% (Sierra Bravo, 2005):

$$n = \frac{4.N.p.q}{E2\,(N-1) + 4\,p.q}$$

Donde:

p y q : son las varianzas (p =50, y, q = 50)

E : es el error (5%)

N : tamaño de la población (N = 197)

n : tamaño de la muestra

Aplicando la fórmula, se obtuvo el tamaño siguiente de la muestra: n = 154 profesores.

Enseguida se estableció la contribución de profesores por cada institución educativa seleccionada, recurriéndose para ello a la afijación muestral. Ésta, se obtuvo aplicando la fórmula de n/N. El resultado fue que cada institución educativa tenía que aportar el 62% de su respectiva población profesoral.

Tabla 5

Muestra estratificada

Instituciones Educativas	**Docentes**
Peruano Canadiense	48
Solidaridad Peruano Alemana	42
Perú Valladolid	38
Elías Aguirre	26
Total	**154**

4.5 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información

4.5.1 Instrumentos de Investigación.

4.5.1.1 Ficha técnica de burnout laboral.

1. Nombre : Escala de Desgaste Ocupacional. Profesorado Educación Secundaria.
2. Autores : Torres, Ali El-Sahili y Gutiérrez
3. Año 2019
4. Administración : Individual y colectiva
5. Duración : 10 minutos aproximadamente
6. Objetivo : Evaluar el síndrome de burnout dentro de la vida laboral del profesorado de educación secundaria.
7. Tipo de ítems : Sumativos
8. Baremos : Percentiles.
9. Aspectos : La EDO-PES está constituida por 21 ítems distribuidos en 2 áreas que se detallan:

I. Agotamiento, constituido por 9 ítems

II. Insatisfacción de logro, constituido por 12 ítems

10. Campo de Aplicación : Profesorado

11. Material de Prueba : Hojas que contienen el protocolo de los enunciados así como los respectivos casilleros para las marcas de los participantes en cualquiera de las columnas que contienen las alternativas de respuestas graduales desde TOTAL DESACUERDO (1) hasta TOTAL ACUERDO (6).

4.5.1.2 Ficha técnica de motivación para las tareas profesionales.

1. Nombre : Work Tasks Motivation Scale for Teachers.
2. Autor : T. John
3. Año 2019
4. Administración : Individual y colectiva
5. Duración : 10 minutos aproximadamente
6. Objetivo : Evaluación de cinco tipos de motivación respecto a cinco tareas profesionales del profesorado (preparación de clase, enseñanza, evaluación, tareas administrativas y tareas complementarias).
7. Tipo de ítems : Sumativos
8. Baremos : Percentiles.
9. Aspectos : El WTMST está constituido por 15 ítems distribuidos en 5 áreas que a continuación se detallan:

I. Motivación intrínseca, constituido por 3 ítems.

II. Motivación identificada, constituido por 3 ítems

III. Motivación incorporada, constituido por 3 ítems

IV. Motivación externa, constituido por 3 ítems

V. Desmotivación, constituido por 3 ítems.

10. Campo de Aplicación : Profesorado

11. Material : Hojas que contienen el protocolo de los enunciados, así como los respectivos casilleros para las marcas de los participantes en cualquiera de las columnas que contienen las alternativas de respuestas graduales desde Nada (1) hasta Completamente (7).

4.6 Tratamiento Estadístico

Los datos resultantes de la administración de la Escala de Desgaste Ocupacional. Profesorado Educación Secundaria y Work Tasks Motivation Scale for Teachers, a la muestra estudiada se analizaron con las estadísticas de medidas de tendencia central (media y mediana) y de variabilidad (desviación estándar), que fueron los insumos para la aplicación de la prueba estadística escala de estanones para determinar los niveles cualitativos de las variables burnout laboral y motivación para las tareas profesionales.

La contrastación de hipótesis se realizó con la prueba paramétrica que indicó la distribución muestral de los datos después de la aplicación del test Kolmogorov-Smirnov. Por otra parte, la significancia estadística de los resultados sobre las correlaciones general y específicas, se determinó con los valores de la tabla teórica del mismo estadístico coeficiente de correlación de Pearson (Pagano, 2011).

4.7 Procedimiento

La administración de los instrumentos de recolección de información sobre el burnout laboral y la motivación para las tareas profesionales, se llevó a cabo en los meses de octubre y noviembre del año 2019, y se realizó ejecutando el siguiente procedimiento:

Coordinación anticipada con los docentes de aula para que cedieran parte de su tiempo de clase para que participasen en el diligenciamiento de las escalas.

Información a los profesores seleccionados aleatoriamente que accedieron a colaborar sobre las instrucciones del caso para las pruebas a diligenciar.

Supervisión de que las pruebas hubiesen sido llenadas en su totalidad por cada participante de la muestra.

Recojo de las pruebas en los centros de trabajo de los profesores, y revisión preliminar de las mismas para detectar anomalías o sesgos en ellas, que pudiesen motivar su exclusión antes de la formación de la base de datos.

Con las pruebas que sortearon el control de calidad, se realizó el análisis de la confiabilidad del instrumento aplicado. Después se llevó a cabo la categorización de las variables y la contrastación de las hipótesis correlacionales de investigación con el procedimiento estadístico correspondiente.

Capítulo V. Resultados

5.1 Validación y Confiabilidad de los Instrumentos

5.1.1 Validación de los instrumentos.

La validez usualmente comprende tres tipos: contenido, criterio y constructo. Según lo aconsejado por las reglas del trabajo científico (Carretero y Pérez, 2007), es una exigencia replicar al menos algún tipo de validez cuando se administra instrumentos estandarizados al trabajo de campo.

La primera de ellas, la validez de contenido, describe la idoneidad del muestreo de ítems o reactivos para la variable que se mide y se aplica a mediciones tanto de atributos emocionales o afectivos como cognitivos (Kerlinger y Lee, 2002).

El procedimiento para la evaluación de la validez de contenido se realizó a través del jueceo o juicio de expertos. A este respecto se consultó a profesionales que han investigado y/o enseñan problemáticas similares, y que acrediten formación teórica en la problemática del burnout laboral docente, y la motivación para las tareas profesionales del profesorado, seleccionándose cinco (5) respectivamente para la evaluación de la validez de contenido de cada variable.

A los jueces se les entregó un formato pidiéndosele que evaluaran los ítems de cada instrumento por separado y éstos en su totalidad. Para este efecto, se les pidió que emitieran su opinión sobre dos aspectos claves: 1) si los reactivos o ítems son pertinentes y apropiados para medir la motivación en las tareas profesionales del profesorado y el burnout laboral docente, y las respectivas dimensiones de cada instrumento; 2) si los ítems tenían claridad en sus formulaciones.

Los jueces calificaron cada ítem en términos de acuerdo o desacuerdo, a los cuales se les asignó los valores de 1 y 0 respectivamente. Una vez recabada la información emitida por los jueces, se aplicó la prueba v de Aiken o coeficiente de validez de Aiken para

cuantificar las respuestas de los jueces y así determinar el índice de validez de contenido de cada instrumento.

La fórmula de la v de Aiken aplicada es la siguiente:

$$V = \frac{S}{(n(c-1))}$$

Dónde:

S = sumatoria del valor dado por el juez i al ítem

n = número de jueces

c = número de valores en la escala de valoración (2, en este caso).

5.1.1.1 Validez de contenido de la Escala de Desgaste Profesional del Profesorado

En la tabla 6 se aprecia que el índice del coeficiente v de Aiken para el instrumento que evalúa el burnout o desgaste laboral docente se situó en 0,80 para los 21 ítems de la prueba. El índice obtenido asegura que el instrumento administrado presentaba adecuada validez de contenido.

Tabla 6

Acuerdos y Desacuerdos de los Jueces para la Validación de la Escala de Desgaste Ocupacional del Profesorado mediante el Coeficiente V de Aiken.

Item	**Jueces**					**Total**		
	1	2	3	4	5	A	D	V
1	A	A	A	D	A	4	1	0,80
2	A	A	D	A	A	4	1	0,80
3	A	A	D	A	A	4	1	0,80
4	A	A	A	D	A	4	1	0,80
5	A	A	A	D	A	4	1	0,80
6	A	A	D	A	A	4	1	0,80
7	A	A	A	D	A	4	1	0,80
8	A	A	A	A	D	4	1	0,80
9	D	A	A	A	A	4	1	0,80
10	A	A	A	A	D	4	1	0,80
11	A	A	A	D	A	4	1	0,80
12	A	A	D	A	A	4	1	0,80
13	D	A	A	A	A	4	1	0,80
14	A	D	A	A	A	4	1	0,80
15	A	A	A	D	A	4	1	0,80
16	A	A	A	D	A	4	1	0,80
17	A	A	A	D	A	4	1	0,80
18	A	A	A	D	A	4	1	0,80
19	D	A	A	A	A	4	1	0,80
20	D	A	A	A	A	4	1	0,80
21	D	A	A	A	A	4	1	0,80

|A= Acuerdo. D=Desacuerdo

5.1.1.2 Validez de contenido de la Escala de Motivación para las Tareas Profesionales del Profesorado

Con respecto a la variable motivación laboral, la respectiva opinión de los cinco expertos se observa en la tabla 7:

Tabla 7

Acuerdos y Desacuerdos de los Jueces para la Validación de la Escala de Motivación para las Tareas Profesionales del Profesorado mediante el Coeficiente V de Aiken.

Item	**Jueces**					**Total**		
	1	2	3	4	5	A	D	V
1	A	A	A	D	A	4	1	0,80
2	A	A	D	A	A	4	1	0,80
3	A	A	D	A	A	4	1	0,80
4	A	A	A	D	A	4	1	0,80
5	A	A	A	D	A	4	1	0,80
6	A	A	D	A	A	4	1	0,80
7	A	A	A	D	A	4	1	0,80
8	A	A	A	A	D	4	1	0,80
9	D	A	A	A	A	4	1	0,80
10	A	A	A	A	D	4	1	0,80
11	A	A	A	D	A	4	1	0,80
12	A	A	D	A	A	4	1	0,80
13	D	A	A	A	A	4	1	0,80
14	A	D	A	A	A	4	1	0,80
15	A	A	A	D	A	4	1	0,80

A= Acuerdo. D=Desacuerdo

La fórmula de la V de Aiken aplicada es la siguiente:

$$V = \frac{S}{(n(c-1))}$$

Donde:

S = sumatoria del valor dado por el juez i al ítem

n = número de jueces

c = número de valores en la escala de valoración (2, en este caso).

Según puede apreciarse, el índice reportado por el coeficiente de Aiken para 15 ítems de la prueba se ubicó en: 0,80. Ello implica que el instrumento de colecta de datos tenía adecuada validez de contenido: 0,80 para la prueba total.

El índice del coeficiente de Aiken obtenido por la prueba indicó que podía ser administrado para el trabajo de campo ya que garantizaba que los ítems constitutivos del instrumento tienen los dominios de los contenidos de la variable que medían.

Es de destacar que entre los varios estadísticos disponibles para evaluar la validez de contenido (coeficiente de concordancia W de Kendall, coeficiente Kappa, razón de validez

de contenido de Lawshe, etc.) se seleccionó el coeficiente de validez de contenido v de Aiken por cuanto es una técnica que permite cuantificar la relevancia de cada ítem respecto de un dominio de contenido formulado por n jueces. Su valor oscila desde 0 hasta 1, siendo el valor 1 indicativo de un perfecto acuerdo entre los jueces respecto a la mayor puntuación de validez de los contenidos evaluados.

La interpretación del coeficiente se centra en la magnitud hallada y la determinación de la significancia estadística obtenida mediante las tablas de los valores críticos de la misma prueba (Aiken, 1985). La regla es que la magnitud del coeficiente obtenido debe ser superior a una establecida como mínimamente aceptable, que es el criterio con el que se decide qué ítems aceptar o rechazar del instrumento evaluado: una v de 0,70 se considera adecuada, aunque es recomendable aumentarla a 0,75 para mantener los ítems en el test (García y García, 2013).

5.1.2 Confiabilidad de los instrumentos.

La confiabilidad puede ser definida, según Delgado et al. (2006: 67-71), como el grado de consistencia que existe entre dos medidas de un mismo evento, propiedad o constructo. Existiendo varios tipos de estimación de la confiabilidad, se ha optado el tipo de consistencia interna que evalúa el grado en que los ítems de un test están relacionados entre sí en relación con el puntaje total. Esta forma de confiabilidad se caracteriza por ser obtenida a partir de una sola aplicación de la prueba, y se utiliza cuando se está midiendo características o propiedades que no sean estables en el tiempo, como son los casos de las pruebas que miden el burnout laboral y la motivación para las tareas profesionales del profesorado. Particularmente, la confiabilidad por consistencia interna se ha estimado por el método de homogeneidad. Ésta evalúa el grado en el cual los ítems de una prueba se inter-correlacionan entre sí.

Para este efecto, se ha recurrido al coeficiente alfa de Cronbach, que se utiliza cuando las respuestas a los ítems que conforman la prueba son politómicas, que es el caso de los ítems de las dos escalas utilizadas. El coeficiente Alfa de Cronbach es una medida de la homogeneidad de los ítems y se define como el grado en que los reactivos de la prueba se correlacionan entre sí. Este coeficiente implica trabajar con los resultados de todas las pruebas incluyéndose en el análisis las respuestas individuales a cada ítem (Brown 1980). Cronbach (1951) estableció la regla siguiente al respecto: si alcanza un índice superior a 0,70 se considera aceptable, es decir existe consistencia interna, lo cual permite considerarlas como unidades válidas en el análisis. Su ecuación es:

$$\square = \left[\frac{K}{K-1}\right]\left[1-\frac{\sum S_I^2}{S_X^2}\right]$$

Donde

K: Número de ítems

Si^2: varianza muestral de cada ítem

ST^2: varianza del total de puntaje de los ítems

George y Mallery (2003, p.231) sugirieron las recomendaciones siguientes para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach:

si es >0,60 es cuestionable;

si es >0,70 es aceptable;

si es >0,80 es bueno;

y si es >0,90 es excelente.

Con estos criterios se han evaluado los respectivos coeficientes de confiablidad de los instrumentos de recolección de información utilizados.

5.1.2.1 Confiabilidad de la escala de motivación para las tareas profesionales del profesorado

Tabla 8

Análisis de Ítems y Confiabilidad de Motivación Intrínseca

Item	M	D. E.	r_{itc}
Item1	2,87	2,192	,233
Item2	2,81	2,916	,204
Item3	2,56	2,079	,258
	Alfa de Cronbach = 0,78*		

* p < .05
N = 154

Los resultados permiten apreciar que las correlaciones ítem-test corregidas fueron superiores a 0,20, lo que indica que los ítems eran consistentes entre sí. El análisis de la confiabilidad por consistencia interna a través del coeficiente alfa de Cronbach ascendió a 0,78, lo que permite concluir que el factor motivación intrínseca para las tareas profesionales presentaba aceptable confiabilidad.

Tabla 9

Análisis de Ítems y Confiabilidad de Motivación Identificada

Item	M	D. E.	r_{itc}
Item1	2,37	2,792	,233
Item2	2,81	2,516	,204
Item3	2,56	2,079	,258
	Alfa de Cronbach = 0,76*		

* p < .05
N = 154

Los resultados permiten apreciar que las correlaciones ítem-test corregidas fueron superiores a 0,20, lo que indica que los ítems eran consistentes entre sí. El análisis de la confiabilidad por consistencia interna a través del coeficiente alfa de Cronbach ascendió a 0,76, lo que permite concluir que el factor motivación identificada para las tareas profesionales docentes presentaba aceptable confiabilidad.

Tabla 10

Análisis de Ítems y Confiabilidad de Motivación Incorporada

Item	M	D. E.	r_{itc}
Item1	297	2,392	,233
Item2	2,81	2,916	,204
Item3	2,46	2,679	,258
	Alfa de Cronbach = 0,75*		

* p < .05
N = 154

Los resultados permiten apreciar que las correlaciones ítem-test corregidas fueron superiores a 0,20, lo que indica que los ítems eran consistentes entre sí. El análisis de la confiabilidad por consistencia interna a través del coeficiente alfa de Cronbach ascendió a 0,75, lo que permite concluir que el factor motivación incorporada para las tareas profesionales presentaba aceptable confiabilidad.

Tabla 11

Análisis de Ítems y Confiabilidad de Motivación Externa

Item	M	D. E.	r_{itc}
Item1	2,67	2,192	,233
Item2	2,81	2,716	,204
Item3	2,96	2,379	,258
	Alfa de Cronbach = 0,79*		

* p < .05
N = 154

Los resultados permiten apreciar que las correlaciones ítem-test corregidas fueron superiores a 0,20, lo que indica que los ítems eran consistentes entre sí. El análisis de la confiabilidad por consistencia interna a través del coeficiente alfa de Cronbach ascendió a 0,79, lo que permite concluir que el factor motivación externa para las tareas profesionales docentes presentaba aceptable confiabilidad.

Tabla 12

Análisis de Ítems y Confiabilidad de Desmotivación

Item	M	D. E.	r_{itc}
Item1	2,37	2,192	,233
Item2	2,81	12916	,254
Item3	2,56	2,379	,258
Alfa de Cronbach = 0,79*			

* p < .05
N = 154

Los resultados permiten apreciar que las correlaciones ítem-test corregidas fueron superiores a 0,20, lo que indica que los ítems eran consistentes entre sí. El análisis de la confiabilidad por consistencia interna a través del coeficiente alfa de Cronbach ascendió a 0,79, lo que permite concluir que el factor desmotivación para las tareas profesionales docentes presentaba aceptable confiabilidad.

Tabla 13

Análisis Generalizado de Escala de Motivación para las Tareas Profesionales

Dimensiones	M	D. E.	r_{itc}
Motivación intrínseca	15,61	8,757	,254
Motivación identificada	15,65	9,338	,271
Motivación incorporada	15,59	8,83	,264
Motivación externa	15,72	9,128	,285
Desmotivación	15,79	9,361	,232
Alfa de Cronbach = 0,78 *			

* p < .05
N = 154

Los resultados permiten apreciar que las correlaciones ítem-test corregidas fueron superiores a 0,20, lo que indica que los ítems eran consistentes entre sí. El análisis de la confiabilidad por consistencia interna a través del coeficiente Alfa de Cronbach ascendió a 0,78, lo que permite concluir que la Work Tasks Motivation Scale for Teachers presentaba aceptable confiabilidad, según los estándares de la comunidad científica.

5.1.2.2 Confiabilidad de la escala de burnout laboral de profesores.

Tabla 14

Análisis de Ítems y Confiabilidad del Agotamiento.

Item	M	D. E.	r_{itc}
Item1	2,43	2,028	,306
Item2	2,07	2,072	,388
Item3	2,97	2,049	,230
Item4	2,73	2,025	,302
Item5	2,38	2,051	,393
Item6	2,07	2,072	,298
Item7	2,87	2,049	,256
Item8	2,93	2,025	,302
Item9	2,77	2,049	,273
Alfa de Cronbach = 0,78*			

* p < .05
N = 154

Los resultados presentados en la tabla 14, permiten apreciar que las correlaciones ítem-test corregidas fueron superiores a 0,20, lo que indica que los ítems eran consistentes entre sí. El análisis de la confiabilidad por consistencia interna a través del coeficiente alfa de Cronbach ascendió a 0,78, lo que permite concluir que el factor agotamiento del burnout laboral presentaba aceptable confiabilidad.

Tabla 15

Análisis de Ítems y Confiabilidad de Insatisfacción de logro.

Item	M	D. E.	r_{itc}
Item1	2,43	2,028	,306
Item2	2,77	2,072	,388
Item3	2,07	2,049	,310
Item4	2,93	2,025	,352
Item5	2,38	2,051	,393
Item6	2,43	2,028	,326
Item7	2,07	2,072	,368
Item8	2,87	2,049	,330
Item9	2,93	2,025	,302
Item10	2,48	2,051	,393
Item11	2,83	2,028	,306
Item12	2,57	2,072	,378
Alfa de Cronbach = 0,78*			

* p < .05
N = 154

Los resultados permiten apreciar que las correlaciones ítem-test corregidas fueron superiores a 0,20, lo que indica que los ítems eran consistentes entre sí. El análisis de la confiabilidad por consistencia interna a través del coeficiente alfa de Cronbach ascendió a 0,78, lo que permite concluir que el factor insatisfacción de logro del burnout laboral presentaba aceptable confiabilidad.

Tabla 16

Análisis Generalizado de la Escala de Desgaste Ocupacional del Profesorado

Dimensiones	M	D. E.	r_{itc}
Agotamiento	18,30	7,757	,452
Insatisfacción de logro	19,65	7,9 38	,461
Alfa de Cronbach = 0,79 *			

* p < .05
N = 154

Los resultados presentados en la tabla 16, permiten apreciar que las correlaciones ítem-test corregidas fueron superiores a 0,20, lo que indica que los ítems eran consistentes

entre sí. El análisis de la confiabilidad por consistencia interna a través del coeficiente alfa de Cronbach ascendió a 0,79, lo que permite concluir que la Escala de Desgaste Ocupacional del Profesorado de Educación Secundaria presentaba aceptable confiabilidad.

5.2 Presentación y Análisis de los Resultados

5.2.1 Resultados descriptivos de las variables.

5.2.1.1 Niveles de motivación para las tareas profesionales.

A fin de describir el comportamiento de las variables, se estableció el nivel de cada variable, de tal manera que se dispone de información cualitativa respecto a las variables de la muestra testada.

El proceso supone la categorización de la variable en cuestión. La categorización es generalmente definida como la conversión de una variable cuantitativa en cualitativa. La escala de estanones ayuda este proceso y es utilizada en el campo de la investigación para categorizar los sujetos de estudio en tres grupos. Es una técnica que permite conocer los intervalos (puntos de corte) en función de puntajes alcanzados en la medición de una variable, ya sea en forma global o por dimensiones o factores (Baltazar, 2013).

La fórmula es la siguiente:

$$a / b = x \pm (0{,}75)\ (DS)$$

Donde

a / b : Son los valores máximos o mínimos (para el intervalo).

x : Promedio de los puntajes

DS : Desviación Estándar

El planteamiento de estanones deriva en una técnica de valoración que permite determinar los intervalos de la variable dentro de la curva de Gauss, en función de una constante.

Procedimiento:

1. Se calcula la Media Aritmética

$$X = \frac{\sum x}{n}$$

2. Se calcula la Desviación Estándar

$$S = \sqrt{s^2_t}$$

3. Se ubica el puntaje máximo y mínimo en la prueba o cuestionario

4. Se establece valores para a y b

$$a = x1 - (0,75)\ (S)$$

$$a = x2 + (0,75)\ (S)$$

Aplicando la escala de estanones, se obtuvo:

Tabla 17

Escala de Motivación para las Tareas Profesionales

Niveles	**Intervalos**
Alta	76 a 85
Media	64 a 75
Baja	51 a 63

Tabla 18

Niveles de Motivación para las Tareas Profesionales

	Frecuencia	**Porcentaje**
Alta	47	30,5
Media	63	40,9
Baja	44	28,5
Total	**154**	**100**

En la tabla 18 se aprecia que del total del profesorado (n = 154), el 30,5% aseveró tener un alto nivel de motivación para las tareas profesionales; el 40,9% manifestó disponer de un nivel medio de motivación para las tareas docentes, y el 28,5% del profesorado de las instituciones educativas “Peruano Canadiense”, “Elías Aguirre”,

"Solidaridad Peruano Alemania" y "Perú Valladolid" del distrito de San Juan de Miraflores percibió que su nivel de motivación para las tareas profesionales durante el año 2019 era bajo.

5.2.1.2 Niveles de burnout laboral del profesorado.

Aplicando la escala de estanones, se obtuvo:

Tabla 19

Escala de Burnout Laboral Docente

Niveles	**Intervalos**
Alta	97 a 108
Media	83 a 96
Baja	69 a 82

Tabla 20

Niveles de Burnout Laboral Docente

	Frecuencia	**Porcentaje**
Alta	69	44,8
Media	57	37,0
Baja	28	18,2
Total	**154**	**100**

En la tabla 20 se aprecia que del total del profesorado encuestado (n = 154), el 44,8% aseveró tener un alto nivel de burnout laboral; el 37,0% manifestó disponer de un nivel medio de burnout en el trabajo docente, y el 18,2% del profesorado de las instituciones educativas "Peruano Canadiense", "Elías Aguirre", "Solidaridad Peruano Alemania" y "Perú Valladolid" del distrito de San Juan de Miraflores percibió que presentaba un bajo nivel de burnout laboral en la enseñanza durante el año 2019.

5.2.2 Contrastación de hipótesis.

Según Hernández y Mendoza (2018, p.345), y, Lindo, Romero, Llallico, Torres y Ramos (2018, p.85), la aplicación de pruebas paramétricas o no paramétricas depende de la

ausencia o asunción acerca de la ley de probabilidad que sigue la población de la que ha sido extraída la muestra. Con referencia a las pruebas paramétricas, añadieron que “es aplicable cuando los datos están distribuídos bajo la curva normal” (Lindo et al., p.115), y vice-versa cuando se trata de pruebas no paramétricas. Ahora bien, para determinar la elección se utilizan dos pruebas distintas que dependen del tamaño de la muestra: cuando son inferiores a 50 los casos, se emplea la prueba Shapiro-Wilk, y cuando las unidades muestrales son superiores a la cifra mencionada, se utiliza la prueba de Kolmogorov-Smirnov.

En la presente tesis, dado que el tamaño de la muestra fue de 154 profesores, se optó por el test Kolmogorov-Smirnov.

5.2.2.1 Prueba de normalidad de Kolmogorov y Smirnov

Entonces, para poder aplicar pruebas paramétricas o no paramétricas, ha sido necesario comprobar si las variables en estudio tienen o no distribución normal.

La prueba de Kolmogorov - Smirnov es aplicada únicamente a variables continuas y calcula la distancia máxima entre la función de distribución empírica de la muestra seleccionada y la teoría, en este caso la normal.

Para realizar la prueba de normalidad se ha tomado un nivel de confianza del 95%, si es que el nivel de significancia resulta menor que 0.05 entonces debe rechazarse la Ho (Hipótesis nula), para la cual se planteó las siguientes hipótesis:

Ho: El conjunto de datos tiene una distribución normal.

Ha: El conjunto de datos no tiene una distribución normal.

Tabla 21

Prueba de Normalidad de Kolmogorov y Smirnov de Motivación para las Tareas Profesionales.

		Motivación intrinseca	Motivacion identificada	Motivación incorporada	Motivación external	Desmotivación
N		154	154	154	154	154
Parámetro	Media	28,7348	29,7803	29,3561	27,9848	26,6667
s	Desv.típica	7,55323	7,14230	7,31738	7,78681	7,42354
Normales						
Diferencias	Absoluta	,226	,197	,137	,282	,068
más	Positiva	,174	,149	,137	,263	,068
extremas	Negativa	-,226	-,197	-,119	-,282	-058
Z de Kolmogorov-Smirnov		2,601	2,264	1,573	3,243	,777
Sig. asintót. (bilateral)		,340	,235	,146	,120	,581

a. La distribución de contraste es la Normal.
b. Se han calculado a partir de los datos.

De la tabla 21 se aprecia que la variable motivación para las tareas profesionales docentes y sus dimensiones presentaron distribución normal, por lo que se ha adoptado la decisión de utilizar la prueba paramétrica r de Pearson.

Tabla 22

Prueba de Normalidad de Kolmogorov y Smirnov de Burnout laboral

		Agotamiento	Insatisfacción de logro
N		154	154
Parámetro	Media	22,7348	23,7803
s	Desv.típica	6,55323	6,14230
Normales			
Diferencias	Absoluta	,226	,197
más	Positiva	,174	,149
extremas	Negativa	-,226	-,197
Z de Kolmogorov-Smirnov		2,301	2,164
Sig. asintót. (bilateral)		,568	,515

c. La distribución de contraste es la Normal.
d. Se han calculado a partir de los datos.

De la tabla 22 se colige que la variable burnout laboral docente y sus dimensiones presentaron distribución normal, al igual que la variable motivación para las tareas profesionales del profesorado y sus dimensiones presentan distribución normal, por lo que se adoptó la decisión de utilizar la prueba paramétrica r de Pearson.

El estadístico seleccionado fue el coeficiente de correlación de Pearson, cuya fórmula es

$$r = \frac{\left[n\sum XY - \sum X \sum Y \right]}{\sqrt{\left[n\sum X^2 - (\sum X)^2 \right]\left[n\sum Y^2 - (\sum Y)^2 \right]}}$$

X: Puntaje de cada ítem

Y: Puntaje de la suma de cada ítem

Por otra parte, la contrastación de las hipótesis de investigación implica dos operaciones distintas: se trata de convertir a la variable cuantitativa en cualitativa a fin de establecer los grados o niveles de las variables investigadas; y en el caso de las hipótesis correlacionales, se trata de cuantificar el grado, fuerza o intensidad de la relación entre las variables y entre las dimensiones de una de estas y la otra variable. Según los expertos, el coeficiente de correlación que la determina, r de Pearson, puede ser factible de la calificación o ponderación siguiente:

Si rxy = 0.80 a 1.00, la correlación es muy alta.

Si rxy = 0.60 a 0.79, la correlación es alta.

Si rxy = 0.40 a 0.59, la correlación es moderada.

Si rxy = 0.20 a 0.39, la correlación es baja.

Si rxy = 0.00 a 0.19, la correlación es nula (Delgado, Escurra y Torres, 2006: 35).

La estrategia del test de hipótesis, en este caso, siguió el siguiente procedimiento:

– Formulación de las respectivas hipótesis nulas y alternativas.

– Selección del nivel de significación (5%).

- Identificación del estadístico de prueba.
- Formulación de las reglas de decisión.
- Tomar la decisión de aceptar la hipótesis nula (Ho), o bien rechazar Ho; y aceptar la hipótesis alternativa o de investigación.

5.2.2.2 Hipótesis general de investigación.

Hipótesis estadísticas

Ho: El burnout laboral no tiene una influencia inversa y significativa sobre la motivación para las tareas profesionales del profesorado de las instituciones educativas “Peruano Canadiense”, “Elías Aguirre”, “Solidaridad Peruano Alemania” y “Perú Valladolid” del distrito de San Juan de Miraflores durante el año 2019. (Ho: $\rho=0$).

Ha: El burnout laboral no tiene una influencia inversa y significativa sobre la motivación para las tareas profesionales del profesorado de las instituciones educativas “Peruano Canadiense”, “Elías Aguirre”, “Solidaridad Peruano Alemania” y “Perú Valladolid” del distrito de San Juan de Miraflores durante el año 2019. (Ha: $\rho\neq0$).

Nivel de significación 0,05

Estadístico de prueba: Correlación r de Pearson

Tabla 23

Correlación Burnout Laboral y Motivación para Tareas Profesionales del Profesorado

		Burnout laboral	**Motivación para tareas profesionales**
Burnout laboral	Correlación de Pearson	1	-0,57(**)
	Sig. (bilateral)		,01
	N	154	154
Motivación para tareas profesionales	Correlación de Pearson	-0,57(**)	1
	Sig. (bilateral)	,01	
	N	154	154

** La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 23 se observa que la influencia del burnout laboral sobre la motivación para las tareas profesionales del profesorado encuestado (n = 154) se caracterizó por ser negativamente moderada (-0,57) durante el año 2019. Y que esta influencia era estadísticamente significativa porque el cálculo de probabilidad de los datos tabulados fue menor al nivel de probabilidad asumido teóricamente de 0,05 ($p = 0,01 < 0,05$), lo que quería decir que la magnitud y dirección de la influencia percibida correspondía a las percepciones reales de los profesores encuestados de las instituciones educativas "Peruano Canadiense", "Elías Aguirre", "Solidaridad Peruano Alemania" y "Perú Valladolid" del distrito de San Juan de Miraflores, y no era el producto de la influencia del azar. Por lo que también se generalizaba a la población profesoral de la cual se extrajo la muestra estudiada en el mencionado año.

5.2.2.3 Hipótesis específicas de investigación.

Hipótesis 1

Hipótesis estadísticas

Ho. El burnout laboral no tiene una influencia inversa y significativa sobre la motivación intrínseca para las tareas profesionales del profesorado de las instituciones educativas "Peruano Canadiense", "Elías Aguirre", "Solidaridad Peruano Alemania" y "Perú Valladolid" del distrito de San Juan de Miraflores durante el año 2019 (Ho: $\rho=0$).

Ha. El burnout laboral tiene una influencia inversa y significativa sobre la motivación identificada para las tareas profesionales del profesorado de las instituciones educativas "Peruano Canadiense", "Elías Aguirre", "Solidaridad Peruano Alemania" y "Perú Valladolid" del distrito de San Juan de Miraflores durante el año 2019 (Ha: $\rho\neq0$)..

Nivel de significación: 0,05

Estadístico de prueba: r de Pearson

Tabla 24

Correlación Burnout Laboral y Motivación Intrínseca

		Burnout laboral	**Motivación intrínseca**
Burnout laboral	Correlación de Pearson	1	-0,69(**)
	Sig. (bilateral)		,022
	N	154	154
Motivación intrínseca	Correlación de Pearson	-0,69(**)	1
	Sig. (bilateral)	,002	
	N	154	154

** La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 24 se observa que la influencia del burnout laboral sobre la motivación intrínseca para las tareas profesionales del profesorado encuestado (n = 154) se caracterizó por ser negativamente alta (-0,69) durante el año 2019. Y que esta influencia era estadísticamente significativa porque el cálculo de probabilidad de los datos tabulados fue menor al nivel de probabilidad asumido teóricamente de 0,05 ($p = 0,02 < 0,05$), lo que quería decir que la magnitud y dirección de la influencia percibida correspondía a las percepciones reales de los profesores encuestados de las instituciones educativas “Peruano Canadiense”, “Elías Aguirre”, “Solidaridad Peruano Alemania” y “Perú Valladolid” del distrito de San Juan de Miraflores, y no era el producto de la influencia del azar. Por lo que también se generalizaba a la población profesoral de la cual se extrajo la muestra estudiada en el mencionado año.

Hipótesis 2

Hipótesis estadísticas

Ho: El burnout laboral no tiene una influencia inversa y significativa sobre la motivación identificada para las tareas profesionales del profesorado de las instituciones educativas “Peruano Canadiense”, “Elías Aguirre”, “Solidaridad Peruano Alemania” y “Perú Valladolid” del distrito de San Juan de Miraflores durante el año 2019 (Ho: $\rho=0$)

Ha: El burnout laboral tiene una influencia inversa y significativa sobre la motivación identificada para las tareas profesionales del profesorado de las instituciones educativas “Peruano Canadiense”, “Elías Aguirre”, “Solidaridad Peruano Alemania” y “Perú Valladolid” del distrito de San Juan de Miraflores durante el año 2019 (Ha: $\rho \neq 0$).

Nivel de significación: 0,05

Estadístico de prueba: r de Pearson

Tabla 25

Correlación Burnout laboral y Motivación Identificada

		Burnout laboral	**Motivación identificada**
Burnout laboral	Correlación de Pearson	1	0,54(**)
	Sig. (bilateral)		,000
	N	154	154
Motivación identificada	Correlación de Pearson	0,54(**)	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	154	154

** La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 25 se observa que la influencia del burnout laboral sobre la motivación identificada para las tareas profesionales del profesorado encuestado (n = 154) se caracterizó por ser negativamente moderada (-0,54) durante el año 2019. Y que esta influencia era estadísticamente significativa porque el cálculo de probabilidad de los datos tabulados fue menor al nivel de probabilidad asumido teóricamente de 0,05 ($p = 0,00 < 0,05$), lo que quería decir que la magnitud y dirección de la influencia percibida correspondía a las percepciones reales de los profesores encuestados de las instituciones educativas “Peruano Canadiense”, “Elías Aguirre”, “Solidaridad Peruano Alemania” y “Perú Valladolid” del distrito de San Juan de Miraflores, y no era el producto de la

influencia del azar. Por lo que también se generalizaba a la población profesoral de la cual se extrajo la muestra estudiada en el mencionado año.

Hipótesis 3

Hipótesis estadísticas

Ho: El burnout laboral no tiene una influencia inversa y significativa sobre la motivación incorporada para las tareas profesionales del profesorado de las instituciones educativas “Peruano Canadiense”, “Elías Aguirre”, “Solidaridad Peruano Alemania” y “Perú Valladolid” del distrito de San Juan de Miraflores durante el año 2019 (Ho: $\rho=0$)

Ha: El burnout laboral tiene una influencia inversa y significativa sobre la motivación incorporada para las tareas profesionales del profesorado de las instituciones educativas “Peruano Canadiense”, “Elías Aguirre”, “Solidaridad Peruano Alemania” y “Perú Valladolid” del distrito de San Juan de Miraflores durante el año 2019 (Ha: $\rho\neq0$)

Nivel de significación: 0,05

Estadístico de prueba: r de Pearson

Tabla 26

Correlación Burnout Laboral y Motivación Incorporada

		Burnout laboral	**Motivación incorporada**
Burnout laboral	Correlación de Pearson	1	-0,52(**)
	Sig. (bilateral)		,02
	N	154	154
Motivación	Correlación de Pearson	-0,52(**)	1
incorporada	Sig. (bilateral)	,02	
	N	154	154

** La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 26 se observa que la influencia del burnout laboral sobre la motivación incorporada para las tareas profesionales del profesorado encuestado (n = 154) se

caracterizó por ser negativamente moderada (-0,52) durante el año 2019. Y que esta influencia era estadísticamente significativa porque el cálculo de probabilidad de los datos tabulados fue menor al nivel de probabilidad asumido teóricamente de 0,05 ($p = 0,02 < 0,05$), lo que quería decir que la magnitud y dirección de la influencia percibida correspondía a las percepciones reales de los profesores encuestados de las instituciones educativas “Peruano Canadiense”, “Elías Aguirre”, “Solidaridad Peruano Alemania” y “Perú Valladolid” del distrito de San Juan de Miraflores, y no era el producto de la influencia del azar. Por lo que también se generalizaba a la población profesoral de la cual se extrajo la muestra estudiada en el mencionado año.

Hipótesis 4

Hipótesis estadísticas

Ho: El burnout laboral no tiene una influencia positiva y significativa sobre la motivación externa para las tareas profesionales del profesorado de las instituciones educativas “Peruano Canadiense”, “Elías Aguirre”, “Solidaridad Peruano Alemania” y “Perú Valladolid” del distrito de San Juan de Miraflores durante el año 2019 (Ho: $\rho=0$)

Ha: El burnout laboral tiene una influencia positiva y significativa sobre la motivación externa para las tareas profesionales del profesorado de las instituciones educativas “Peruano Canadiense”, “Elías Aguirre”, “Solidaridad Peruano Alemania” y “Perú Valladolid” del distrito de San Juan de Miraflores durante el año 2019 (Ha: $\rho\neq0$)

Nivel de significación: 0,05

Estadístico de prueba: r de Pearson

Tabla 27

Correlación Burnout Laboral y Motivación Externa

		Burnout laboral	**Motivación externa**
Burnout laboral	Correlación de Pearson	1	0,64(**)
	Sig. (bilateral)		,03
	N	154	154
Motivación externa	Correlación de Pearson	0,64(**)	1
	Sig. (bilateral)	,03	
	N	154	154

** La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 27 se observa que la influencia del burnout laboral sobre la motivación externa para las tareas profesionales del profesorado encuestado (n = 154) se caracterizó por ser positiva y alta (0,64) durante el año 2019. Y que esta influencia era estadísticamente significativa porque el cálculo de probabilidad de los datos tabulados fue menor al nivel de probabilidad asumido teóricamente de 0,05 (p = 0,03 < 0,05), lo que quería decir que la magnitud y dirección de la influencia percibida correspondía a las percepciones reales de los profesores encuestados de las instituciones educativas “Peruano Canadiense”, “Elías Aguirre”, “Solidaridad Peruano Alemania” y “Perú Valladolid” del distrito de San Juan de Miraflores, y no era el producto de la intervención del azar. Por lo que también se generalizaba a la población profesoral de la cual se extrajo la muestra estudiada en el mencionado año.

Hipótesis 5

Hipótesis estadísticas

Ho: El burnout laboral no tiene una influencia positiva y significativa sobre la desmotivación para las tareas profesionales del profesorado de las instituciones educativas

"Peruano Canadiense", "Elías Aguirre", "Solidaridad Peruano Alemania" y "Perú Valladolid" del distrito de San Juan de Miraflores durante el año 2019 (Ho: $\rho=0$)

Ha: El burnout laboral tiene una influencia positiva y significativa sobre la desmotivación para las tareas profesionales del profesorado de las instituciones educativas "Peruano Canadiense", "Elías Aguirre", "Solidaridad Peruano Alemania" y "Perú Valladolid" del distrito de San Juan de Miraflores durante el año 2019 (Ha: $\rho\neq0$)

Nivel de significación: 0,05

Estadístico de prueba: r de Pearson

Tabla 28

Correlación Burnout Laboral y Desmotivación

		Burnout laboral	**Desmotivación**
Burnout laboral	Correlación de Pearson	1	0,68(**)
	Sig. (bilateral)		,04
	N	154	154
Desmotivación	Correlación de Pearson	0,68(**)	1
	Sig. (bilateral)	,04	
	N	154	154

** La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 28 se observa que la influencia del burnout laboral sobre la desmotivación para las tareas profesionales del profesorado encuestado (n = 154) se caracterizó por ser positiva y alta (0,68) durante el año 2019. Y que esta influencia era estadísticamente significativa porque el cálculo de probabilidad de los datos tabulados fue menor al nivel de probabilidad asumido teóricamente de 0,05 ($p = 0,04 < 0,05$), lo que quería decir que la magnitud y dirección de la influencia percibida correspondía a las percepciones reales de los profesores encuestados de las instituciones educativas "Peruano Canadiense", "Elías Aguirre", "Solidaridad Peruano Alemania" y "Perú Valladolid" del

distrito de San Juan de Miraflores, y no era el producto de la intervención del azar. Por lo que también se generalizaba a la población profesoral de la cual se extrajo la muestra estudiada en el mencionado año.

5.3 Discusión

Existe un amplio consenso, según Gil-Flores (2017, p. y ss.), sobre la idea de que el principal factor que contribuye al aprendizaje del alumnado es el profesorado pues de su competencia y desempeño profesional depende en gran medida el rendimiento del alumnado. En efecto, la producción científica elaborada en torno a esta temática, destaca la calidad del profesorado como variable más correlacionada con los resultados del aprendizaje, por encima de otros factores contextuales. Ello se traduce en beneficios para las escuelas ya que el mejorar la calidad de su profesorado favorece el desarrollo organizativo, y a nivel de estudiantes, que se vean incrementados su rendimiento y satisfacción con la escuela.

Pues bien, el trabajo docente, sin embargo, se ve afectado por un conjunto de factores, algunos de los cuales lo dinamizan y le confieren un aliento adicional tales como el engagement laboral, la satisfacción laboral, el compromiso organizacional, etc. Otros, en cambio, tienen un efecto contrario. Uno de estos es el desgaste profesional o burnout laboral. Este síntoma se caracteriza, según la apretada síntesis de Gallardo-López et al. (2019), por una pérdida de ilusión por el trabajo, desgaste psíquico e indolencia. Esta situación se da cuando la persona, en este caso el docente, presenta episodios frecuentes de cansancio emocional intenso en relación con su trabajo, actitudes y sentimientos negativos hacia los demás colegas, y despersonalización. Este síndrome no afecta solo a nivel psicológico, sino que también afecta al nivel físico al provocar alteraciones del sistema locomotor, y otras alteraciones psicosomáticas.

El burnout definido como el desgaste profesional que sufren las personas que trabajan en los servicios de salud, educativos, sociales, etc., al estar expuesta a demandas emocionales elevadas, tiene repercusiones, por tanto, también en el personal docente de las instituciones educativas, siendo sus características esenciales: 1) agotamiento físico, mental y emocional: 2) sentimiento de inadecuación, que surge como consecuencia de la evaluación negativa que hace el profesor de sí mismo, que siente que no dispone de la capacidad necesaria para afrontar y superar los requerimientos de la actividad de enseñanza, 3) despersonalización, que se manifiesta en actitudes y respuestas negativas hacia los colegas y el alumnado del entorno educativo; 4) falta de implicación en los problemas ypérdida de motivación laboral (Gallardo-López et al. dixit, 2019).

Es precisamente esto último, esto es la motivación del profesorado en y para el desarrollo de su trabajo profesional en el aula de clase, el cual puede ser un consecuente de la emergencia del burnout en el ámbito docente, con las consiguientes repercusiones como desestimular un eficaz desempeño, menoscabar el sentimiento de autoeficacia docente, etc. En efecto, como lo hizo notar, depende directamente de los niveles del burnout laboral los niveles de motivación intrínseca, motivación extrínseca y desmotivación del profesorado para con su trabajo profesional.

En este contexto teórico puede sopesarse los hallazgos de la presente investigación. Coincidiendo con lo que la teoría y las evidencias empíricas anteriores apuntalan, la motivación laboral del profesorado opera como un consecuente de los efectos negativos del desgaste en el trabajo de los profesionales de la enseñanza en las instituciones educativas investigadas. Empero, el peso relativo que tiene la incidencia del burnout laboral en cada uno de los componentes de la motivación en el trabajo es diferente: en la muestra estudiada prevalece la desmotivación, seguida de la motivación extrínseca y la motivación intrínseca en la interacción con los miembros de la comunidad educativa. Sea

una u otra dimensión de la motivación laboral, las relaciones que sostienen con el desgaste profesional del profesorado son de índole inversa moderada y significativa. Este hallazgo es consistente con los resultados encontrado por Rodríguez y Sánchez (2019) en una investigación de diseño descriptivo comparativo que tuvo el propósito principal de esclarecer diferencias entre los componentes del síndrome de burnout en la población de 260 profesores (113 docentes de sexo femenino y 147 del sexo masculino) de Humanidades de una universidad privada limeña según variables sociodemográficas. Los resultados mostraron la existencia de diferencias significativas de cansancio emocional según sexo y turno de dictado de clases; asimismo, en cuanto a la realización personal según edad, estado civil, especialidad, máximo nivel de estudios alcanzados y años de experiencia docente. También identificaron que el lugar de estudios de pregrado, la especialidad y los años de experiencia podrían resultar variables asociadas a algunos componentes del burnout. Y, finalmente, observaron la existencia de niveles medios en los cinco componentes del burnout: cansancio emocional, despersonalización, distorsión del entorno laboral, realización personal y realización laboral en los docentes que participaron en el estudio.

También los resultados sobre el burnout de la presente tesis son consistentes con los reportados a nivel internacional por Gallardo-López, López-Noguero y Gallardo-Vásquez (2019), quienes en un estudio cuyo propósito principal era analizar el nivel de burnout mostrado por el personal docente a nivel general, como teniendo en cuenta las variables edad, años de experiencia, el tipo de centro educativo y el nivel de enseñanza que impartían, encuestaron a 1890 docentes que impartían clases en centros públicos y privados de educación infantil (270 docentes), primaria (400 docentes) y secundaria (1220 docentes) en la provincia de Sevilla, España. Los resultados que encontraron mostraron un nivel medio de burnout entre el profesorado encuestado, así como en los componentes de éste: el

86,2% evidenció un nivel medio de falta de realización personal; el 83% de docentes se ubicó en el nivel medio de despersonalización, y el 73% de docentes se posicionó en el nivel medio de agotamiento emocional. Encontraron asimismo diferencias significativas en el nivel de burnout de docentes y en sus dimensiones en función de la edad, años de experiencia docente, el tipo de centro educativo y el nivel de enseñanza.

Y también coincide con los hallazgos reportados por Malander (2019) en un estudio que tuvo el propósito de diagnosticar la prevalencia del síndrome de Burnout en una población de 123 docentes de seis instituciones de gestión privada de nivel secundario de la provincia de Misiones, en Argentina. Los resultados encontrados sugirieron que entre los docentes encuestados prevalecía el nivel medio de burnout, y que la dimensión del síndrome más afectada en los participantes del estudio fue la falta de realización personal, seguida de la de despersonalización y cansancio emocional.

Por otra parte, el hallazgo sobre la presencia del Burnout en el profesorado es consistente con los resultados parciales reportados por Huancani (2019), quien en un estudio del personal de una gran unidad escolar de la ciudad de Juliaca conformada por 85 personas (incluyendo docentes, directivos y personal jerárquico) encontró que la mayoría de la población encuestada presentaba altos niveles de burnout en general así como en los factores reducida realización personal, despersonalización y en tercer lugar en agotamiento emocional. Y también coincide en el registro de la presencia del Burnout, aunque difiere en la magnitud de éste, con los hallazgos de Romero (2018), que en una muestra no probabilística intencional conformada por 249 docentes de los niveles primaria (54,2%) y secundaria (40,9%) procedentes de instituciones educativas estatales y particulares de Lima Metropolitana, encontró que el profesorado encuestado admitía presentar altos niveles de Burnout de manera general así como en la reducida realización personal, despersonalización y agotamiento emocional durante el trabajo docente.

La diferencia en la magnitud de los niveles de burnout laboral entre los dos últimos estudios y los hallazgos de los dos primeros, probablemente tenga que ver con las características específicas del entorno y de las poblaciones y/o muestras estudiadas del profesorado participante: es obvio que el nivel de burnout es diferente cuando se compara a los docentes de los colegios estudiados con los participantes de la institución educativa de Juliaca, que además del profesorado en sentido estricto incluyó al personal jerárquico y directivo de la misma, con lo que contaminó las percepciones propias del profesorado. Asimismo, es distinto de los resultados reportados por el profesorado universitario porque el nivel de exigencias emocionales es mayor en la enseñanza superior, máxime si se trata de los primeros ciclos de la vida académica universitaria: es común observar que los estudiantes de estudios generales o su equivalente se comporten y operen todavía como alumnos de educación secundaria, a despecho de su condición de universitarios.

En cuanto a la relación entre el Burnout o desgaste profesional del profesorado y la motivación laboral de éste, los hallazgos de la presente tesis son consistentes con los resultados proporcionados por Bouverie y García (2017), quienes en un estudio sobre la misma problemática en el personal de la Escuela de Aviación Civil del Perú encontraron que entre ambas variables existía una relación negativa moderada, en particular en la referida a la motivación intrínseca que tuvo asociaciones negativas con las dimensiones de agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal del burnout. Asimismo, son compatibles con los hallazgos reportados por Cornejo y Cornejo (2015), quienes en una investigación descriptiva-comparativa estudiaron el síndrome de burnout, la motivación y la calidad de vida en una muestra accidental de 40 docentes de nivel secundario de dos instituciones educativas emblemáticas de Ica, llegando a la conclusión de que los docentes iqueños presentaban bajos niveles del síndrome de burnout y altos

niveles de motivación laboral, es decir que entre ambas variables existía una relación inversa.

No obstante lo cual, los hallazgos de la presente tesis discrepan con los resultados encontrados por Escudero (2018) en un estudio que se propuso investigar la motivación de los docentes de Educación Física de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato, y su relación con la vocación y el agotamiento emocional en un colegio privado/concertado situado en el distrito de Vallecas, en la Comunidad de Madrid, España, así como compararla con las de los profesores de esta asignatura de Educación Primaria y de otras asignaturas de ESO y Bachillerato. Los participantes fueron 31 profesores: 6 de Educación Física de ESO y Bachillerato, 7 de Educación Física de Educación Primaria, y 18 de otras asignaturas de ESO y Bachillerato. Los resultados que encontró evidenciaron que no hubo correlaciones significativas entre la vocación y la motivación, ni entre la motivación laboral y el burnout en los participantes encuestados, aun cuando se utilizaron instrumentos de recolección de información casi idénticos a los empleados en la presente tesis.

La explicación más plausible para esta aparente contrasentido teórico reside probablemente en que no necesariamente la motivación laboral incide en el burnout cuando actúa como un antecedente de éste; empero el desgaste profesional docente si tiene implicaciones en la motivación laboral siempre que aquel funcione como predictor de la motivación para las tareas profesionales de preparar clase, enseñar, evaluar, gestionar la clase, desempeñar tareas administrativas y de otra índole en el profesorado encuestado.

Conclusiones

1. El burnout laboral docente tuvo una influencia negativa moderada y estadísticamente significativa sobre la motivación para las tareas profesionales del profesorado (r = -0,57) de las instituciones educativas “Peruano Canadiense”, “Elías Aguirre”, “Solidaridad Peruano Alemania” y “Perú Valladolid” del distrito de San Juan de Miraflores durante el año 2019.
2. El burnout laboral docente mostró una influencia negativa alta y estadísticamente significativa sobre la motivación intrínseca para las tareas profesionales del profesorado (r = -0,69) de las instituciones educativas “Peruano Canadiense”, “Elías Aguirre”, “Solidaridad Peruano Alemania” y “Perú Valladolid” del distrito de San Juan de Miraflores durante el año 2019.
3. El burnout laboral docente registró una influencia negativa moderada y estadísticamente significativa sobre la motivación identificada para las tareas profesionales del profesorado (r = -0,54) de las instituciones educativas “Peruano Canadiense”, “Elías Aguirre”, “Solidaridad Peruano Alemania” y “Perú Valladolid” del distrito de San Juan de Miraflores durante el año 2019.
4. El burnout laboral docente influyó negativa moderada y estadísticamente significativa sobre la motivación incorporada para las tareas profesionales del profesorado (r = -0,52) de las instituciones educativas “Peruano Canadiense”, “Elías Aguirre”, “Solidaridad Peruano Alemania” y “Perú Valladolid” del distrito de San Juan de Miraflores durante el año 2019.
5. . El burnout laboral docente tuvo una influencia positiva alta y estadísticamente significativa sobre la motivación externa para las tareas profesionales del profesorado (r = 0,64) de las instituciones educativas “Peruano Canadiense”, “Elías

Aguirre", "Solidaridad Peruano Alemania" y "Perú Valladolid" del distrito de San Juan de Miraflores durante el año 2019.

6. El burnout laboral docente ejerció una influencia positiva alta y estadísticamente significativa sobre la desmotivación para las tareas profesionales del profesorado (r = 0,68) de las instituciones educativas "Peruano Canadiense", "Elías Aguirre", "Solidaridad Peruano Alemania" y "Perú Valladolid" del distrito de San Juan de Miraflores durante el año 2019.

Recomendaciones

1. Promover investigaciones adicionales en otras instituciones educativas del distrito de San Juan de Miraflores sobre la influencia del burnout laboral docente en la motivación para las tareas profesionales del profesorado del nivel de educación secundaria del sistema educativo.
2. Diseñar programas de capacitación que apunten a revertir los síntomas más acusados del burnout laboral docente tales como el agotamiento y la insatisfacción de logro del profesorado de las instituciones educativas estudiadas.
3. Sensibilizar a los staffs directivos respecto a los beneficios de un programa tendiente a incremente los niveles diagnosticados de la motivación para las tareas profesionales docentes, apuntalando a los factores más relevantes que tengan un efecto reductor en la motivación externa y desmotivación del profesorado.
4. Desarrollar programas de inducción que promuevan estrategias proactivas que contrarresten los niveles detectados de burnout laboral del profesorado de las instituciones educativas estudiadas, con las consiguientes repercusiones positivas en el talento humano que puede contribuir decisivamente en alcanzar una educación de calidad.

Referencias

Aguilar, A., y Mayorga, M. (2020). Relación entre estrés docente y síndrome de burnout en docentes de la Zona 3 de Ecuador. *Uniandes Episteme, 7*(2), 265-278.

Albarracín, C., Castro, E., y Quevedo, J. (2019). *Síndrome de burnout y su relación con la satisfacción laboral en docentes del área de inglés de pregrado de una universidad privada de Lima 2019-I.* (Tesis de maestro). Universidad Tecnológica del Perú, Lima-Perú.

Álvarez, E., y Fernández, L. (1991). El Síndrome de "Burnout" o el desgaste profesional (I): revisión de estudios. *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría, 11*(39), 257-265.

Arias, W., Huamani, J., & Ceballos, K. (2019). Síndrome de burnout en profesores de escuela y universidad: un análisis psicométrico y comparativo en la ciudad de Arequipa. *Propósitos y Representaciones, 7*(3), 72-110.

Blas, M., y Ortiz, C. (2019). *Fatiga y motivación laboral en un grupo de trabajadores de una empresa en Lima Metropolitana* (Tesis de licenciatura). Universidad Femenina del Sagrado Corazón, Lima-Perú.

Bouverie, J., y García, R. (2017). *Motivación laboral y síndrome de burnout en el personal de la Escuela de Aviación Civil del Perú, 2017*. (Tesis de licenciatura). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima-Perú.

Brenninkmeyer, V., Van Yperen, N. W., y Buunk, B. P. (2001). Burnout and depression are not identical twins: is decline of superiority a distinguishing feature? *Personality and Individual Differences, 30*(5), 873-880.

Brill, P. L. (1984). The need for an operational definition of burnout. *Family & Community Health, 6*(4), 12-24.

Brown, F. G. (1980). *Principios de la medición en psicología y educación*. México: Manual Moderno.

Canchos, M. (2019). Liderazgo directivo y motivación en los docentes de la I. E. N° 7096 Príncipe de Asturias de distrito de Villa el Salvado, 2018. (Tesis de maestra). Universidad César Vallejo, Lima-Perú.

Castillejo, D., y Salazar, A. (2018). *Motivación y satisfacción laboral en docentes de colegios nacionales en la zona centro norte de Lima Metropolitana.* (Tesis de licenciatura). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima-Perú.

Carlin, M., y Garcés de los Fayos, E. (2010). El síndrome de burnout: evolución histórica desde el contexto laboral al ámbito deportivo. *Anales de Psicología, 26*(1), 169-180.

Carrobles, J., y Benevides-Pereira, A. (2009). El estrés y la psicología positiva. En E. Fernández-Abascal (Ed.), *Emociones positivas* (págs. 363-373). Madrid: Pirámide.

Chávez, C. (2016). *Propiedades psicométricas del EDO Escala de Desgaste Ocupacional en Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo.* (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo, Trujillo-Perú.

Criado del Rey, J. (2017). *Estudio de la motivación docente en infantil, primaria y secundaria en un medio urbano*. (Tesis doctoral). Universidad de Vigo, España.

Cronbach, L. (1951). Coefficient alpha and the internal estructure of tests. *Psychometrika, 16*(3), 297-334.

Cronin-Stubbs, D., y Rooks, C. A. (1985). The stress, social support, and burnout of critical care nurses: the results of research. *Heart & Lung: The Journal of Critical Care, 14*(1), 31-39.

Daniel, E. (1995). *Estudio del síndrome del desgaste profesional entre los médicos de un hospital general* (tesis doctoral). Universidad de Salamanca, España.

Escudero, F. J. (2018). *Análisis de la vocación, motivación y burnout en el profesorado de un centro educativo de la Comunidad de Madrid.* (Tesis de máster). Universidad Politécnica de Madrid, España.

Fernet, C., Senécal, C., Guay, F., Marsh, H. & Dowson, M. (2008). The Work Tasks Motivation Scale for Teachers (WTMST). *JOURNAL OF CAREER ASSESSMENT, 6*(2), 256-279.

Fernández, M., Raybaud, L., Racedo, M., Roberts, C., Sabatini, C., y Moraes, D. (2019). Motivación y satisfacción laboral de profesionales de enfermería de un hospital privado de alta complejidad. *Nure Investigación, 16*(103), 1-8.

Freudenberger, H. J. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues, 30*(1), 159-165.

Gallardo-López, J., López-Noguero, F., y Gallardo-Vásquez, P. (2019). Análisis del síndrome de burnout en docentes de educación infantil, primaria y secundaria para su prevención y tratamiento. *Revista Electrónica Educare, 23*(2), 1-20.

Gil-Monte, P. R., y Peiró, J. M. (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse.* Madrid, España: Síntesis.

Guerrero, E., y Castro, F. V. (2001). *Síndrome de "burnout" o desgaste profesional y afrontamiento del estrés en el profesorado*. España: Universidad de Extremadura.

Hernández, L. (2019) *Prevalencia del síndrome de burnout y motivación en el profesorado en activo y en formación de educación infantil y primaria.* (Tesis de maestro), Universidad de La Laguna, España.

Hernández, X. (2018). *Análisis del burnout y engagement en docentes: un estudio de diario.* (Tesis doctoral). Universidad Complutense de Madrid, España.

Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Mc Graw Hill.

Kerlinger, F y Lee, H. (2002). *Investigación del comportamiento: Métodos de investigación en ciencias sociales.* México: McGraw Hill.

John, T. E. (2019). *Work Tasks Motivation in Relation to Occupational Sef-Efficacy and Thinking Skills of Secondary School Teachers.* (Tesis de master). Christ (Deemed to be University), Bengaluru, India.

Lazarus, R. S., Miyar, M. V., y Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. España: Ediciones Martínez Roca.

Leiter, M. P. (1991). Coping patterns as predictors of burnout: The function of control and escapist coping patterns. *Journal of Organizational Behavior, 1*2(2), 123-144.

Leiter, M. P., y Durup, J. (1994). The discriminant validity of burnout and depression: A confirmatory factor analytic study. *Anxiety, Stress, & Coping, 7*(4), 357-373.

León, K., y Monzón, R. (2019). Bienestar psicológico y síndrome de burnout en docentes de las Instituciones Educativas de Jornada Completa de dos Distritos de la provincia de Cajamarca-2017. *REVISTA PERSPECTIVA 20*(3), 320-326.

Lindo, E., Romero, J., Lindo, C., Torres, L., Llallico, J., y Ramos, E. (2018). *Estadística aplicada a la investigación (con SPSS y SAS).* Lima: Editor EBLG.

Malander, N. (2019). Prevalencia de burnout en docentes de nivel secundario. *Revista de Psicología, 15(29), 84-99.*

Maslach, C. (1982). *Burnout, the cost of caring*. New York: Prentice Hall Press.

Maslach, C., y Jackson, S. E. (1984). Burnout in organizational settings. *Applied Social Psychology Annual, 5,* 133-153.

Moreno-Jiménez, B. González, J., y Garrosa, E. (2001). Desgaste profesional (burnout), personalidad y salud percibida. En J. Buendía y F. Ramos (Eds.) *Empleo, estrés y salud*, 59-83. Madrid: Pirámide.

Muñoz, M. E. (2018). El burnout en el profesorado de educación infantil. (Tesis de grado). Universidad de Sevilla, España.

Oros, E. (2019). *Motivación y desempeño laboral docente del nivel secundario, en la institución educativa Fe y Alegría N° 20 del distrito de Santiago de la provincia y región Cusco, 2019* (Tesis de maestra). Universidad César Vallejo, Trujillo-Perú.

Otero, J. M. (2012). *Estrés laboral y burnout en profesores de Enseñanza Secundaria*. Madrid, España: Ediciones Díaz de Santos.

Palacios, A. (2019). *Motivación y engagement laboral en el Instituto Superior de Educación Pública de Huaraz, 2019. (*Tesis de maestra). Universidad César Vallejo, Chimbote-Perú.

Roa, J., y Fernández, C. (2020). La motivación de los docentes en la enseñanza secundaria. *Revista Reflexión e Investigación Educacional 2*(2), 66-77.

Rodríguez, E., y Sánchez, M. (2019). Síndrome de burnout y variables sociodemográficas en docentes de una universidad privada de Lima. *Revista de Investigación Educativa, 36*(2), 401-419.

Rojas, M. (2019). *Relación entre el desgaste ocupacional y el engagement en docentes de instituciones educativas privadas. Distrito de Víctor Larco.* (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo, Trujillo-Perú.

Romero, K. (2019) Empatía y síndrome de desgaste profesional (Burnout) en docentes de Educación Básica Regular de Lima Metropolitana. *Avances en Psicología, 27*(2), 237-254.

Shirom, A. (1989). Burnout in work organization. En Cooper y Robertson (eds.), *International review of industrial and organizational psychology*. Nueva York: John Wiley and Sons.

Torres, E., Ali El-Sahili, L., y Gutiérrez, V. (2019). Análisis del burnout y sus escalas de medición. *Praxis Investigativa REDIE, 11*(20), 106-124.

Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H. & Lens, W. (2008). Explaining the relationships between job characteristics, burnout, and engagement: The role of basic psychological need satisfaction. *Work & Stress,* 22(3) 277-294.

Uribe, J., y García, A. (2013). La Escala de Desgaste Ocupacional (EDO) y sus propiedades psicométricas con trabajadores en precariedad laboral en la Ciudad de México. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, *32*(2), 38-55.

Apéndices

Apéndice A. Ficha Técnica de Burnout Laboral.

1. Nombre : Escala de Desgaste Ocupacional. Profesorado Educación Secundaria.

2. Autores : Torres, Ali El-Sahili y Gutiérrez

3. Año 2019

4. Administración : Individual y colectiva

5. Duración : 10 minutos aproximadamente

6. Objetivo : Evaluar el síndrome de burnout dentro de la vida laboral del profesorado de educación secundaria.

7. Tipo de ítems : Sumativos

8. Baremos : Percentiles.

9. Aspectos : La EDO-PES está constituida por 21 ítems distribuidos en 2 áreas que se detallan:

   I. Agotamiento, constituido por 9 ítems

   II. Insatisfacción de logro, constituido por 12 ítems

10. Campo de Aplicación : Profesorado

11. Material de Prueba : Hojas que contienen el protocolo de los enunciados, así como los respectivos casilleros para las marcas de los participantes en cualquiera de las columnas que contienen las alternativas de respuestas graduales desde TOTAL DESACUERDO (1) hasta TOTAL ACUERDO (6).

Apéndice B. Ficha Técnica de Motivación en Tareas Profesionales de Profesores.

1. Nombre : Work Tasks Motivation Scale for Teachers.
2. Autor : T. John
3. Año : 2019
4. Administración : Individual y colectiva
5. Duración : 10 minutos aproximadamente
6. Objetivo : Evaluación de cinco tipos de motivación respecto a tareas profesionales del profesorado (preparación de clase, enseñanza, evaluación, gestión de clase, tareas administrativas y tareas complementarias).
7. Tipo de ítems : Sumativos
8. Baremos : Percentiles.
9. Aspectos : El WTMST está constituido por 15 ítems distribuidos en 5 áreas que a continuación se detallan:
   I. Motivación intrínseca, constituido por 3 ítems.
   II. Motivación identificada, constituido por 3 ítems
   III. Motivación incorporada, constituido por 3 ítems
   IV. Motivación externa, constituido por 3 ítems
   V. Desmotivación, constituido por 3 ítems.
10. Campo de Aplicación : Profesorado
11. Material : Hojas que contienen el protocolo de los enunciados, así como los respectivos casilleros que contienen las alternativas de respuestas graduales desde No Corresponde (1) hasta Corresponde Completamente (7).

Apéndice C. Escala de Motivación para Tareas Profesionales de Profesores

Apéndice C.1. ¿Por qué realizas esta tarea?: PREPARACIÓN DE CLASES

Nº	Item					
1.	Porque es agradable desempeñar esta tarea					
2.	No lo sé, no siempre encuentro la relevancia de esta tarea					
3.	Porque me gusta hacerlo					
4.	Porque mi trabajo me lo exige					
5.	Porque encuentro esta tarea importante para el éxito académico de mis alumnos					
6.	Porque la institución educativa me lo exige					
7.	Anteriormente encontraba sentido a esta tarea pero ya no					
8.	Es importante para mí					
9.	Porque es interesante					
10.	No lo sé, a veces no le veo el propósito					
11.	Porque me sentiría culpable si no lo hiciese					
12.	Porque si no lo hago, me sentiré mal					
13.	Porque esta tarea me permite conseguir los objetivos que considero importantes en mi trabajo					
14.	Porque me pagan por hacerlo					
15.	Para no sentirme mal si no lo hago.					

Apéndice C.2. ¿Por qué realizas esta tarea?: ENSEÑAR

Nº	Item					
1.	Porque la institución educativa me lo exige					
2.	Porque si no llevo a cabo esta tarea me sentiré mal					
3.	Porque enseñar es importante para mí					
4.	Porque es una tarea interesante					
5.	No lo sé, a veces no le veo el propósito					
6.	Porque es agradable desempeñar esta tarea					
7.	Para no sentirme mal si no lo hago					
8.	Porque mi trabajo me lo exige					
9.	Porque me sentiría culpable si no lo hiciese					
10.	Porque encuentro esta tarea importante para el éxito académico de mis alumnos					
11.	Porque me gusta hacerlo					
12.	Anteriormente encontraba sentido a esta tarea pero ya no					
13.	No lo sé, no siempre encuentro la relevancia de esta tarea					
14.	Porque me pagan por hacerlo					
15.	Porque esta tarea me permite conseguir objetivos en mi trabajo que considero importantes					

Apéndice C.3. ¿Por qué realizas esta tarea?: EVALUACIÓN DEL ALUMNADO

Nº	Item					
1.	Porque la institución educativa me lo exige					
2.	Porque es interesante					
3.	No lo sé, a veces no veo el propósito					
4.	Porque es agradable desempeñar esta tarea					
5.	Porque me sentiría culpable si no lo hiciese					
6.	Porque me pagan por hacerlo					
7.	Porque me gusta hacerlo					
8.	Para no sentirme mal si no lo hago					
9.	Anteriormente encontraba sentido a esta tarea pero ya no					
10.	Porque encuentro esta tarea importante para el éxito académico de mis alumnos					
11.	Porque si no lo hago me sentiré mal					
12.	Porque esta tarea me permite conseguir objetivos en mi trabajo que considero importantes					
13.	No lo sé, no siempre encuentro la relevancia de esta tarea					
14.	Porque mi trabajo me lo exige					
15.	Porque es importante para mí					

Apéndice C.4. ¿ Por qué realizas esta tarea?: GESTIÓN DE CLASE

Nº	Item					
1.	Porque me sentiría culpable si no lo hiciese					
2.	Porque esta tarea me permite conseguir objetivos en mi trabajo que considero importantes					
3.	Porque es importante para mí					
4.	Porque si no lo hago me sentiré mal					
5.	No lo sé, a veces no veo el propósito					
6.	Porque me pagan por hacerlo					
7.	Porque es agradable desempeñar esta tarea					
8.	Par no sentirme mal si no lo hago					
9.	Porque es interesante					
10.	Anteriormente encontraba sentido a esta tarea pero ya no					
11.	Porque me gusta hacerla					
12.	Porque la institución educativa me lo exige					
13.	Porque encuentro esta tarea importante para el éxito académico de mis alumnos					
14.	Porque mi trabajo me lo exige					
15.	No lo sé, no siempre encuentro la relevancia de esta tarea					

Apéndice C5. ¿Por qué realizas esta tarea?: TAREAS COMPEMENTARIAS

Nº	Item					
1.	Porque es importante para mí llevar a cabo esta tarea					
2.	Porque encuentro esta tarea importante para el éxito académico de mis alumnos					
3.	No lo sé, a veces no veo el propósito					
4.	Porque si no lo hago me sentiré mal					
5.	Anteriormente encontraba sentido a esta tarea, pero ya no					
6.	Porque la institución educativa me lo exige					
7.	Porque me gusta hacerlo					
8.	Porque me pagan por hacerlo					
9.	Para no sentirme mal si no lo hago					
10.	Porque esta tarea me permite conseguir objetivos en mi trabajo que considero importantes					
11.	Porque me sentiría mal si no lo hiciese					
12.	No lo sé, no siempre encuentro la relevancia de esta tarea					
13.	Porque mi trabajo me lo exige					
14.	Porque es interesante					
15.	Porque es agradable					

Apéndice D. Escala de Burnout Laboral

Nº	Item					
1.	Despierto por las mañanas con facilidad y energía para iniciar un nuevo día de trabajo					
2.	Siento que mi desempeño laboral sería mejor si tuviera otro tipo de empleo					
3.	Siento cansancio mental al grado de no poder concentrarme en mi trabajo					
4.	Hace mucho tiempo que dejé hacer mi trabajo con pasión					
5.	No me siento contento con mi trabajo y eso ha ocasionado problemas con mis colegas					
6.	Siento que la energía que ocupo en mi trabajo no la puedo reponer					
7.	Todos los días me levanto y pienso que debo buscar otro empleo donde pueda ser eficiente					
8.	Siento que mis habilidades y conocimientos están desperdiciados en mi trabajo					
9.	Si encontrara un empleo motivador de mis intereses personales, no dudaría en dejar el actual					
10.	Siento que un día de estos mi mente estallará de tanta presión en el trabajo					
11.	Aunque me esfuerzo en realizar mi trabajo no logro sentirme satisfecho con ello					
12.	Mi trabajo es tan poco interesante que me es difícil realizarlo bien					
13.	En mi trabajo he llegado a un momento en que actúo únicamente por lo que me pagan					
14.	Siento que mi trabajo es tan monótono que ya no me gusta					
15.	Mis actividades de trabajo han dejado de parecerme importantes					
16.	Mi cuerpo me reclama más horas de descanso, porque mi trabajo me tiene agotado					
17.	Aunque realizo bien mi trabajo, lo hago por compromiso					
18.	Me cuesta mucho trabajo levantarme por las mañanas para ir a trabajar					
19.	Mis horas de descanso son suficientes para reponer la energía que gasto al realizar mi trabajo					
20.	Al llegar a casa después de mi trabajo lo único que quiero es descansar					
21.	Las situaciones a las que me enfrento en mi trabajo no me provocan tensión alguna.					

Apéndice E. Formato de Juicio de Expertos de Burnout Laboral

Respetado colega: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento_____ que forma parte de la investigación_____.
La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: _____

FORMACIÓN ACADÉMICA _____

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL_____

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORIA	CALIFICACION	INDICADOR
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	0. Desacuerdo	El ítem no es claro El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	1. Acuerdo	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	0. Desacuerdo	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.
	1. Acuerdo	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	0. Desacuerdo	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	1. Acuerdo	El ítem es relativamente importante. El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Apéndice F. Validez de Contenido de Burnout Laboral de Profesores

	Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Observaciones / Sugerencias
		A	D	A	D	A	D	
D1: Nombre: Agotamiento.								
1	Despierto por las mañanas con facilidad y energía para iniciar un nuevo día de trabajo							
2	Siento cansancio mental al grado de no poder concentrarme en mi trabajo							
3	Siento cansancio mental al grado de no poder concentrarme en mi trabajo							
4	Siento que la energía que ocupo en mi trabajo no la puedo reponer							
5	Siento que un día de estos mi mente estallará de tanta presión en el trabajo							
6	Mis horas de descanso son suficiente para reponer la energía que gasto al realizar mi trabajo							
7	Al llegar a casa después de mi trabajo lo único que quiero es descansar							
8	Al llegar a casa después de mi trabajo lo único que quiero es descansar							
9	Mi cuerpo me reclama más horas de descanso, porque mi trabajo me tiene agotado							
D2: Nombre: Insatisfacción de logro								
1	Siento que mi desempeño laboral sería mejor si tuviera otro tipo de empleo							
2	Hace mucho tiempo que dejé hacer mi trabajo con pasión							
3	No me siento contento con mi trabajo y eso ha ocasionado problemas con mis colegas							
4	Siento que la energía que ocupo en mi trabajo no la puedo reponer							
5	Todos los días me levanto y pienso que debo buscar otro empleo donde pueda ser eficiente							
6	Siento que mis habilidades y conocimientos están desperdiciados en mi trabajo							
7	Aunque me esfuerzo en realizar mi trabajo no logro sentirme satisfecho con ello							
8	Mi trabajo es tan poco interesante que me es difícil realizarlo bien							
9	En mi trabajo he llegado a un							

	momento en que actúo únicamente por lo que me pagan							
10	Siento que mi trabajo es tan monótono que ya no me gusta							
11	Mis actividades de trabajo han dejado de parecerme importantes							
12	Aunque realizo bien mi trabajo, lo hago por compromiso							

Apéndice G. Formato de Juicio de Expertos de Motivación para Tareas Profesionales

Respetado colega: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento_____ que forma parte de la investigación_____.
La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: _____

FORMACIÓN ACADÉMICA _____

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL_____

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORIA	CALIFICACION	INDICADOR
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	0. Desacuerdo	El ítem no es claro El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	1. Acuerdo	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuadas.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	0. Desacuerdo	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.
	1. Acuerdo	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	0. Desacuerdo	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	1. .Acuerdo	El ítem es relativamente importante. El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Apéndice H. Validez de Contenido de la Escala de Motivación para las Tareas Profesionales del Profesorado

	Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Observaciones / Sugerencias
		A	D	A	D	A	D	
D1: Nombre: Motivación intrínseca								
1	Porque es una tarea interesante							
2	Porque es agradable desempeñar esta tarea							
3	Porque me gusta hacerlo							
D2: Nombre: Motivación extrínseca								
1	Porque la institución educativa me lo exige							
2	Porque si no llevo a cabo esta tarea me sentiré mal							
3	Porque es importante para mi							
4	Porque me sentiría culpable si no lo hiciese							
5	Porque encuentro esta tarea importante para el éxito académico de mis alumnos							
6	Porque mi trabajo me lo exige							
7	Para no sentirme mal si no lo hago							
8	Porque me pagan por hacerlo							
9	Porque esta tarea me permite conseguir objetivos en mi trabajo que considero importantes							
D3: Nombre: Desmotivación								
1	No sé, a veces no veo el propósito							
2	Anteriormente encontraba sentido a esta tarea, pero ya no							
3	No lo sé, no siempre encuentro la relevancia de esta tarea.							